



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
OCUPACIONAL

Trabajo Académico

Factores de riesgo ocupacional y el desempeño laboral del personal de
enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Autor: Jurado Ramos, Javier Andre


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3668-4088>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Lima – Perú

2025

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

Yo, **Jurado Ramos Javier Andre**, con DNI/CE N° 72252375, Código ORCID N° 0009-0003-3668-4088, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, de la especialidad en **Enfermería en Salud Ocupacional**, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el Trabajo Académico titulado “Factores de riesgo ocupacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025”, Asesorado por el docente: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia DNI 09542548, ORCID N°: 0000-0002-6982-7888 tiene un índice de similitud de (27) (veintisiete) % con código **oid: 14912:521490510** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin

Asimismo:

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

Lima, 1 de noviembre del 2025

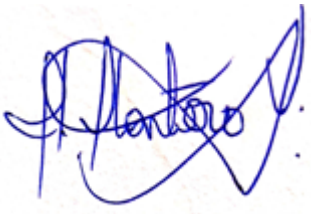


.....

Firma de autor(a)

JURADO RAMOS JAVIER ANDRE

72252375




.....

Firma del Asesor

MONTORO VALDIVIA MARCOS ANTONIO

DNI / CE N°09542548

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El resultado de la similitud general muestra un 7% excedente y en la primera fuente se muestra un 12% excedente que superan el porcentaje permitido. Este excedente corresponde a aspectos metodológicos que se centran mayormente en la matriz de consistencia, en los dos instrumentos y en el formato de consentimiento informado que se encuentran ubicados en los anexos del trabajo.

DEDICATORIA

A mis padres, quienes han sido fundamentales en mi formación y en el desarrollo de la persona que soy hoy. Gran parte de mis logros, incluyendo este, se los debo a ustedes. Me guiaron con normas y me ofrecieron libertades, pero, sobre todo, me motivaron continuamente para alcanzar mis metas y sueños.

AGRADECIMIENTO

A nuestros profesores de la Escuela Profesional de Enfermería, agradecemos profundamente su generosidad, amistad y apoyo constante a lo largo de nuestra formación. A nuestros padres, les damos las gracias por su amor incondicional, su orientación y las valiosas enseñanzas que nos han brindado en nuestro proceso de formación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
1.EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema General.....	4
1.2.2 Problemas Específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Practica.....	6
1.5 Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2. Espacial.....	7

1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEORICO.....	8
2.1. Antecedentes	8
2.1.1. Antecedentes internacionales	8
2.1.2. Antecedentes nacionales:	10
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1. Factores de riesgo ocupacional	12
2.2.2. Desempeño laboral:	19
2.2.3 Teoría de enfermería	23
2.3. Formulación de hipótesis	24
2.3.1. Hipótesis general.....	24
2.3.1. Hipótesis específicas	24
3. METODOLOGIA	26
3.1. Método de la investigación	26
3.2. Enfoque de la investigación	26
3.3. Tipo de investigación.....	26
3.4. Diseño de la investigación	26
3.5. Población, muestra y muestreo	27
3.5.1 Criterios de inclusión	27
3.5.2 Criterios de exclusión	28
3.6. Variables y Operacionalización	29

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.7.1 Técnica.....	31
3.7.2 Descripción del instrumento	31
3.7.2.1 Instrumento sobre escala de riesgos laborales	31
3.7.2.2 Instrumento sobre escala para el desempeño laboral:	32
3.7.3 Validación	32
3.7.4 Confiabilidad.....	32
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	33
3.8.1 Procedimiento y autorización para recolección de datos	33
3.8.2 Análisis de datos	33
3.9. Aspectos éticos.....	33
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	35
4.1. Cronograma de actividades	35
5. REFERENCIAS.....	37
Matriz de Consistencia.....	46
Instrumentos.....	48
Consentimiento Informado.....	56
Informe de originalidad.....	58

RESUMEN

Objetivo: “Identificar la relación entre los factores de riesgo ocupacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital nivel II de Ica, 2025”. Este trabajo tiene un enfoque práctico, ya que permite identificar los riesgos presentes en distintas áreas, proponer cambios, desarrollar estrategias y verificar su efectividad y así lograr el mejoramiento de toda condición laboral del enfermero y técnico de enfermería, por ende, optimizar la calidad de la atención a los pacientes. **Metodología:** Se adoptará el hipotético-deductivo, cuantitativo, no experimental y transversal. Se contará con la participación de 80 personas entre enfermeros y técnicos de enfermería del Hospital nivel II de Ica, seleccionados conforme a criterios de inclusión y exclusión. Respecto al proceso para recolectar datos, se utilizará un instrumento para evaluar riesgos laborales, el cual incluye 35 ítems y 5 dimensiones. Además, para evaluar el desempeño laboral, se empleará un instrumento compuesto por 15 ítems y 3 dimensiones; ambos poseen la validez y fiabilidad correspondiente.

Palabras claves: Riesgos laborales, desempeño laboral, personal de enfermería.

ABSTRACT

Objective: “Identify the relationship between occupational risk factors and the job performance of nursing staff at the level II Hospital of Ica, 2025”. This work has a practical approach, as it allows for the identification of risks present in different areas, proposing changes, developing strategies, and verifying their effectiveness to improve the working conditions of nurses and, therefore, optimize the quality of patient care. **Methodology:** A hypothetical-deductive, quantitative, non-experimental, and cross-sectional design will be adopted. Eighty people, including nurses and nursing technicians from the Level II Hospital of Ica, will participate, selected according to inclusion and exclusion criteria. For data collection, an instrument to evaluate occupational risks that will be used, which includes 35 items and 5 dimensions. Additionally, for assessing job performance, consisting of 15 items and 3 dimensions that will be used, confirming the instrument's validity and reliability.

Keywords: Occupational risks, job performance, nursing staff.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Debido a la complejidad del trabajo en el sector salud, las enfermeras están expuestas a diversos riesgos laborales que afectan negativamente en parte a la salud y la calidad de los servicios que prestan. Conforme lo indicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2020, las condiciones laborales peligrosas que conducen a enfermedades profesionales, accidentes en el trabajo y ausentismo generan costos económicos significativos para el sector de la salud, alcanzando hasta el 2% del gasto en salud. No obstante, solo 26 de los 195 países que conforman la OMS han establecido normativas y programas nacionales dedicados exclusivamente a proteger la salud y seguridad de los trabajadores en sus entornos laborales. Según la OMS, el 54% de personas que trabajan en el sector salud en países con ingresos bajos y medios tiene una infección latente por tuberculosis, lo que significa que portan la bacteria sin presentar síntomas. En África, se reportó un 44% a 83% enfermeras de entornos clínicos que experimentan dolor lumbar de tipo crónico, y el 63% de trabajadores de la salud han reportado el enfrentamiento de algún tipo de violencia laboral (1).

En cuanto al personal de salud en las empresas, a pesar de que la tecnología se ha vuelto un recurso clave, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la cifra que indica la cantidad de enfermedades y riesgos asociados directamente relacionada al entorno laboral sigue siendo inaceptablemente alto, especialmente en las empresas informales (2).

Asimismo, la OMS y la OIT en el 2020 señalan que cada año, cerca de 2 millones de personas fallecen debido a causas relacionadas con el trabajo. Entre las principales causas se encuentra la exposición a jornadas laborales prolongadas, responsable de aproximadamente

750,000 decesos. Además, el hecho de exponerse al aire contaminado del ambiente de trabajo, que incluye partículas en suspensión, gases y vapores, contribuye a unas 450,000 muertes (3).

Por otro lado, un estudio realizado en Ecuador identificó que la condición laboral afecta directamente al rendimiento de los trabajadores, lo que evidencia a mayor exposición a riesgos, menor es el nivel de rendimiento. Los datos revelaron que solo el 28,10% de los empleados alcanzan un desempeño muy alto, mientras que la mayoría, un 50,10%, se sitúa en un nivel alto. Un 17,70% tiene un rendimiento moderado, y apenas un 3,50% y 0,60% presentan un desempeño bajo y muy bajo, respectivamente. Entre los principales riesgos laborales detectados, destacaron las deficiencias en las acciones preventivas (47,90%), los factores psicosociales (30%) y los problemas ergonómicos (19,40%). Estos hallazgos subrayan cómo las condiciones del entorno laboral, especialmente aspectos como la ergonomía, el uso prolongado de pantallas y la calidad general del ambiente de trabajo, tienen un impacto determinante en la productividad del personal (4).

A nivel nacional, en un artículo de investigación relacionado a los factores de riesgo ocupacional se identificó que el 48.2% presentó un nivel de riesgo elevado; el 33.3% indicó un riesgo moderado y el 18.5% señaló un nivel de riesgo bajo. Estos datos reflejan lo que se vive en el sistema sanitario peruano, donde se tienen hospitales colapsados de infraestructuras inadecuadas y muchas veces con falta de personal y a la vez desmotivado a causa de las malas condiciones donde debe trabajar, debido a que el sistema sanitario en Perú y en Latinoamérica muestran muchos defectos (5).

El desempeño laboral en enfermería hace referencia a la habilidad y competencia de los profesionales de enfermería para cumplir con sus tareas y responsabilidades de forma efectiva y eficiente. Esto implica cumplir con las tareas y obligaciones propias de su cargo, demostrar

competencia técnica, tomar decisiones adecuadas, ejecutar procedimientos de manera precisa, establecer buenas relaciones interpersonales y mantener una actitud motivada y comprometida que pueden verse influenciadas por factores externos (6).

