UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

ENFERMEDADES ASOCIADAS AL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO/A EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2024

TESIS

Presentada por:

Lic. Hanna Gabriela Huanca Cáceres

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en

ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

TACNA – PERÚ

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

ENFERMEDADES ASOCIADAS AL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO/A EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA - 2024

TESIS

Presentado por:

Lic. Hanna Gabriela Huanca Cáceres

Para optar el Titulo de Segunda Especialidad Profesional en:

Enfermería en Centro Quirúrgico

Aprobado por unanimidad ante el siguiente jurado

Dra. Elizabeth Balbina Huerta Tovar
Presidente

Dra. Yolanda Paulina Torres Chávez
Miembro

Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado
Miembro

Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado
Asesora

ii

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo **Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado** en mi condición de asesor acreditado por la RESOLUCIÓN DE FACULTAD N°501-2025-SEP-FACS/UNJBG, de la tesis titulada: **ENFERMEDADES ASOCIADAS AL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO/A EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA 2024,** presentado por la Lic. Hanna Gabriela Huanca Cáceres, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 4 %.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la ESCALA DE SIMILITUD de la tesis está de acuerdo a la **SIMILITUD BAJA**: PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del título.



Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado
DNI: 00472257
Asesora



Lic. Hanna Gabriela Huanca Cáceres
DNI: 74908934
Tesista

DEDICATORIA

A Dios por ser la luz que guía mi sendero, por ser mi fuerza y templanza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

A mis Padres Hugo Huanca y Yolanda Cáceres por todo su amor y apoyo constante en el logro de mis objetivos.

A mis amistades por su apoyo y motivación en la elaboración de esta tesis.

AGRADECIMIENTO

A Dios en primer lugar, por la vida y fortaleza que me da cada día.

A Mis Padres, porque sus vidas son el mayor ejemplo para mí.

A mi asesora, Dra. en Enf. Jenny Mendoza Rosado, por su asesoría, apoyo y por ser guía en todo el proceso de la investigación.

Al Hospital Hipólito Unanue por haberme abierto sus puertas. A las Enfermeras que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico por su apoyo y confianza al participar en esta investigación.

ÍNDICE

Pág.

RESUMEN x
ABSTRACT xi
INTRODUCCIÓN 1
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 4
1.1. Fundamento y Formulación del Problema 4
1.2. Objetivos 8
1.2.1. Objetivo general 8
1.2.2. Objetivos específicos 9
1.3. Justificación 9
1.3.1. Justificación Social 9
1.3.2. Justificación Teórica 10
1.3.3. Justificación Práctica 10
1.3.4. Justificación Metodológico 11
1.4. Formulación de Hipótesis 11
1.4.1. Hipótesis nula 11
1.4.2. Hipótesis alterna 11
1.5. Operacionalización de las Variables 12
CAPITULO II MARCO TEÓRICO 13
2.1. Antecedentes de la Investigación 13
2.1.1. A nivel Internacional 13
2.1.2. A nivel Nacional 14
2.1.3. A nivel Local 19
2.2. Bases Teóricas 21
2.2.1. Variable Enfermedades 21
2.2.2. Variable Desempeño Laboral 25
2.3. Definición de Términos 30
CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 33
3.1. Tipo, Diseño y Nivel de Investigación 33
3.1.1. Tipo de investigación 33
3.1.2. Diseño de investigación 33

3.1.3. Nivel de Investigación 33
3.2. Población, Unidad de Análisis y Tamaño de Muestra 33
3.2.1. Poblacion 33
3.2.2. Unidad de Análisis 34
3.2.3. Tamaño de la muestra 34
3.2.4. Criterios de inclusión 34
3.2.5. Criterio de Exclusión 34
3.2.6. Tipo de Muestreo 35
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 35
3.4. Validez y confiabilidad 36
3.5. Procedimientos de recolección de datos: 37
3.6. Procesamiento y análisis de datos 38
3.7 Consideraciones éticas 38
CAPÍTULO IV RESULTADOS 40
4.1 Presentación de Resultados 40
4.2 Prueba de hipótesis 52
4.3 Discusión 54
CONCLUSIÓNES 60
RECOMENDACIÓNES 62
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 63
ANEXOS 68