Se llevó a cabo una investigación en un hospital de Moquegua centrada en el personal de enfermería, se observó que el 84.3% de los casos presentaban un predominio de bajo rango, atribuible a los resultados predominantes de los riesgos ocupacionales. Entre estos, los riesgos químicos mostraron un bajo riesgo en el 84.3% de los casos, los riesgos biológicos se destacaron con un bajo riesgo en el 80.0% de los casos, y los riesgos ergonómicos también exhibieron un bajo riesgo en el 77.1% de los casos (7).

En la ciudad de Huancayo se ejecutó un estudio con enfermeras que laboran en la unidad de emergencia, reveló que el 94% muestra un buen desempeño. No obstante, el 74% de ellos afirma estar expuesto de manera casi constante a riesgos laborales. Por la misma naturaleza de trabajo siempre existirá el mínimo de los riesgos laborales, pero a pesar de ello, se brinda el mejor desempeño posible (8).

En cuanto a los tipos de riesgos más prevalente, un estudio realizado en un hospital de Pisco señala que los riesgos laborales biológicos suelen ser altos, los riesgos ergonómicos, químicos, físicos y psicosociales se encuentran a un nivel moderado, mientras que el desempeño laboral de los enfermeros es considerado bueno (9).

En el periodo anterior y posterior a la pandemia, se logró observar en un hospital del Seguro Social de Salud (EsSalud) de Lima, al personal de enfermería desempeñando reiteradamente sus actividades de enfermería en un ambiente con condiciones laborales inadecuadas, muchas veces expuesto a riesgos que amenazan tanto la salud como la condición de los pacientes. Esta situación

extrema, que hace que la carga de actividad y la exposición al riesgo ocupacional sean más frecuentes, inspiró este estudio (10).

En el centro hospitalario donde se ejecutará el presente trabajo, se pudo constatar que tanto las enfermeras como los técnicos están expuesto a riesgo ocupacional, lo cual impacta directamente en su desempeño. Esta situación motivó la necesidad de investigar las condiciones que afectan su labor diaria.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación de los riesgos ocupacionales con el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital nivel II de Ica, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión Riesgos Biológicos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el hospital?

¿Cómo se relaciona la dimensión Riesgos Físicos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el hospital?

¿Cómo se relaciona la dimensión riesgos Químicos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el hospital?

¿Cómo se relaciona la dimensión Riesgos Ergonómicos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el hospital?

¿Cómo se relaciona la dimensión Riesgos Psicosociales con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el hospital?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación de los factores de riesgo ocupacional con el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar cómo se relaciona la dimensión Riesgos Biológicos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el hospital.

Identificar cómo se relaciona la dimensión Riesgos Físicos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el hospital.

Identificar cómo se relaciona la dimensión Riesgos Químicos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el hospital.

Identificar cómo se relaciona la dimensión Riesgos Ergonómicos con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el hospital.

Identificar cómo se relaciona la dimensión Riesgos Psicosociales con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el hospital.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica:

Este estudio ofrecerá la oportunidad de reflexionar, reevaluar, cuestionar y replantear los conceptos relacionados con las variables investigadas, por esta razón es fundamental indagar los aportes brindados por teóricos y filósofos. Dentro de las teóricas de enfermería se encuentra a Florence Nightingale, quien refiere que el entorno es identificado como la principal perspectiva

del estudio, ya que juega un papel crucial en la etapa de recuperación y preservación de la salud del individuo. También, se toman en consideración factores ambientales, relaciones interpersonales, aspectos físicos y emocionales. En cuanto al entorno está conformado por elementos tales como la ventilación, la iluminación, la higiene, la temperatura y la alimentación son elementos esenciales para el bienestar de la persona.

En cuanto al desempeño laboral, este se basa en el modelo de sistemas de Betty Neuman, que pone énfasis en disminuir los niveles de estrés. Según esta teoría, hay ciertas necesidades que, si no se atienden, pueden afectar el equilibrio y el bienestar del paciente, por ello es de vital importancia que la enfermera ayude en la reducción del estrés logrando cuidados de calidad.

1.4.2 Metodológica

El estudio muestra una metodología cuantitativa ya que utiliza estadística e instrumentos validados para la recolección de datos, los mismos que podrán ser usados en su posterioridad para otros estudios que tengan las mismas variables de estudio.

1.4.3 Práctica

Este estudio tiene como propósito lograr la identificación de los riesgos laborales actuales en las distintas áreas de la institución, con el fin de promover cambios y diseñar estrategias que mejoren las condiciones en las que el personal de enfermería desempeña su labor. Al hacerlo, se espera también fortalecer la calidad del cuidado brindado a los pacientes. Además, según la teórica Patricia Benner, que diferencia entre el conocimiento teórico y la práctica, el servicio de la enfermería no se limita a proporcionar cuidados, sino que también implica el análisis de experiencias vividas desde la perspectiva de la salud, la enfermedad y su interacción.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Este se efectuará a partir de julio hasta noviembre del 2025.

1.5.2. Espacial

La investigación presentada se desarrollará de un centro hospitalario nivel II del Seguro Social de Salud (Essalud) de Marcona, departamento de Ica, Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Participarán enfermeras y técnicos de enfermería de un hospital nivel II de Essalud de ICA.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

2.1.1. Antecedentes internacionales

Nisar et al (11) en Pakistán el 2023, realizaron un estudio con el objetivo de “examinar el impacto del riesgo ocupacional en el desempeño laboral de las enfermeras”. El estudio empleó un diseño de investigación transversal para recopilar información de 251 enfermeras, utilizando encuestas como principal herramienta de recolección y el programa SPSS para el análisis de los datos. Los hallazgos revelaron que el riesgo ocupacional guarda una relación negativa con el desempeño laboral del personal de enfermería. Se identificó que factores como la excesiva carga de trabajo, los conflictos entre la vida laboral y familiar y diversos problemas dentro del entorno laboral influyen de manera significativa en su rendimiento. En contraste, las relaciones interpersonales y la violencia en el lugar de trabajo no mostraron un impacto relevante. En conclusión, estos resultados subrayan la importancia de atender de forma urgente tanto los factores organizacionales como los personales que afectan el bienestar y la calidad del desempeño del personal de enfermería, generando implicaciones prácticas y teóricas que deben ser tomadas en cuenta por las instituciones de salud.

Alinejad et al (12) en Irán el 2023, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “determinar el efecto del riesgo ocupacional sobre el desempeño laboral de las enfermeras, así como el impacto mediador de la inteligencia moral y emocional”. Este estudio transversal se llevó a cabo en los hospitales docentes de Urmia —Imam Khomeini, Motahari, Taleghani, Kosar y Seyed al-Shohada—, entre febrero y abril de 2022, con la participación de 621 enfermeras seleccionadas mediante un muestreo por cuotas. Para la recolección de datos, se aplicaron cuestionarios sobre características demográficas, riesgo ocupacional, desempeño laboral

(Paterson), inteligencia emocional (Siberia Schering) e inteligencia moral (Lennik y Keil). Los análisis se realizaron con los programas SPSS v.23 y SmartPLS v.2. Los resultados mostraron que el riesgo ocupacional tuvo un efecto positivo, directo y leve sobre el desempeño laboral ($\beta=0.088$, $t=2.245$, $p<0.01$). Asimismo, se observó una relación positiva con la inteligencia moral ($\beta=0.161$, $t=2.945$, $p<0.01$) y negativa con la inteligencia emocional ($\beta=-0.351$, $t=7.484$, $p<0.01$). Además, el riesgo ocupacional afectó el desempeño de forma negativa e indirecta a través de la inteligencia moral ($\beta=-0.560$, $t=14.773$, $p<0.01$) y positiva e indirecta mediante la inteligencia emocional ($\beta=0.098$, $t=2.177$, $p<0.01$). En conclusión, el riesgo ocupacional influye ligeramente en el desempeño laboral de las enfermeras, mientras que la inteligencia emocional y moral actúan como factores protectores, ayudando a mantener un mejor rendimiento profesional.

Joshi et al (13) en India el 2021, publicaron un trabajo con el objetivo de “medir el riesgo ocupacional y su relación con el desempeño laboral entre las enfermeras”. Se realizó un estudio piloto que identificó una prevalencia de riesgo ocupacional del 13%, lo que permitió calcular una muestra de 102 participantes mediante el programa OpenEpi. Las enfermeras fueron seleccionadas de forma aleatoria en un hospital docente de atención terciaria del distrito de Surendranagar. La información se obtuvo a través de un cuestionario autoadministrado y estructurado, que recogió datos sobre aspectos demográficos, nivel de riesgo ocupacional y desempeño laboral. Los resultados evidenciaron que el 53% de las enfermeras presentaban un nivel moderado de riesgo ocupacional y el 45% un nivel severo, siendo las profesionales más jóvenes las que mostraron mayores niveles de estrés en comparación con las mayores de 40 años. Además, se observó una relación negativa entre el riesgo ocupacional y el desempeño laboral ($r = -0.01$), lo que indica que, a mayor riesgo, menor rendimiento laboral. En conclusión, todas las enfermeras experimentaban distintos grados de riesgo ocupacional, los cuales afectaban su desempeño profesional.

Liu et al (14) en China el 2021, realizaron un trabajo con el objetivo de “analizar el riesgo laboral en enfermería, la relación entre resiliencia y desempeño laboral, e investigar los efectos mediadores de la resiliencia en ambos aspectos”. Se seleccionaron aleatoriamente 406 enfermeras pertenecientes a 33 departamentos clínicos de un hospital de primer nivel en Chengdu. A través de un cuestionario de evaluación de riesgo laboral, la Escala de Resiliencia del Personal Médico y un cuestionario de desempeño laboral, se evaluaron el riesgo ocupacional, la resiliencia y el desempeño de las participantes, analizando la relación entre estas variables. Los resultados mostraron que las enfermeras presentaron un nivel promedio de resiliencia de $82,98 \pm 10,05$ y un desempeño laboral de $145,79 \pm 23,55$, encontrándose una correlación positiva significativa entre resiliencia y desempeño ($p < 0,05$). Además, las tres dimensiones de la resiliencia explicaron el 33,2 % de la variación en el desempeño laboral. En situaciones de mayor riesgo ocupacional, la resiliencia actuó como un factor mediador, explicando el 56,77 % del efecto total. En conclusión, la resiliencia se encuentra estrechamente vinculada al desempeño laboral, desempeñando un papel mediador clave entre el riesgo ocupacional y el rendimiento del personal de enfermería. Fortalecer la resiliencia de las enfermeras puede contribuir significativamente a mejorar su desempeño y bienestar profesional.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Gómez (15) en Lima el 2024, planteó como objetivo “analizar cómo los riesgos laborales se relacionan con el desempeño de las enfermeras del servicio de cirugía de la Clínica Internacional San Borja”. Se optó por la metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional de tipo transversal. Participaron 30 enfermeras. Como instrumentos se aplicaron encuestas con dos cuestionarios: uno para identificar los riesgos laborales y otro para evaluar el desempeño profesional. Los resultados permitieron reconocer patrones de los factores de riesgo y el rendimiento del personal. En

conclusión, esta investigación brinda una base sólida para seguir explorando la influencia del entorno laboral en el desempeño de enfermería y sugiere recomendaciones útiles para mejorar la práctica clínica.

Garay et al (16) en Huánuco el 2024, plantearon como objetivo “determinar la relación entre el riesgo ocupacional y el desempeño laboral en el cuidado humanizado del personal de enfermería”. El estudio fue de tipo observacional y correlacional, y contó con la participación de 33 profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Tingo María, en Huánuco, durante el año 2022. Se aplicaron dos instrumentos: una escala para medir el riesgo ocupacional y otra para evaluar el desempeño laboral en el cuidado humanizado. Para el análisis inferencial se utilizó la prueba de correlación de Pearson. Los resultados mostraron que el 48,5 % (16 enfermeros) presentaron un nivel bajo de riesgo ocupacional, mientras que el 60,6 % (20 enfermeros) evidenciaron un desempeño laboral de nivel medio. Asimismo, se encontró una relación significativa entre el riesgo ocupacional y el desempeño laboral en el cuidado humanizado ($p = 0,000$). De igual forma, el desempeño laboral se relacionó de manera significativa con las dimensiones del riesgo ocupacional: biológico ($p = 0,000$), químico ($p = 0,000$), físico ($p = 0,000$) y ergonómico ($p = 0,000$). En conclusión, los hallazgos evidencian que el riesgo ocupacional influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal de enfermería en el cuidado humanizado.

Noalcca (17) en Cusco el 2023, tuvo una publicación cuyo objetivo fue “determinar la influencia del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023”. El estudio fue de tipo aplicado, con un diseño no experimental, nivel explicativo y de corte transversal. Se empleó un enfoque cuantitativo y se trabajó con la totalidad de la población, conformada por 60 profesionales de enfermería —entre

enfermeras y enfermeros— que laboraban en el servicio de emergencia. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos y presentaron una alta confiabilidad, con valores de Alfa de Cronbach de 0.912 para riesgo ocupacional y 0.843 para desempeño laboral. Los resultados, obtenidos a través de una regresión logística ordinal y el coeficiente R^2 de Nagelkerke, mostraron que el desempeño laboral se explicó en un 6.9% por el riesgo ocupacional, con un valor de $p=0.095$. Esto permitió rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, concluyéndose que no existe una influencia significativa del riesgo ocupacional sobre el desempeño laboral del personal de enfermería.

Chambi et al. (18) en Arequipa el 2021, se propusieron realizar una investigación a fin de “analizar cómo los factores de riesgo psicosocial afectan el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Honorio Delgado durante el 2019”. Empleó el enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Participaron 128 enfermeras, en su mayoría mujeres mayores de 51 años. Se aplicaron encuestas utilizando instrumentos como el cuestionario SUSESOS ISTAS-21 para medir los riesgos psicosociales, junto con otro instrumento diseñado para medir el nivel de desempeño laboral. El resultado mostró un 68% de la población que presentaban un riesgo psicosocial medio, y el 64.1% tenían un desempeño regular. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. En conclusión, el estudio evidencia que, a mayor riesgo psicosocial, el desempeño laboral tiende a disminuir.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores de riesgo ocupacional

Viene a ser un evento durante la jornada laboral que pone en riesgo a una persona y provoca un cambio en su salud. Teniendo esto en cuenta, la presencia de estos riesgos en el centro laboral

puede provocar algún tipo de accidente o incidente con consecuencias como lesiones o problemas de salud a los trabajadores (19, 20).

Por otro lado, se define como la exposición directa de los trabajadores a riesgos provocados por medidas preventivas insuficientes durante el desempeño de sus funciones y la posibilidad de enfermarse o sufrir algún accidente mientras se desempeña una labor (21).

Son los factores, medios, condiciones y situaciones que existen en el ambiente de trabajo las cuales causarían negativamente en la salud de los colaboradores. Son parte del proceso de trabajo y de las condiciones técnicas en la organización (22).

Los profesionales de enfermería están expuestas a una variedad de riesgos laborales porque son peligrosos y difíciles de controlar en los distintos servicios en los que trabajan. Además, están en contacto directo con pacientes, realizando ciertos procedimientos en el ambiente de trabajo médico y pueden estar expuestos al riesgo de infección y exposición a estos microorganismos patógenos, resultando en daños en la piel. salud de los trabajadores (23, 24).

Dimensiones de factores de riesgo ocupacional

Riesgo físico: Se refieren a la iluminación, el ruido, la vibración, las radiaciones ionizantes, la temperatura y otros factores que atentan contra la salud de los trabajadores. Asimismo, se puede definir como factores encontrados en el ambiente de la salud que, dependiendo de la intensidad, exposición y concentración, provocan un impacto negativo en la salud (25).

Desde otra perspectiva, los factores que influyen en el ambiente de trabajo y están relacionados con las características físicas del cuerpo incluyen elementos como el ruido, la ventilación, temperaturas extremas, radiación, vibración y presión. Las enfermeras están expuestas a diversos mediadores presentes en las radiaciones ionizantes en procedimientos de

radiodiagnóstico, radioterapia, instalaciones de rehabilitación, cirugía ocular, dermatología y esterilización de equipos médicos (26).

En el entorno hospitalario, especialmente en áreas críticas, es común que se generen niveles de ruido de entre 60 y 70 decibelios debido a equipos como monitores de signos vitales, camillas, sillas, aspiradores de secreciones, etc., puede producir sonidos irritantes y desagradables que pueden provocar cambios en la salud. Además, considerando la iluminación, ya sea natural o artificial, es insuficiente o demasiada intensa puede provocar molestias visuales y algún error en algún procedimiento invasivo (27).

Riesgo químico: Resulta ser cualquier sustancia que, mientras sea su producción o procesamiento, produce efectos irritantes, corrosivos o tóxicos que pueden causar daño a quienes entran en contacto con ellas. En el cuidado de la salud, las enfermeras están expuestas a una variedad de sustancias cuando actúan sobre ellas o están cerca de ellas, como se describe a continuación: Anestésicos inhalados: utilizados durante ciertos procedimientos quirúrgicos, depresores del sistema nervioso central, pueden causar pérdida del conocimiento, sensación, energía y actividad. y abortos espontáneos y aumento de trastornos hepáticos, nerviosos y renales (27, 28).

Productos citostáticos: se encuentran comúnmente en farmacias de oncología y servicios de internación. Se llama agente citotóxico y se utiliza para provocar la proliferación celular, es decir, para evitar que crezcan células cancerosas. Este medicamento puede causar sangrado y daño a la piel (27, 28).

Desinfectantes y esterilizadores: Se emplean en procesos de desinfección y esterilización productos como el óxido de etileno, peróxido de hidrógeno, amonio cuaternario y glutaraldehído.

Sin embargo, el uso de estos químicos puede causar problemas respiratorios, irritaciones y daños en la piel y mucosas (27, 28).

Riesgo biológico: Estos son microorganismos que se encuentran en el ambiente del hospital donde los trabajadores están expuestos a las secreciones corporales de los pacientes, causando enfermedades infecciosas como A, B, C, VIH/SIDA, tuberculosis, varicela y citomegalovirus (29, 30).

Este grupo de patógenos tiene las siguientes características: Bacterias: compuestas por células que contienen dos tipos de ácidos nucleicos que se encuentran en cualquier entorno, ya sea en la tierra o en el agua (29, 30).

Virus: Son diminutas entidades infecciosas capaces de replicarse dentro de las células de otros organismos y causar infecciones en diversos seres vivos (29, 30).