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla N° 01	Características sociodemográficas del Enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna - 2024.	41
Tabla N° 02	Enfermedades del Enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2024.	44
Tabla N° 03	Nivel del desempeño laboral del Enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2024.	47
Tabla N° 04	Enfermedad y nivel del desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2024.	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

Gráfico N°01 Características sociodemográficas del Enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna - 2024. 43

Gráfico N°02 Enfermedades del Enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2024. 46

Gráfico N°03 Nivel del desempeño laboral del Enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue Tacna 2024. 48

Gráfico N°04 Enfermedad y nivel del desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2024. 50

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo, Analizar las enfermedades asociadas al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024. Metodología, la investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño No experimental, y de tipo descriptiva, correlacional y transversal, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado, se contó con una población objetivo de 25 enfermeros/as que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, Resultados, el nivel de significancia es (p= 0.119), lo cual es mayor a (α=0,05), indicando que las enfermeras que padecen enfermedades en relación a su desempeño laboral se encuentran en un 52%, siendo un nivel regular., Conclusión Las enfermedades no están asociadas significativamente al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.

Palabras clave: Enfermedad, Desempeño Laboral, Centro Quirúrgico

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the diseases associated with the work performance of nurses in the Surgical Center of the Hipólito Unanue Hospital, Tacna 2024. Methodology: The research is quantitative in approach, non-experimental in design, and descriptive, correlational, and cross-sectional in type. The technique used was a survey, and the instrument used was a structured questionnaire. The target population consisted of 25 nurses working in the Surgical Center of the Hipólito Unanue Hospital in Tacna. Results: The level of significance is p=0.119, which is greater than α=0.05, indicating that 52% of nurses did suffer from illnesses and their work performance was at a regular level. Conclusion: Illnesses are not significantly associated with the job performance of nurses in the Surgical Center of the Hipólito Unanue Hospital, Tacna 2024.

Keywords: Disease, Job Performance, Surgical Center

INTRODUCCIÓN

La Enfermera constituye un pilar fundamental en la atención quirúrgica, desempeñando funciones asistenciales, administrativas y educativas que garantizan la seguridad del paciente y la eficiencia del acto quirúrgico. En contextos hospitalarios de alta exigencia, como el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, el desempeño laboral del enfermero/a se ve influenciado por múltiples factores, entre ellos las condiciones contractuales, la carga horaria, el entorno físico y, de manera significativa, el estado de salud ocupacional.

Durante el año 2024, se ha evidenciado una alta prevalencia de enfermedades entre el personal de enfermería en el Centro quirúrgico, siendo las infecciones urinarias y la lumbalgia las más frecuentes. Estas afecciones no solo comprometen el bienestar físico del profesional, sino que también impactan en dimensiones clave del desempeño laboral, como la calidad de resultados, las relaciones interpersonales, la iniciativa y el trabajo en equipo. Asimismo, se observa que la mayoría del personal cumple turnos de 12 horas, lo que puede intensificar el desgaste físico y emocional, afectando la productividad y la calidad del cuidado.

Es importante visibilizar cómo las enfermedades laborales afectan el bienestar del profesional y repercuten en la calidad de su trabajo para garantizar la seguridad y calidad de la atención al paciente. Asimismo, comprender esta relación permite identificar factores de riesgo que pueden

ser prevenidos. De esta manera, se favorece no solo el bienestar del personal de enfermería, sino también la eficiencia en el Centro Quirúrgico.

En este contexto, la presente investigación tiene como propósito analizar las enfermedades asociadas al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2024. A través de un enfoque cuantitativo y descriptivo, se busca identificar las principales afecciones que afectan al personal, describir su rendimiento profesional y establecer relaciones entre el estado de salud y las distintas dimensiones del desempeño.

Esta investigación se estructura en cinco capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I.- Planteamiento del Problema, se aborda la formulación del problema, detallando su definición, explicación y propósito. También se argumenta la justificación, se exponen las hipótesis, variables de la investigación y su operacionalización.

En el Capítulo II.- Marco Teórico Se presentan antecedentes internacionales, nacionales y regionales de estudios previos similares al tema de investigación, relacionándolos con una Teoría aplicada en Enfermería. Se amplían las variables de estudio y se proporciona la información teórica necesaria para fundamentar los procesos desarrollados, incluyendo las definiciones de términos básicos.

En el Capítulo III.- Metodología de la Investigación, se describe el enfoque, tipo y método de investigación utilizados, así también el proceso de selección de la población, muestra y muestreo. Se detallan las técnicas y procedimientos utilizados para la recolección, procesamiento y análisis de datos, y se mencionan las consideraciones éticas respetadas.

En el Capítulo IV.- Resultados y discusión de resultados, se presenta la evidencia obtenida en frecuencias y porcentajes mediante tablas y gráficos. Además, se incluye la prueba de hipótesis y su contraste con otras investigaciones a través de la discusión de los resultados.

En el Capítulo V.- Conclusiones y recomendaciones, conforme a los objetivos establecidos en la presente investigación.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Fundamento y Formulación del Problema

El Centro Quirúrgico del HHUT constituye un área de alta complejidad y elevado nivel de tensión para el personal que allí labora, dado que la vida del paciente se encuentra en constante riesgo de presentar complicaciones tanto en el intraoperatorio como en el postoperatorio. Esta realidad no es ajena a la enfermera, quien se ve directamente expuesta a condiciones laborales exigentes que pueden comprometer su salud física y mental, al asumir responsabilidades esenciales dentro de la secuencia del acto quirúrgico.

Entre los principales factores de riesgo se identifican la sobrecarga laboral, el estrés, la presión del entorno, así como la exposición a agentes biológicos y químicos. Dichas condiciones pueden desencadenar enfermedades ocupacionales como fatiga, trastornos musculoesqueléticos, ansiedad, entre otros, afectando de manera directa el desempeño profesional y la calidad del cuidado brindado.

En el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, el Centro Quirúrgico representa uno de los servicios de mayor exigencia física y emocional para el personal de enfermería. Sin embargo, no existen estudios recientes que evalúen las enfermedades ocupacionales que afectan a este grupo

profesional ni el impacto que estas generan en su desempeño laboral. La identificación de esta problemática resulta fundamental, pues permitirá plantear propuestas orientadas a mejorar las políticas institucionales y promover el bienestar laboral dentro de esta entidad de salud.

En 2017 la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han realizado un primer análisis mundial de la pérdida de vidas y de salud derivada de las largas jornadas de trabajo el cual nos menciona que las jornadas laborales prolongadas en el personal de salud provocaron 745 000 defunciones por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica en 2016, una cifra un 29% superior a la de 2000. Sus datos indican que, en 2016, 398 000 personas fallecieron a causa de un accidente cerebrovascular y 347 000 por cardiopatía isquémica como consecuencia de haber trabajado 55 horas a la semana o más. Entre 2000 y 2016, el número de defunciones por cardiopatía isquémica debidas a las jornadas laborales prolongadas aumentó en un 42%, mientras que el incremento en el caso de las muertes por accidente cerebrovascular fue del 19%.

Estos problemas de salud de origen laboral son más notorios en los hombres (el 72% de las personas fallecidas por esta causa eran varones), en las personas que viven en las regiones del Pacífico Occidental y de Asia sudoriental y en los trabajadores de mediana edad o mayores. La mayor parte de las defunciones registradas correspondieron a personas de entre

60 y 79 años que habían trabajado 55 horas o más a la semana entre los 45 y los 74 años.

Estas cifras demuestran que alrededor de una tercera parte de la morbimortalidad estimada total relacionada con el trabajo se debe a las jornadas laborales prolongadas, que son el factor de riesgo que más contribuye a aumentar la carga de enfermedades ocupacionales.

Según la organización panamericana de la salud en un estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú nos dice que los principales problemas detectados por los profesionales médicos en general se asocian con los riesgos biológicos en materia de HIV/ Hepatitis B y algunas dimensiones vinculadas con las dificultades para un buen desempeño de la tarea: limitaciones de espacio, falta de instrumental, diseño ergonómico deficiente (salvo para Argentina). En el caso de los profesionales de Perú aparece como muy importante la intensidad de trabajo (tanto en los tiempos asignados como por ausencia de personal). En todos los países analizados, la carga física del personal de enfermería es alta, y a su vez supera a los profesionales médicos. Brasil es quien presenta los mayores guarismos para ambos grupos profesionales, seguido por Costa Rica y en materia de accidentes, debe señalarse que de manera bastante unánime se ubican los pinchazos, los riesgos vinculados con residuos patogénicos y las lesiones osteomusculares agudas y, a su vez, en materia de enfermedades

asociadas con el trabajo, se destacan las provenientes de posturas y cargas como lumbalgias y problemas osteomusculares, por un lado, y del otro, las enfermedades de stress, agotamiento físico y mental, producto de presiones, organización e intensidad del trabajo.