Prión: Es una molécula proteica con una estructura tridimensional atípica que puede propagarse y alterar otras proteínas normales en el organismo (29, 30).

Parásito: Organismo que vive temporalmente en otro organismo (29, 30).

Hongos: Pueden causar afecciones como infecciones fúngicas, heridas o enfermedades; especialmente cuando el sistema inmunológico está debilitado (29, 30).

Por otra parte, se hace referencia a los fluidos biológicos, como la sangre, el suero, el plasma y cualquier otro líquido corporal que esté contaminado con sangre. Las vías de transmisión son las formas en que una enfermera entra en contacto con cualquier microorganismo, entre ellas:

Respiratorio: Inhalación de patógenos en el ambiente en forma de partículas sólidas o gotas líquidas (29, 30).

Vía cutánea: A través del contacto con la piel y las mucosas, las personas infectadas pueden transmitir la enfermedad a través de heridas, objetos, ropa y fluidos corporales contaminados (29, 30).

Tracto digestivo: La transmisión ocurre cuando se tragan alimentos contaminados a través de las manos y la boca (29, 30).

Vía parenteral: Se origina en las capas más profundas de la dermis a causa de laceraciones punzantes, mordeduras o picaduras (29, 30).

Riesgos ergonómicos. Se refiere a elementos laborales tales como la postura, el movimiento y el esfuerzo, que pueden causar problemas musculoesqueléticos en los trabajadores. Además, es importante señalar que las áreas críticas son de alto riesgo para este grupo profesional, ya que muchas veces se realizan actividades como transportar mercancías, mover pacientes, estar de pie por mucho tiempo, posiciones de trabajo inadecuadas (agacharse o arrodillarse) y repitiendo movimientos. Las condiciones anteriores pueden causar trastornos musculoesqueléticos, siendo el dolor de espalda intenso el síntoma más común (30, 31).

Se Considera tipo de riesgos ergonómicos a los siguientes:

Bipedestación prolongada: Hace referencia cuando una persona mantiene la posición natural de las extremidades inferiores. Estar de pie durante más de 2 horas cuando se requiere actividad o ejercicio continuo puede provocar fácilmente flebitis e inflamación. Con el tiempo, varices y artritis (30, 31).

Trabajo físico que no utiliza la mecánica corporal: es cuando las personas cargan o sostienen objetos pesados y los levantan o desplazan durante un turno de trabajo. La fatiga puede

ocurrir cuando no se realiza la mecánica corporal adecuada. Músculos o lesiones en la espalda y zona lumbar (30, 31).

Posiciones forzadas y extendidas: Esto ocurre porque el trabajador asume una posición en el centro laboral que obliga a ciertas partes del cuerpo a mantenerse en una posición que no resulta cómoda ni natural, lo que puede provocar hiperextensión e hiperflexión. Como consecuencia, los profesionales pueden sufrir trastornos musculoesqueléticos en el cuerpo, brazos y piernas, que se manifiestan mediante dolor en las articulaciones, músculos, tendones y otros tejidos blandos (30, 31).

Riesgos psicosociales: son distintos aspectos del entorno laboral. Afectan a los profesionales de la salud a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. También se asocian con una mayor carga laboral, ansiedad, sobrecarga mental y estrés. Podrían perjudicar la salud psicológica de la enfermera e interferir con el desarrollo laboral (32).

El personal de enfermería está expuesto a diversos riesgos psicosociales, que incluyen:

Demandas psicológicas: Se trata de cómo se relaciona la calidad del trabajo que se debe realizar con el tiempo disponible para hacerlo. Estas demandas se dividen en tres categorías: demandas cognitivas, que tienen que ver con procesos como tomar decisiones; demandas emocionales, que abarcan todos los factores que influyen en nuestro estado emocional; y demandas sensoriales, que impactan en la ejecución del trabajo. Las largas jornadas laborales pueden provocar agotamiento emocional y riesgos para la salud (33, 34).

Compensación: significa no solo recibir un salario, sino también sentir que se valora el trabajo a través del reconocimiento profesional, el respeto, el apoyo necesario y un trato justo. También incluye cambios en las condiciones laborales, horarios y salarios (33, 34).

Doble Presencia: Las responsabilidades familiares junto con la carga laboral aumentan la carga en el trabajo. En consecuencia, cuando existe un elevado nivel de doble presencia, puede llevar a los individuos a pensar en cuestiones familiares en el trabajo y en las responsabilidades laborales mientras realizan las tareas del hogar (33, 34).

Estrés: Es una reacción física y emocional que surge en respuesta a un trauma, provocado por un desajuste entre los recursos disponibles, las demandas percibidas y las capacidades que un individuo cree tener (33, 34).

Las enfermeras se enfrentan a factores estresantes en el trabajo, que pueden ser la sobrecarga, el ritmo y la incertidumbre del trabajo; también están directamente expuestos al sufrimiento, dolor e irritabilidad que se manifiesta en el ambiente laboral a través de la negatividad, el bajo desempeño, el agotamiento emocional y el fracaso (33, 34).

Acoso o intimidación en el lugar de trabajo: Se refiere al acoso o abuso en el lugar de trabajo por parte de un empleador o compañeros de trabajo que es común entre las enfermeras y, por lo tanto, amenaza su situación laboral y puede conducir a la renuncia (33, 34).

Agotamiento emocional o burnout: Ocurre cuando los trabajadores se agotan mentalmente debido al estrés o las exigencias laborales y se considera una problemática de salud pública. En base a esto, los estudios muestran que la mayor parte de las personas de este grupo profesional son susceptibles a síntomas clínicos de burnout por responsabilidades laborales (33, 34).

Por lo tanto, la salud de estos profesionales se ve considerablemente afectada. El estrés ocupacional es una consecuencia importante de muchas actividades administrativas y de cuidados diferentes y puede provocar enfermedades crónicas con el tiempo (33, 34).

2.2.2. Desempeño laboral

Es la capacidad que tiene un individuo para cumplir con sus responsabilidades en el trabajo. La habilidad de un empleado para satisfacer todas las expectativas se refleja en los aspectos tanto interno y externo que la empresa evalúa. No solo abarca las tareas específicas realizadas por el empleado, sino también sus conocimientos, actitud y valores (35).

El término "desempeño laboral" hace referencia a las competencias y capacidades directamente vinculadas con el cargo, basándose en las habilidades y destrezas que el empleado demuestra en su puesto. Existen varias teorías sobre el desempeño laboral que exploran cómo la motivación y la habilidad afectan el rendimiento, así como la conexión entre la satisfacción en el trabajo y los logros obtenidos.

a) La Teoría de la Equidad sostiene que la manera en que una persona rinde en su trabajo depende en gran medida de cómo percibe el trato que recibe, ya sea justo o injusto. Aunque esta teoría proporciona una base clara, es importante reconocer que las percepciones pueden estar influenciadas por estados mentales y juicios subjetivos. Sin embargo, el concepto de equidad subraya la importancia de la imparcialidad y el buen trato, así como la comunicación efectiva entre los directivos y los empleados. La equidad se compone de dos factores principales: el rendimiento individual y la comparación con los demás.

b) Teoría de las expectativas basada en la satisfacción de los empleados que puede demostrarse mediante un mejor desempeño laboral que otros.

Determinantes:

1. El grado en que el empleado confía de hacer su trabajo cumpliendo con lo que se espera de él.

2. Los empleados son evaluados en función de si han alcanzado los niveles esperados de desempeño y luego se les reconoce mediante recompensas o sanciones.

3. La importancia le dan los empleados a estas recompensas o sanciones. No hay duda de que esta teoría ayuda a entender por qué los empleados reaccionan de ciertas maneras, ya sea con actitudes positivas o negativas en su desempeño laboral, porque tú, como persona, también tienes expectativas y metas.

Dimensiones de desempeño laboral

Productividad: La Organización Internacional del Trabajo nos dice que el término “productividad” es utilizado constantemente por todas las organizaciones, ya sean privadas o públicas, para dirigirse al crecimiento y mejora de sus organizaciones (36). La productividad viene a ser la manera eficiente de la innovación y los implementos que incrementan el volumen total en la generación de bienes y servicios. Eficiencia en el trabajo: la capacidad de la organización para conseguir metas como la eficiencia y las consideraciones ambientales (37).

La productividad laboral representa uno de los recursos más importantes para cualquier empresa, ya que está vinculada al capital humano que posee. El valor de los empleados radica en su capacidad para aplicar su experiencia y conocimientos en el impulso de cambios, la innovación constante, la mejora de la calidad del trabajo y la creación de productos y servicios superiores. Para incrementar la productividad, es esencial que la dirección y las organizaciones adopten una actitud proactiva y transformadora. Productividad: La capacidad de lograr los resultados deseados o previstos. Este término mide la capacidad o calidad de intervenir en un área de trabajo para lograr objetivos específicos (37).