En Perú en el 2020 el área de recursos humanos con los que cuenta el Ministerio de Salud y los Gobiernos Regionales nos menciona que las Enfermeras son alrededor de 35,962. Este personal de enfermería brinda cuidados integrales y especializados a las personas en estado agudo y/o crítico, garantizando la calidad de la atención que brinda al evitar complicaciones o eventos adversos. Por ende, ante un exceso de carga laboral, el tiempo que una enfermera asigna a cada paciente se reduce, así como el tiempo para ejecutar sus otras actividades, afectando directamente el desarrollo de sus funciones y su relación con el equipo multidisciplinario, usuario y familia. Debido a las circunstancias mencionadas anteriormente, la Enfermera puede no ser capaz de desempeñarse de manera adecuada ya que sus recursos físicos y cognitivos pueden verse afectados.

Enfermedad en el contexto de esta investigación se refiere a las condiciones físicas y mentales derivadas del trabajo en el Centro Quirúrgico, como trastornos musculo-esqueléticos**,** fatiga crónica**,** estrés laboral **y** trastornos de ansiedad**,** que son frecuentes debido a la alta carga física y emocional que enfrentan los profesionales de enfermería. Estas

enfermedades ocupacionales afectan no solo la salud del trabajador, sino también su capacidad para desempeñar de manera efectiva sus funciones.

Por otro lado, el Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería se ve directamente influenciado por su estado de salud. La presencia de enfermedades puede reducir la capacidad de concentración, aumentar el tiempo de respuesta ante situaciones críticas y disminuir la calidad de la atención al paciente. A medida que las condiciones de salud empeoran, el personal de enfermería puede experimentar una disminución en su productividad y en su capacidad para interactuar eficientemente con el equipo médico, lo que afecta negativamente los resultados de salud de los pacientes y la calidad del servicio. Dicho esto, la presente investigación formula el siguiente problema:

¿Qué asociación existe entre las enfermedades y el desempeño laboral del enfermero/a del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar las enfermedades asociadas al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar las principales enfermedades del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.
- Describir el desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.
- Establecer la asociación entre enfermedades y el desempeño laboral del enfermero/a en el Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Social

Desde el punto de vista social, este estudio cobra relevancia al centrarse en una problemática que afecta directamente al recurso humano del sector salud. El bienestar de las enfermeras impacta en la calidad del servicio que se ofrece en los establecimientos de salud, especialmente en áreas críticas como el centro quirúrgico. Identificar las enfermedades asociadas al trabajo permite proponer mejoras en las condiciones laborales, fomentando ambientes más seguros, saludables y humanizados. Además, promueve políticas institucionales que valoren el rol esencial del personal de enfermería, lo que contribuye al desarrollo del sistema de salud en beneficio de toda la comunidad.

1.3.2. Justificación Teórica

En el ámbito teórico, la investigación busca enriquecer el cuerpo de conocimiento relacionado con la salud ocupacional en el personal de enfermería. A través de la identificación de enfermedades frecuentes y su impacto en el desempeño laboral, se espera aportar evidencia que permita reforzar teorías sobre el desgaste profesional, la carga laboral, el estrés ocupacional y otros fenómenos relacionados. Este trabajo también puede servir como referencia para futuras investigaciones que deseen profundizar en las variables que afectan el rendimiento del personal de salud en diferentes contextos hospitalarios.

1.3.3. Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, esta investigación permitirá obtener información relevante para implementar estrategias de prevención, intervención y seguimiento del estado de salud del personal de enfermería en centros quirúrgicos. Los resultados podrán ser utilizados por las autoridades hospitalarias y los responsables de salud ocupacional para desarrollar programas de vigilancia médica, capacitaciones sobre ergonomía y manejo del estrés, así como adecuaciones en el entorno laboral. Todo ello contribuirá a mejorar el desempeño profesional y a reducir el ausentismo, rotación y agotamiento del personal.

1.3.4. Justificación Metodológico

Metodológicamente, esta investigación se justifica por su enfoque sistemático para estudiar la relación entre variables como las enfermedades ocupacionales y el desempeño laboral. Utilizará instrumentos válidos y confiables que permitirán obtener datos reales, precisos y significativos del contexto estudiado. Al aplicar una metodología cuantitativa (o cualitativa, según tu enfoque), se garantiza un análisis objetivo y reproducible, permitiendo que los hallazgos sean útiles para la toma de decisiones tanto en el ámbito institucional como académico.

1.4. Formulación de Hipótesis

1.4.1. Hipótesis nula

H0: Las enfermedades no están asociadas significativamente al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.

1.4.2. Hipótesis alterna

H1 Las enfermedades están asociadas significativamente al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.

1.5. Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	ESCALA DE MEDICIÓN
INDEPENDIENTE: Enfermedades	Es un estado en el cual han sido sobrepasados los límites de adaptación del organismo al ambiente. (1)	a) Condiciones del lugar de trabajo. b) Carga de trabajo	a) Funcionamiento Físico b) Limitación por problemas Físicos c) Dolor Corporal d) Salud Mental e) Limitación por problemas emocionales	4 preguntas 5 preguntas 3 preguntas 4 preguntas 4 preguntas	1 – 4 Nunca - Siempre	Likert
DEPENDIENTE: Desempeño Laboral	Se refiere a la medida en que los empleados cumplen con las responsabilidades y alcanzan los resultados. (2)	a) Orientación de resultados b) Calidad c) Relaciones interpersonales d) Iniciativa e) Trabajo en Equipo	f) Cumplimiento de tarea g) Efectividad h) Productividad i) Responsabilidad j) Disciplina	34 preguntas	Si - No	Nominal

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Se encontraron los siguientes estudios relacionados a la investigación presente, estudios a nivel internacional, nacional y local.

2.1.1. A nivel Internacional

Curiñanco M. (3)**,** en su investigación titulado: *"Impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew "Dr. Adolfo Margara" Argentina- 2023"*. Como objetivo describir cómo impacta la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew "Dr. Adolfo Margara" en marzo de 2023. La investigación fue de tipo cuantitativo, observacional, descriptivo, y de corte transversal. La población en estudio estuvo compuesta por personal de enfermería de los dos niveles de formación (enfermeros/as y licenciados/as en enfermería). Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de elaboración propia con su posterior validación. Se observa que la mayoría de los agentes de enfermería encuestados son de género femenino, representando el 76.0% del total. Además, la distribución por edades muestra que la mayoría se encuentra en el rango de 31 a 40 años, con un 52.0%. En cuanto a la antigüedad en el trabajo, el 30.0% tiene entre

11 y 15 años de experiencia. Estos datos demográficos son esenciales para comprender la población estudiada y cómo podría influir la sobrecarga laboral en el desempeño de enfermería. Los resultados indican que la mayoría de los agentes de enfermería permanece de pie durante 4 horas de su jornada laboral de 6 horas. Por otro lado, la mayoría (74.0%) realiza desplazamientos de un servicio a otro tres veces durante su turno de trabajo, lo que podría ser un indicio de una mayor carga laboral. También, el 58.0% informa que realiza esfuerzo muscular tres veces en su turno, lo que sugiere una carga física importante.

2.1.2. A nivel Nacional

Angulo B. y Rodriguez K. (4)**,** en su investigación titulado: *"Factores De Riesgo Laboral En Las Enfermeras De Centro Quirúrgico Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2018*" Tuvo como objetivo general determinar los factores de riesgo laboral del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Es una investigación de tipo cuantitativo, transversal y descriptivo con diseño no experimental. La población estuvo conformada por un total de 32 enfermeras y la muestra por 31 enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao. El instrumento para la recopilación de datos fue elaborado por las autoras del presente trabajo, cuya confiabilidad se realizó mediante el método de Alfa

de Cron Bach. Existe en el personal de enfermería de centro quirúrgico un nivel considerable de riesgo alto respecto a los factores estudiados., en el factor de riesgo laboral biológico existen 2 enfermeras con nivel de riesgo alto y 5 con nivel de riesgo medio; en el factor de riesgo laboral químico existen 10 enfermeras con nivel de riesgo medio y 4 con nivel de riesgo alto; en el factor de riesgo laboral físico existen 19 enfermeras con nivel de riesgo medio y 3 con nivel de riesgo alto; en el factor de riesgo laboral mecánico existen 4 enfermeras con nivel de riesgo alto y 7 con nivel de riesgo medio; en el factor de riesgo laboral ergonómico existen 3 enfermeras con nivel de riesgo alto y 18 con nivel de riesgo medio.