Eficacia laboral: En el entorno hospitalario, promover espacios laborales seguros y saludables tiene un impacto directo en el rendimiento eficaz y eficiente del personal de enfermería, ya que este grupo profesional es el pilar del cuidado clínico diario. La eficacia en el trabajo se refiere a la habilidad de alcanzar los resultados deseados o esperados, enfocándose en la acción de cumplir metas y objetivos que la organización se ha propuesto. Alcanzar estos fines no solo depende del esfuerzo interno, sino también de factores externos y del nivel de eficiencia con que se desarrollen las actividades (36). Sin embargo, garantizar una prevención eficaz en aspectos de salud y seguridad laboral continúa siendo un reto importante a nivel global (35). Para lograrlo, es indispensable ejecutar adecuadamente las tareas planificadas y alcanzar los resultados esperados, asegurando que lo producido realmente corresponda a lo que se necesita o se ha planteado como meta (36). Al mismo tiempo, el aumento de los riesgos psicosociales exige respuestas integrales y preventivas que garanticen ambientes de trabajo seguros y saludables (35), y que a su vez generen resultados que respondan a los estándares de calidad exigidos (36).

Eficiencia laboral: Refleja la calidad de un profesional competente que desempeña correctamente sus tareas. Los colaboradores eficaces brindan confianza general en que las tareas que se les delegan se pueden delegar y completar correctamente. Esta se vincula con la habilidad de aprovechar correctamente los recursos disponibles para obtener resultados concretos, reduciendo el tiempo y el esfuerzo necesarios. Se define como la aptitud de contar con los elementos necesarios humanos o materiales para alcanzar un objetivo, así como la habilidad de operar un sistema de manera que logre su propósito utilizando el mínimo de recursos posibles. Esto implica usar de manera óptima lo que se tiene a disposición y cumplir los objetivos con un manejo racional y adecuado de los medios disponibles (36). Esta lógica cobra relevancia si se considera que las ausencias laborales ocasionadas por condiciones de trabajo no seguras pueden

representar hasta un 4% del PIB mundial y, en algunos países, incluso más del 6%. Este dato refleja cómo una mala gestión de la salud ocupacional perjudica directamente los niveles de eficiencia institucional. En ese sentido, frente a los avances tecnológicos y los cambios demográficos actuales, se vuelve fundamental anticiparse a los nuevos riesgos y afrontarlos de manera eficaz (35), fomentando entornos seguros que hagan posible cumplir los objetivos organizacionales con un funcionamiento óptimo (36).

Enfoques teóricos del desempeño laboral

Modelo de desempeño laboral de Campbell

Campbell (38) analizó la manera en que el desempeño en el trabajo está estrechamente ligado a la realización de tareas específicas, siguiendo métodos basados en habilidades que deben ser evaluadas para alcanzar los objetivos establecidos. Según él, todas las personas pueden desempeñarse de forma positiva o negativa, y ese resultado está influido por aspectos como el temperamento o la capacidad de razonamiento. A partir de esto, propuso tomar en cuenta ciertos factores clave para entender y mejorar el rendimiento laboral, como tener claridad sobre las tareas asignadas, asumir con responsabilidad y ética el rol que se desempeña, mostrar esfuerzo personal, contar con las habilidades necesarias, saber trabajar en equipo, cumplir con las funciones asignadas, comunicarse de forma efectiva y, sobre todo, estar motivado. Para Campbell, la motivación es un elemento central que puede marcar la diferencia entre un buen o mal desempeño (38).

Modelo psicológico del desempeño laboral

Este enfoque destaca principalmente el desarrollo natural de las personas, impulsando sus habilidades y su capacidad para cumplir eficazmente con las tareas que se les asignan. Además,

reconoce que el entorno, el fortalecimiento de la personalidad y la forma en que cada individuo maneja situaciones imprevistas impactan directamente en su nivel de productividad, siempre con miras a alcanzar la excelencia. A pesar de ello, se resalta la necesidad de brindar capacitación constante a los trabajadores para asegurar buenos resultados, así como de ofrecer espacios adecuados que favorezcan el desempeño de sus actividades (39).

2.2.3 Teoría de enfermería

Para aplicar las teorías de Florence Nightingale y Margaret Newman en una tesis enfocada en los riesgos ocupacionales y el desempeño de la enfermera de Ica, resulta fundamental considerar cómo el entorno influye directa e indirectamente en el bienestar y en la productividad del equipo de salud. La teoría ambiental de Nightingale permite analizar de manera detallada cómo elementos del ambiente de trabajo, como la limpieza, la ventilación, la iluminación y los niveles de ruido, pueden afectar tanto la salud física como el rendimiento profesional de las enfermeras (40). Por su parte, la propuesta teórica de Newman, que resalta la interacción dinámica entre la persona y su entorno, ofrece una mirada más amplia al explorar cómo las condiciones laborales inciden en el equilibrio emocional, la calidad de vida y la disposición para el trabajo (41).

Teoría del Entorno de Florence Nightingale Florence: Planteó que el entorno físico tiene un impacto decisivo en la salud del paciente y del equipo de salud que los cuida. Esta visión cobra relevancia en este estudio, donde se consideran los riesgos ocupacionales relacionados al entorno físico: áreas con poca ventilación, deficiente iluminación, exceso de ruido o escasa limpieza, condiciones que pueden afectar negativamente el desempeño diario de las enfermeras. Nightingale defendía que promover un ambiente saludable no solo ayuda en la recuperación, sino que también previene enfermedades y mejora la capacidad de respuesta del personal. En el contexto hospitalario actual, donde las jornadas extenuantes, la presión emocional y la sobrecarga física son frecuentes,

la aplicación de esta teoría enfatiza la necesidad de mejorar el ambiente de trabajo dando protección al paciente y al personal de enfermería (40).

Teoría de la Expansión de la Conciencia de Margaret Newman: La propuesta teórica de Margaret Newman considera la salud como un proceso evolutivo que incluye tanto las etapas de enfermedad como los momentos de bienestar, ofreciendo la posibilidad de crecimiento personal a través de cada experiencia. Esta perspectiva permite ver los factores de riesgo ocupacional no solo como condiciones negativas, sino como manifestaciones de desequilibrios que pueden ser interpretados y transformados positivamente. Esta teoría resulta de utilidad para comprender cómo el estrés, la carga emocional y la exposición a riesgos físicos afectan no solo su rendimiento, sino también su estabilidad emocional y su motivación laboral. Adoptar este enfoque permite abordar el desempeño profesional desde una mirada integral, que incluye el cuidado físico, emocional y espiritual del trabajador de salud (41).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa de los Factores de riesgos ocupacionales con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.

Ho: No existe relación significativa de los Factores de riesgos ocupacionales con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.

2.3.1. Hipótesis específicas:

Hi1: Existe relación significativa de la dimensión Riesgos Biológicos de los factores de riesgo Ocupacionales con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.

Hi2: Existe relación significativa de la dimensión Riesgos Físicos de los factores de riesgo Ocupacionales con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.

Hi3: Existe relación significativa de la dimensión Riesgos Químicos de los factores de riesgo Ocupacionales con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.

Hi4: Existe relación significativa de la dimensión Riesgos Ergonómicos de los factores de riesgo Ocupacionales con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.

Hi5: Existe relación significativa de la dimensión Riesgos Psicosociales de los factores de riesgo Ocupacionales con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

Este estudio se basa en el hipotético-deductivo, comenzando con la formulación de hipótesis para, posteriormente, llegar a conclusiones que pueden ser afirmativas o nulas (42).

3.2. Enfoque de la investigación

Se enfocará en lo cuantitativo, ya que el conocimiento se basa en información objetiva obtenidas a través de un proceso deductivo, que implica la recopilación de datos numéricos y la verificación de hipótesis previamente establecidas (42).

3.3. Tipo de investigación

El tipo a emplear será la aplicada; su finalidad es encontrar una solución práctica a una problemática específica mediante la utilización de conocimientos y hallazgos obtenidos durante la investigación, con el fin de fomentar y promover el avance científico.

3.4. Diseño de la investigación

Será no experimental, debido a que se observa el fenómeno tal como ocurre, sin intervenir ni alterar sus condiciones. En vez de hacer cambios o intervenciones, se hace observaciones del fenómeno en su entorno natural; luego serán analizados y se generará una reflexión sobre ellos dentro del estudio (43).

El corte será transversal se caracteriza por analizar, en un solo momento, tanto los factores a los que una población está expuesta como los posibles efectos o resultados asociados. Este tipo de diseño no implica un seguimiento en el tiempo, sino que se limita a observar lo que ocurre en un instante específico. Su utilidad principal radica en medir la frecuencia o prevalencia de una

determinada condición o característica dentro del grupo estudiado. Además, permite identificar posibles vínculos entre distintas variables, aunque sin llegar a establecer relaciones de causa y efecto de manera concluyente (43).

El nivel será correlacional ya que busca analizar cómo se relacionan entre sí dos o más variables, dentro de una situación o entorno determinado, sin modificarlas ni intervenir en su comportamiento. Este tipo de investigación permite analizar cómo se vinculan unas variables con otras, reconociendo ciertas tendencias o conexiones entre ellas. Sin embargo, aunque identifica asociaciones, no puede afirmar que una variable cause directamente los cambios en otra (44).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: La integrarán 80 personas entre profesionales de enfermería y técnicos de enfermería de un hospital nivel II de Ica.

Muestra: Se optará por el muestreo censal, lo que significa que se trabajará a el universo de la totalidad por considerarse una cantidad pequeña.

Muestreo: El presente estudio utiliza un muestreo no probabilístico, que es un método en el cual los individuos son seleccionados según la elección del investigador en lugar de seguir un proceso aleatorio.

Además, se clasifica como muestreo en bola de nieve, ya que este método facilita la identificación de participantes difíciles de encontrar y resulta útil cuando la muestra es limitada, adaptándose bien a estas condiciones (45).

Criterios de inclusión:

- ✓ Aquellos que desempeñen sus labores en el hospital.
- ✓ Aquellos que expresen su voluntad de participar.

- ✓ Pueden participar aquellos interesados sin importar el género o edad.

Criterios de exclusión:

- ✓ Aquellos que desempeñen sus labores en un hospital distinto.
- ✓ Aquellos que decidan no formar parte del estudio.
- ✓ Aquellos que estén de vacaciones o de licencia.

3.6. Variables y Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Factores de riesgos ocupacionales	<p>Son los riesgos presentes en el entorno laboral que pueden causar accidentes o eventos capaces de provocar daños, lesiones o problemas de salud en el trabajador. Actualmente, los profesionales de enfermería enfrentan significativos riesgos ocupacionales en su entorno de trabajo. Estos riesgos a menudo son identificados, pero en muchas ocasiones persisten, lo que puede generar problemas de salud a lo largo del tiempo (44).</p>	<p>La respuesta proporcionada por los enfermeros sobre riesgos ocupacionales se clasifica según dimensiones como biológica, química, física, psicosocial y ergonómica. Esta información se obtuvo mediante un cuestionario que aborda dimensiones señaladas en esta tabla.</p>	Riesgos físicos	<ul style="list-style-type: none"> -Iluminación -Ruido -Radiaciones -Ventilación -Exposición a rayos ionizantes 	<p>Ordinal</p> <p>Muy frecuente = 3 puntos</p> <p>Frecuente = 2 puntos</p> <p>Poco frecuente = 1 punto</p>	<p>Bajo 35-58 pts.</p> <p>Medio 59-82 pts.</p> <p>Alto 83-105 pts.</p>
			Riesgos Ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> -Posturas prolongadas -Manipulación de carga -Esfuerzo físico en la movilización y traslado de pacientes -Realiza pausas activas y/o descanso 		
			Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> -Número de personal suficiente -Sobrecarga laboral -Relaciones personales -Motivación -Estrés 		
			Riesgos biológicos	<ul style="list-style-type: none"> -Lavado de manos -Contacto con fluidos corporales -Manipulación de material punzocortante -Medidas de bioseguridad -Cuenta con elementos para protección personal 		
			Riesgos químicos	<ul style="list-style-type: none"> -Exposición a sustancias químicas -Protección contra sustancias químicas 		

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Desempeño Laboral	Se define como los resultados del trabajo, que reflejan la capacidad del empleado para realizar sus tareas de manera efectiva. Esto demuestra cómo el trabajador puede cumplir con las expectativas establecidas, considerando tanto factores internos como externos que la empresa evalúa (35).	Son aquellas capacidades que tiene para realizar sus tareas y responsabilidades en el entorno laboral, teniendo como dimensiones señaladas en esta tabla.	Productividad Laboral	Cumple objetivos	Ordinal nunca=1, casi nunca=2, A veces=3, casi siempre=4 y siempre=5	Deficiente 15-35 Moderado 36-56 Bueno 57-75
				Trabajo eficaz		
				Conocimientos actuales		
				Metas de trabajo acorde a la institución		
				Alto nivel de compromiso		
			Eficacia Laboral	Cumplido		
				Proactivo		
				Conocimiento de sus funciones		
				Calidad y calidez		
				Logro de lo planificado		
			Eficiencia Laboral	Capacidad y responsabilidad		
				Formación profesional		
				Liderazgo y capacidad en equipo		
				Adaptabilidad		
				Trabajo optimo		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se empleará la encuesta en calidad de técnica y el cuestionario en calidad de instrumento, el cual que constará de preguntas destinadas a los participantes de la investigación con el fin de lograr los objetivos de investigación establecidos.

3.7.2 Descripción del instrumento

Las encuestas constan de dos partes, la primera de las cuales muestra los datos personales de los participantes, como edad, sexo y campo de trabajo. La segunda parte consta de interrogantes vinculadas a las variables del estudio. Una escala de riesgo laboral y el otro es un cuestionario de desempeño laboral para enfermeras.

Instrumento sobre escala de riesgos laborales

Este fue modificado y validado por Mori Maldonado Nancy el 2015 (46), consta de 35 ítems y está estructurado en las siguientes dimensiones: riesgo biológico (ítems 1 al 8), riesgo físico (ítems 9 al 16), riesgo químico (ítems 17 al 22), riesgo ergonómico (ítems 23 al 28) y riesgo psicosocial (ítems 29 al 35).

Cada pregunta en el cuestionario ofrece tres opciones de respuesta: "Muy frecuente" equivale 3 puntos, "Frecuente" equivale 2 puntos, "Poco frecuente" equivale 1 punto. Además, se clasifica en niveles de "Alto" (83 a 105 puntos), "Medio" (59 a 82 puntos) y "Bajo" (35 a 58 puntos). El cuestionario se aplicará en aproximadamente 15 minutos (46).

Instrumento sobre escala para el desempeño laboral

El presente instrumento fue elaborado y validado por Ruiz Junchaya Frank el 2022 (47), está conformado por 15 ítems, presenta las siguientes dimensiones: productividad laboral (ítems 1 al 5), eficacia laboral (ítems 6 al 10) y eficiencia laboral (ítems 11 al 15).

Por otro lado, se clasifica según la siguiente escala deficiente (15-35), moderado (36-56) y bueno (57-75); asimismo, presenta una escala de respuesta nunca=1, casi nunca=2, A veces=3, casi siempre=4 y siempre=5. El tiempo estimado para aplicar el instrumento fue de aproximadamente 20 minutos.

3.7.3 Validación

El primer instrumento fue evaluado por cinco expertos. El resultado obtenido fue de 0.738, lo cual supera el valor mínimo requerido, confirmando que el instrumento es adecuado (46).

El segundo instrumento contó con la evaluación de siete jueces expertos. El resultado obtenido fue de 0.95, superando el valor mínimo requerido, lo que confirma su fiabilidad (47).

3.7.4 Confiabilidad

El primer instrumento obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de $\alpha = 0.738$. Esto indica que el ítem es válido y el instrumento posee un nivel aceptable de confiabilidad (46).

El segundo instrumento obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de $\alpha = 0.97$. Esto demuestra que el ítem es válido y que el instrumento es altamente fiable (47).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos:

Procedimiento y autorización para recolección de datos

Para llevar a cabo este estudio, se presentará una carta de presentación dirigido al director del hospital, con el fin de obtener los permisos necesarios. Una vez aprobada la solicitud, se establecerá coordinación con el jefe de la unidad para presentar el cronograma para aplicar instrumentos. Luego, se procederá a la aplicación a los participantes.

Análisis de datos

Una vez aplicadas las encuestas, la información recolectada se ingresarán en base de datos en Excel y organizar y clasificar la información. Posteriormente, los datos se exportarán al software SPSS V.27, y se generará tabla y gráfico utilizando Microsoft Excel. Finalmente, se llevará a cabo el análisis estadístico pertinente, lo que permitirá una visualización detallada de las descripciones de las variables estudiadas.

Una vez analizados los datos, se aplicará la prueba de normalidad Kolmogorov-Simornov para determinar si la muestra, que es mayor a 50, se ajusta a una distribución normal. Además, se utilizará la prueba de Spearman para medir y evaluar cómo se relacionan las variables entre sí.

3.9. Aspectos éticos

En este estudio se tendrán en consideración aquellos principios éticos, el permiso para llevar a cabo la investigación y el consentimiento informado. Los aspectos a considerar incluyen:

Principio de autonomía: Se respetará las decisiones tomadas de los participantes involucrado en el estudio, asegurando que participen de manera voluntaria y consciente.

El principio de beneficencia: guiara el uso correcto de los resultados de esta investigación, evitando así la desinformación, mejorando las habilidades de los trabajadores y promover buenas prácticas para la prevención y protección de la salud.

Principio de no maleficencia: Se garantizará la información otorgada de los participantes y se manejará de forma anónima, protegiendo su privacidad e integridad para evitar cualquier daño o perjuicio.

Principios de justicia: Serán tratados con respeto, amabilidad y empatía, evitando la discriminación o favoritismo y respetando las normas de inclusión y exclusión.

4.2. Presupuesto

RUBRO	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
EQUIPOS			
laptop	Mes	14	S/. 1,500.00
USB	Unidad	1	S/. 25.00
UTILES DE ESCRITORIO			
Lapiceros, lápiz	Mes	14	S/. 50.00
Papel Hoja Bond	Mes	14	S/. 80.00
OTROS			
Internet	Mes	14	S/. 250.00
Impresiones	Unidad	250	S/. 150.00
movilidad	unidad	3	S/. 150.00
Electricidad	Mes	14	S/. 300.00
TOTAL			S/. 2,505.00

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. Ginebra: OMS; [consultado 2024 dic 25]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
2. Medical Assistant. Qué es un factor de riesgo ocupacional y por qué debemos identificarlos [Internet]. Lima: Medical Assistant; 2024 [consultado 2024 dic 25]. Disponible en: <https://ma.com.pe/que-es-un-factor-de-riesgo-ocupacional-y-por-que-debemos-identificarlos>
3. Organización Mundial de la Salud; Organización Internacional del Trabajo. Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo [Internet]. Ginebra: OMS/OIT; 2021 [consultado 2024 dic 25]. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
4. Astudillo WJ, Jácome MA, Malave SJ, Jácome MA. Analisis de la relación entre los factores de riesgo laboral con el desempeño profesional de los docentes del Instituto Superior Tecnológicos Tsáchilas. Ciencia Latina [Internet]. 25 de mayo de 2022 [consultado 2024 dic 25]; 6(2):4785-97. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2231>
5. Vargas ET, Ramos BOS, Bernal LRV, Huamaní AVC, Rivera FFL, Huamaní MLC, et al. Factores de riesgo ocupacional en profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa-Perú. Vive Rev Salud [Internet]. 2023 Ago [consultado 2024 dic 25]; 6(17): 515-523. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432023000200515&lng=es. Epub 08-Mayo-2023. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.242>.