Robles M. (5)**,** en su estudio titulado: *"Factores de riesgos laborales que atraviesan el personal de salud en el Centro Quirúrgico de un Centro especializado, Chincha 2023*". Tiene como objetivo: Identificar los factores de riesgos laborales que atraviesan el personal de la salud en el centro quirúrgico de un centro especializado de Chincha en el año 2023. Materiales y método: El estudio es cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal. La cantidad de profesionales a participar en el estudio estará conformada por 35 personales que laboran en centro quirúrgico, donde se usará la encuesta, y en cuanto al instrumento a utilizar será un cuestionario. Resultados: Los hallazgos serán representados a través de tablas y gráficos estadísticos, el cual va a describir la variable del proyecto.

Cieza E. (6)**,** en su investigación titulado: *"Estrés y desempeño laboral de los enfermeros de emergencia: una revisión bibliográfica". Lima-Perú 2024"*. Objetivo: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia. Metodología: Estudio monográfico de revisión bibliográfica, descriptiva, retrospectiva. Se revisaron artículos publicados en páginas como: Google Académico, Scielo, Redalyc, Medline y PubMed. Para la selección de los artículos, se consideraron investigaciones retrospectivas y prospectivas, descriptivas y analíticas. Resultados: De acuerdo con la literatura, el estrés puede dimensionarse en: estrés físico, psicológico y social. Sin embargo, a estas dimensiones las componen una serie de elementos que han variado en cada estudio analizado. Se puede destacar, que la mayoría de los artículos consultados se refieren a las variables estrés y desempeño laboral, los estudios demostraron que existen elementos físicos, sociales y psicológicos que afectan el desempeño de las enfermeras que laboran en emergencia.

Camacuari F. (7)**,** en su estudio: *"Factores de riesgo laboral y enfermedades ocupacionales en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospital nacional dos de mayo". Lima 2019*. Objetivo: Determinar la relación entre los factores de riesgo laboral y las enfermedades ocupacionales en el profesional de enfermería que labora en el Centro

Quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. Materiales y métodos**:** El método fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, método de corte transversal y diseño correlacional. La población estuvo conformada por los 30 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. El instrumento utilizado fue validado por el alfa de Cronbach (α = 0,82). Resultados**:** De los 30 profesionales de enfermería, en cuanto a la primera variable acerca de los factores de riesgo laboral están presentes 66,7% (20/30) y ausentes 33,3% (10/30); según dimensiones biológico están presentes 66,7% (20/30) y ausentes 33,3% (10/30), y ergonómico están presentes 70,0% (21/30) y ausentes 30,0% (09/30); y con referencia a la segunda variable sobre las enfermedades ocupacionales presentan 43,3% (13/30) y no presentan 23,3% (07/30); según dimensiones enfermedad infecciosa no presentan 83,3% (25/30) y presentan 16,7% (05/30), y enfermedad músculo esquelética presentan 96,7% (29/30) y no presentan 3,3% (01/30); con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,738, p-valor 0,023, con un nivel de significancia de 0,95 y α = 0,05.

Alquizar M. y Aponte T. (8)**,** en su investigación titulada "Estrés y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia - Hospital Víctor Lazarte Echegaray", Trujillo 2024. Con el Objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia - Hospital Víctor Lazarte Echegaray. La

muestra fue de 36 enfermeros que cumplen los criterios de inclusión, a través del muestreo selectivo. Las bases teóricas que se usaron fueron la teoría del estrés de Hans Selye (1956) y la teoría motivacional del desempeño de Herzberg (1959). Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios que miden el estrés y el desempeño laboral. Se usó el paquete estadístico SPSS versión 26, con la prueba de normalidad Shapiro Wilk obteniendo que ambas variables siguen una distribución normal, por lo tanto, se aplicó la prueba de correlación paramétrica, correlación de Pearson, teniendo como resultado que existe una relación negativa moderada entre el estrés y desempeño laboral con un coeficiente = -0,476. Por lo tanto, se concluye que, a mayor estrés el desempeño laboral disminuye.