6. EcuRed. Desempeño laboral [Internet]. [consultado 2024 dic 25]. Disponible en: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
7. Paul LM. Relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en personal de enfermería del hospital II EsSalud [tesis de posgrado en Internet]. Moquegua: Universidad Católica Santa María; 2020 [consultado 2024 dic 25]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/9924/K4.2042.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. Lara W. Riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo 2024 [tesis de segunda especialidad]. Huancayo: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2024 [consultado 2024 dic 25]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8771>
9. Calmet RG. Riesgos laborales y desempeño profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, enero 2018 [tesis de pregrado]. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista; 2019 [consultado 2024 dic 25]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14308/2379>
10. Huamani MS. Riesgos ocupacionales y desempeño laboral en enfermeros de un hospital de Essalud de Lima, 2022 [tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022 [consultado 2024 dic 28]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/36df789b-dfe7-4bb5-a979-dc4ce2c46ce1/content>

11. Nisar R, Nasreen H, Javaid M, Hayat U, Kausar K. Impact of Occupational Stress on Clinical Performance among Nurses: A Case Study of District Multan. *Bull of Business & Econ.* [Internet]. 2023 [citado 2025 Oct 28]; Disponible en: <https://doi.org/10.61506/01.00126>
12. Alinejad V, Parizad N, Almasi L, et al. Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence. *BMC Psychiatry.* 2023;23:769. doi:10.1186/s12888-023-05277-8.
13. Joshi K, Sochaliya K, Modi B, Sharma L, Singh S, Kartha GP. A study on the effect of occupational stress on job performance in the nursing staff of a tertiary care teaching hospital in Surendranagar district. *Indian Journal of Community Health.* 2021 Mar 31;33(1):139-45. Available from: <https://doi.org/10.47203/IJCH.2021.v33i01.019>
14. Liu RH, Zou Y, Wang J, Lin Q, Wang F. [Mediating effect of resilience on nursing occupational risk and job performance in nurses]. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi.* 2021 Aug 20;37(8):580-584. Chinese. doi: 10.3760/cma.j.issn.1001-9391.2019.08.005. PMID: 31495110.
15. Gomez JL. Riesgos laborales y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico de la Clínica Internacional San Borja, Lima 2024 [tesis de especialidad]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2024 [consultado 2024 dic 28]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/2063/TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO-GOMEZ%20HUAMAN.pdf?sequence=1>
16. Garay-Laurencio JZ, Nieto Salgado D, Nieto Salgado N. Riesgo ocupacional y desempeño laboral en el cuidado humanizado del personal de enfermería, Centro Quirúrgico, Hospital Tingo

María 2022 [Tesis de licenciatura en Internet]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2024 [citado 2025 Oct 29]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/11273>

17. Noalcca Loaiza G. Riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en un hospital III-1, Cusco 2023 [tesis de pregrado]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121715>

18. Chambi PA, Tito NJ. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019 [tesis de licenciatura]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021 [consultado 2024 dic 25]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>

19. Gonzales E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo [tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [consultado 2025 ene 02]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380?localeattribute=es>

20. Prado J. Factores de riesgo ocupacional del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Casimiro Ulloa [tesis de especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018 [consultado 2025 ene 02]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6199>

21. Quinto S. Nivel de conocimiento y riesgo ocupacional del enfermero del Hospital Sergio Bernal – Comas, 2018 [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2022 [consultado 2025 ene 02]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.11818/6309>

22. Cadillo E. Nivel de conocimientos y exposición al riesgo ocupacional de enfermeras(os), Hospital Víctor Ramos Guardia-Huaraz, 2019 [tesis de licenciatura]. Huaraz: Universidad

Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2021 [consultado 2025 ene 02]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14593/4308>

23. Universidad Católica San Pablo. Riesgo en salud ocupacional: factor de riesgo en salud ocupacional [Internet]. Lima: UCSP; 2022 [consultado 2025 ene 02]. Disponible en: <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/factor-riesgo-salud-ocupacional/>

24. Medvidasalud. Riesgos y peligros en salud ocupacional [Internet]. Lima: 2021 [consultado 2025 ene 02]. Disponible en: <https://www.medvidasalud.com/blog/que-son-los-riesgos-ocupacionales/>

25. Huerta N. Riesgos químicos en el sector salud [Internet]. Colombia: 2021 [consultado 2025 ene 02]. Disponible en: <https://revistamedica.com/riesgos-quimicos-sector-sanitario/>

26. Tume CK. Factores de riesgo ocupacional y relación con los accidentes en el personal de Enfermería del Hospital Militar Central, Lima-2021 [tesis de especialidad]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021 [consultado 2025 ene 02]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6667>

27. Ugarte ME. Riesgos laborales en el profesional de enfermería que labora en el intra y extra hospitalario en una unidad ejecutora de EsSalud setiembre 2019 [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista; 2021 [consultado 2025 ene 02]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14308/3206>

28. Hernández MM. Riesgos biológicos del personal de enfermería de la sala de cirugía de la instalación de salud de Veraguas [tesis de maestría]. Panamá: Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología; 2021 [consultado 2025 ene 09]. Disponible en: <http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/1132>

29. Anyaipoma YY, Cadillo JJ, Diaz LMC. Riesgo ergonómico del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico en el Hospital Nacional Cayetano Heredia [tesis de especialidad]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021 [consultado 2025 ene 09]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3675/Riesgo_AnyaipomaTito_Yannet.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Pantoja RV. Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en sala de operaciones del Hospital Cayetano Heredia [tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [consultado 2025 ene 09]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31987>
31. Taquiri JM. Percepción del riesgo psicosocial por el equipo de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Rosalía Lavalle Morales Macedo [tesis de especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020 [consultado 2025 ene 09]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7462>
32. Menoscal CA. Factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud del profesional de enfermería Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor [tesis de licenciatura]. Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena; 2021 [consultado 2025 ene 09]. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5063/1/UPSE-TEN-2019-0039.pdf>
33. Saavedra GI. Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos, Emergencia y Centro Quirúrgico de un Hospital Local [tesis de licenciatura]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2021 [consultado 2025 ene 09]. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1914/1/TL_SaavedraVeraGiohanna.pdf

34. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. RIVA [Internet]. 31 de diciembre de 2021 [consultado 2025 ene 09];7(1):54-60. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
35. International Labour Organization. Safety and health in the heart of the future of work [Internet]. Ginebra: ILO; 2021 [consultado 2025 ene 09]. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
36. Rojas M, Jaimes L, Valencia M. Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Rev Espacios. 2021;39(6):11 [consultado 2025 ene 09]. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
37. Aguirre S, Tarquino J, Sorhegui R, Alcívar C, Omer V, Caveda DA, Ortíz KM. La Investigación Científica en el desarrollo de competencias en la Educación Superior [Internet]. Ecuador: Universidad Ecotec; 2021 [consultado 2025 ene 20]. Disponible en: <https://doi.org/10.21855/librosecotec.58>
38. Hernández C. Modelo básico del desempeño laboral de Campbell [Internet]. 2021 [consultado 2025 ene 20]. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/79511421/Modelo-basico-del-desempeno-laboral-de-Campbell>
39. Córdova AY. Modelo de evaluación del desempeño laboral de trabajadores que se desplazan en bicicleta al trabajo en la ciudad de Bogotá [tesis de maestría]. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas; 2021 [consultado 2025 ene 20]. Disponible en: <https://library.co/document/1y975vjq-modelo-evaluacion-desempeno-laboral-trabajadores-desplazan-bicicleta-bogota.html>

40. Gonzalo A. Florence Nightingale: Environmental Theory. Nurseslabs [Internet]. 2024 abr 30 [consultado 2025 ene 20]. Disponible en: <https://nurseslabs.com/florence-nightingales-environmental-theory/>
41. Endo E. Margaret Newman's Theory of Health as Expanding Consciousness and a Nursing Intervention from a Unitary Perspective. *Asia Pac J Oncol Nurs* [Internet]. 2017 Jan-Mar [consultado 2025 ene 20];4(1):50-52. doi: 10.4103/2347-5625.199076. PMID: 28217730; PMCID: PMC5297232. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5297232/>
42. Zapata CJ. Análisis probabilístico y simulación [Internet]. Colombia: 2020 [consultado 2025 ene 20]. Disponible en: https://www.feis.unesp.br/Home/departamentos/engenhariaeletrica/lapsee/curso_2011_zapata_3.pdf
43. Cvetkovic A, Maguiña JL., Soto A, Lama Jaime, Correa LE. Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet]. 2021 Ene [consultado 2025 ene 20] ; 21(1): 179-185. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179&lng=es. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>.
44. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: McGraw-Hill Education; 2022. 714 p. ISBN: 978-1-4562-6096-5. [Consultado 2025 ene 20]. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
45. Instituto de Educación Técnica Profesional Roldanillo. Tipos de Investigación [Internet]. 2020 [consultado 2025 ene 20]. Disponible en: https://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documentos/INVESTIGACION_NO_EXPERIMENTAL.pdf