Vegas R. (9)**,** en su estudio: *"Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022"* con el Objetivo: Determinar la relación del Síndrome Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022. Materiales y métodos: La investigación es de enfoque cuantitativo. De método descriptivo y corte trasversal. La investigación presenta una muestra no probabilística, de forma censal, tomándose un total de 52 enfermeros de hospitalización de un hospital de la ciudad de Lima, escogidos como muestra. Resultados.

El Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, tienen un bajo Burnout en 30% con un desempeño laboral regular, relacionados en 48% la correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral). El Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, están entre medio y alto Burnout en 34% con desempeño laboral regular, relacionados en 38% la correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral). El Síndrome de Burnout en su dimensión falta de realización personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización, se halló que tiene un alto Burnout en 78% con un desempeño labora regular, relacionado en 25% la correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral).

2.1.3. A nivel Local

Ccaso R. (10)**,** en su estudio: *"Riesgos ergonómicos y su relación con accidentes ocupacionales en el personal de Enfermería del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Hipólito Unanue de Tacna – 2022"* tuvo como objetivo, determinar la relación entre riesgos ergonómicos y accidentes ocupacionales en el personal de enfermería del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue de Tacna – 2022; la metodología, fue cuantitativa, con diseño no experimental, descriptivo y correlacional, la

población y muestra estuvo conformado por 39 trabajadores (27 licenciadas y 12 técnicos de enfermería), para la recolección de datos se utilizó como instrumento, dos cuestionarios, el primero para la medición de riesgos ergonómicos, creado por el MINSA (2009) y modificado por el autor, y el segundo para la medición de los accidentes ocupacionales, creado por el MINSA (2005) y modificado por el autor; se obtuvo como resultados, que existe un grupo representativo del 61,5% (24) que presentó un nivel de exposición de riesgo moderado y no presentó accidentes ocupacionales y 23,1% (9) que presentó un nivel de riesgo moderado y si presentó accidentes ocupacionales; así mismo el 12,8% (5) que presentó un nivel de exposición de riesgo alto si presento accidentes ocupacionales y el 2,6% (1) que presentó un nivel de riesgo alto y no presentó accidentes ocupacionales.

Tejada K. (11)**,** en su estudio: *"Estrés laboral y reacciones del personal de Enfermería frente al Covid-19, Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2020"* tuvo como objetivo: Analizar la relación entre el estrés laboral y las reacciones del personal de enfermería frente al COVID -19, Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2020. Metodología: El estudio es de tipo cuantitativo de diseño correlacional, de corte transversal. Se trabajó con la población constituida por 24 personal de enfermería. Los instrumentos aplicados fueron: el test de estrés laboral

del autor García et al. y el inventario de reacciones al estrés del autor Gonzáles Rivera. Resultados: El estrés laboral es leve (79,17%) en el personal de enfermería del Centro quirúrgico y en las reacciones del personal frente al Covid -19: las reacciones emocionales son algo alta (41,67%), en las reacciones conductuales es media (50%), en las reacciones cognitivas es baja (37,50%) seguido de reacciones cognitivas algo alta (33,33%) y demasiada alta (29,17%) y en las reacciones físicas es baja (58,33%).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable Enfermedades

Bernalte A. Miret M. y Rico S. (12), indica que la enfermedad puede ser conceptualizada según la medicina occidental como un trastorno de causa específica y con síntomas y signos reconocibles, o también como cualquier anormalidad corporal o fallo del funcionamiento normal; lo que si se da en casi todos los intentos explicativos es dejar en claro que estas son causadas por algo (lo que denominan etiología).

Negroni M.(13), menciona que es la entrada y permanencia (o colonización) de microorganismos en un organismo sin que se perciba una alteración. La enfermedad infecciosa, por otro lado, se establece cuando

la persistencia o el aumento de esos microrganismos provocan una modificación del estado o de las funciones de hospedador.

Tipos de enfermedades frecuentes en personal que trabaja en Centro Quirúrgico:

a) Enfermedades Musculoesqueléticos

Consisten en un conjunto de enfermedades de músculos, tendones, nervios, articulaciones y huesos, los cuales abarcan una variedad amplia de síntomas y signos que pueden afectar diferentes segmentos del cuerpo (cuello, hombro, brazo, codo, mano, muñeca, región dorsolumbar y extremidades inferiores). (14)

Lumbalgia

Es la presencia de dolor en la región lumbar, a saber, del borde inferior de las costillas y los glúteos. Puede durar poco tiempo (aguda), algo más (subaguda) o mucho tiempo (crónica), y afectar a cualquiera.