46. Carranza RDP. Riesgos ocupacionales en personal de enfermería del servicio de cirugía del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021 [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2021 [consultado 2025 feb 02]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/4433>

47. Ruiz FA. Desempeño laboral y factores de riesgo ergonómicos de los docentes del IST Daniel A. Carrión Sede 7811 - 2022 [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [consultado 2025 feb 02]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7655>

ANEXO 1

Matriz de Consistencia

Título de la Investigación: Factores de riesgos ocupacionales y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025?</p> <p>Problemas específicas 1. ¿Cómo se relaciona la dimensión Riesgos Biológicos con el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital? 2. ¿Cómo se relaciona la dimensión Riesgos Físicos con el desempeño laboral en el personal de enfermería</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre los Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Identificar como se relaciona la dimensión Riesgos Biológicos de los Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital. 2. Identificar como se relaciona la dimensión Riesgos Físicos de los Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre los Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.</p> <p>Hipótesis específica: 1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Riesgos Biológicos de los factores de riesgo Ocupacionales con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025. 2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Riesgos Físicos de los factores de riesgo Ocupacionales con el desempeño laboral en el</p>	<p>Variable 1 Factores de riesgos ocupacionales</p> <p>Riesgos físicos Riesgos Ergonómicos Riesgos psicosociales Riesgos biológicos Riesgos químicos</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones Productividad Laboral Eficacia Laboral Eficiencia Laboral</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION: Hipotético Deductivo</p> <p>METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACION: Aplicada y no Experimental</p> <p>POBLACION MUESTRA Muestra censal 80 participantes</p>

<p>que labora en el Hospital?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la dimensión riesgos Químicos con el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la dimensión Riesgos Ergonómicos con el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital?</p> <p>5. ¿Cómo se relaciona la dimensión Riesgos Psicosociales con el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital?</p>	<p>personal de enfermería de un hospital.</p> <p>3. Identificar como se relaciona la dimensión Riesgos Químicos de los Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital.</p> <p>4. Identificar como se relaciona la dimensión Riesgos Ergonómicos de los Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital.</p> <p>5. Identificar como se relaciona la dimensión Riesgos Psicosociales de los Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital.</p>	<p>personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.</p> <p>3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Riesgos Químicos de los factores de riesgo Ocupacionales con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.</p> <p>4. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Riesgos Ergonómicos de los factores de riesgo Ocupacionales con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.</p> <p>5. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Riesgos Psicosociales de los factores de riesgo Ocupacionales con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025.</p>		
---	--	--	--	--

ANEXO 2

INSTRUMENTO N°1: ESCALA DE RIESGOS LABORALES

I. INSTRUCCIONES GENERALES:

El presente instrumento será aplicado en estudio de investigación denominado: “Factores de riesgos ocupacionales y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025”, con el objetivo de “Determinar la relación entre factores de riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el hospital nivel II”. Es relevante realizar sus respuestas de forma honrada, puesto que el resultado permitirá el desarrollo de actividades de tipo preventivo a fin de proteger la salud, prevenir accidentes y enfermedades durante la actividad laboral.

Datos generales:

1. Edad:

a) 25 a 32 años b) 33 a 40 años c) 41 a 49 años d) >50 años.

2. Tiempo de servicio:

a) < de 1 año b) 1 a 5 años c) 6 a 10 años d) 11 a 15 años e) de 15 a más

3. Sexo: Femenino () Masculino ()

4. Especialidad: Si () No ()

II. RIESGOS OCUPACIONALES:

RIESGOS BIOLÓGICOS		Muy frecuente	Frecuente	Poco frecuente
1	En su accionar diario se encuentra expuesto a fluidos corporales.			
2	Con qué frecuencia tiene usted contacto directo con pacientes que presentan secreciones respiratorias.			
3	Qué tan frecuente ha estado usted en contacto con heridas infectadas			
4	Con qué frecuencia usted ha estado en contacto directo con pacientes infectados con VIH.			
5	Con qué frecuencia usted ha estado en contacto directo con pacientes infectados con hepatitis B.			
6	Que tan frecuente ha estado usted en contacto directo con materiales.(Torundas, gasas) contaminados con secreciones de pacientes infectados.			
7	Con qué frecuencia ha estado en contacto directo con secreciones corporales.			

8	Disponen de recipientes adecuados para eliminar materiales biológicos.			
RIESGOS FÍSICOS		Muy frecuente	Frecuente	Poco frecuente
9	Existe buena ventilación en el área donde usted trabaja.			
10	La iluminación es adecuada en su área de trabajo.			
11	El lavado de manos en el turno de noche lo realiza con agua fría.			
12	Durante la jornada laboral está expuesta a corrientes de aire.			
13	En el lugar de su trabajo se escuchan ruidos que perturban su tranquilidad.			
14	Los pacillos son adecuados para la circulación de camillas, tránsito del personal, paciente sin interferencia.			
15	El piso y la superficie de trabajo son resbaladizas y peligrosas.			
16	Durante su trabajo usted se expone a radiación ionizante (Rayos X).			

RIESGOS QUÍMICOS		Muy frecuente	Frecuente	Poco frecuente
17	En el ambiente de su trabajo se expone ante anestésicos líquidos volátiles.			
18	Se encuentra expuesto a gases tóxicos como (óxido de etileno).			
19	Se expone a sustancias químicas como el Látex por tiempos prolongados.			
20	Con qué frecuencia usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído.			
21	Con qué frecuencia usted se encuentra expuesto directamente ante el humo del electro bisturí.			
22	En el ambiente de su trabajo se expone ante productos de limpieza.			

RIESGOS ERGONÓMICOS		Muy frecuente	Frecuente	Poco frecuente
23	Utiliza una mecánica corporal adecuada para movilizar pacientes de cama a camillas.			
24	Hace uso de una mecánica corporal adecuada para administrar medicamentos			
25	Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox.20Kg a más.			
26	En su actividad diaria, ¿realiza más de una jornada laboral o realiza horas extras?			
27	Durante sus jornadas laborales permanece de pie por tiempos prolongados.			
28	El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona.			

RIESGOS PSICOSOCIALES		Muy frecuente	Frecuente	Poco frecuente
29	El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral.			
30	Se siente emocionalmente agotado por su Trabajo.			
31	Considera que tiene sobrecarga laboral.			
32	Tiene periodos de descanso durante la jornada de trabajo.			
33	Distribuye inadecuadamente sus actividades en su trabajo			
34	Maneja buenas relaciones con sus compañeros de trabajo			
35	Tiene autonomía en la realización de sus actividades.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**INTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2 ENCUESTA PARA EL DESEMPEÑO
LABORAL**

	Dimensión / Ítem	1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Logra eficientemente cumplir con los avances de los objetivos?					
2	¿Realiza su trabajo con la capacidad de lograr el efecto que desea (eficacia) para los objetivos de la organización?					
3	¿Aplica nuevos conocimientos que mejoran el nivel de producción en el puesto de trabajo que ocupa actualmente?					
4	¿Logra que sus metas estén acordes con las exigencias de trabajo de la institución?					
5	¿Prioriza su responsabilidad emocional que tiene la organización (nivel de compromiso) para el cumplimiento de objetivos?					
	DIMENSION 2: EFICACIA LABORAL					
6	¿Cumple con las metas dentro del cronograma establecido?					
7	¿Realiza las tareas que se le asignan con proactividad?					
8	¿Conoce en que consiste su función y el puesto de trabajo que ocupa actualmente?					
9	¿Desarrolla sus actividades en base a los indicadores de calidad y calidez?					
10	¿Logra realizar las actividades en un 100% según lo planificado?					
	DIMENSION 3: EFICIENCIA LABORAL					
11	¿Su capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se le asigna?					

12	¿Su nivel de formación profesional le facilita un mejor desarrollo en sus funciones?					
13	¿Muestra liderazgo y capacidad de trabajo en equipo?					
14	¿Se adapta a los cambios de las áreas de trabajo?					
15	¿Realiza en tiempo optimo las actividades que se le asigna?					

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Jurado Ramos, Javier Andre

Título: “Factores de riesgo ocupacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025”

Propósito del estudio:

Lo invitamos a participar en un estudio llamado “Factores de riesgo ocupacional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nivel II de Ica, 2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Jurado Ramos, Javier Andre. El propósito de este estudio es “determinar la relación entre los factores de riesgo ocupacional y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital nivel II de Ica”. Su ejecución ayudará como antecedente a futuras investigaciones.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizara lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos y los resultados de la encuesta se le entregaran a usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

Ninguno, no existe riesgo alguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios:

Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación con una clara explicación por los medios más adecuados la cual ayudará a la creación de planes que permitan mejorar la calidad de atención.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el investigador Javier Andre Jurado Ramos al número de celular 954425258 o al comité que, valido el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel +51924589790, E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

 Participante

Nombres:

DNI:

 Investigador

Nombres:

DNI:

ANEXO 4. INFORME DE ORIGINALIDAD




27% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 25%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 24%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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.

Fuentes principales

- 25% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 24% 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.uwiener.edu.pe	16%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-22	1%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-18	1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-02-22	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-03-16	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-05-27	<1%
9	Publicación	Mamani Luna, Sara Doris. "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los trabaj...	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-16	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-05	<1%