La lumbalgia dificulta el movimiento y afecta la calidad de vida y el bienestar mental, y puede limitar las actividades laborales. (15)

Artritis

Es la inflamación o degeneración de una o más articulaciones. Una articulación es la zona donde 2 huesos se encuentran, esta enfermedad puede presentarse en personas de cualquier edad o sexo. (16)

b) Enfermedades Neurológicas

Estas enfermedades incapacitan a las personas, limitando o imposibilitando el desempeño de las actividades habituales en su vida diaria, perjudicando su salud, provocando incapacidad laboral y en muchos casos aislamiento social. (17)

Cefalea

La cefalea consiste en dolor o molestias que surgen de estructuras sensibles al dolor en la cabeza. Estas incluyen estructuras extracraneales como la piel, los músculos y los vasos sanguíneos de la cabeza y el cuello; la mucosa de los senos paranasales y las estructuras dentales; y estructuras intracraneales. (18)

Migraña

Es una enfermedad del sistema nervioso central, que se presenta con cefalea recurrente, en general pulsátil, acompañada por síntomas autonómicos y de aumento de la sensibilidad a estímulos (luz, sonidos, movimiento). Se ha redefinido en los últimos años como una enfermedad crónica con manifestaciones episódicas. (19)

c) Enfermedades del Sistema Urinario

Son ocasionados por un importante número de microorganismos que pertenecen filogénicamente a estamentos biológicos muy distantes entre sí: virus, bacterias, hongos, protozoos y parásitos. (20)

Infección del tracto urinario

Es considerada generalmente como la existencia de microorganismos patógenos en el tracto urinario con o sin presencia de síntomas. El origen bacteriano de la ITU es el más frecuente. Cuando retenemos la orina, permitimos que las bacterias se multipliquen en la vejiga, lo que puede provocar inflamación e infección. (21)

d) Enfermedades Gastrointestinales

Una enfermedad gastrointestinal se asocia con una elevada incidencia de malnutrición, que puede mejorar con el aporte de ciertos nutrientes o regímenes de apoyo nutricional. (22)

Gastritis

Es una enfermedad inflamatoria aguda o crónica de la mucosa gástrica producida por factores exógenos y endógenos que produce síntomas dispépticos atribuibles a la enfermedad y cuya existencia se sospecha

clínicamente, se observa endoscópicamente y que requiere confirmación histológica. (23)

e) Enfermedades Cardiovasculares

La enfermedad cardiovascular es el término que se utiliza para definir a un conjunto de trastornos que afectan tanto al sistema circulatorio como al corazón. (24)

Varices

Son venas hinchadas que aparecen justo debajo de la piel en las piernas, los pies o los tobillos. Cuando las paredes de las venas están débiles y las válvulas no funcionan correctamente, la sangre se acumula en ellas. Esto provoca bultos azules y morados. Las paredes y válvulas de las venas pueden debilitarse por varias razones, entre ellas el de permanecer de pie durante períodos prolongados de tiempo. (25)

2.2.2. Variable Desempeño Laboral

Carrasco, Aucca, Visa, choquehuanca & Santa Cruz menciona que es un concepto central en el ámbito de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. Se refiere a la medida en que un empleado cumple con las responsabilidades y expectativas establecidas por su organización,

y alcanza los resultados y objetivos esperados en su puesto de trabajo. El desempeño laboral es un factor crucial para el éxito y la eficiencia de una organización. (26)

Jiménez D. ¸ indica que el desempeño laboral deriva de una alta o baja competencia emocional, esta es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un rendimiento ineficaz, eficaz y superior en el trabajo. (27)

Wayne R. & Bandy J. (28), mencionó que el desempeño laboral depende de la capacidad y la motivación de una persona para realizar el trabajo. Las pruebas de selección predicen con exactitud la capacidad de un solicitante para desempeñar un trabajo, lo que puede hacer. Pero tienen menos éxitos para indicar el grado de motivación de la persona para llevarlo a cabo. Los empleados más exitosos tienen 2 cosas en común: metas y motivación.

Whetten D. & Cameron K. (29) Indica que el desempeño laboral es el producto de la habilidad multiplicada por la motivación. La habilidad es el producto de la aptitud multiplicada por el entrenamiento y recursos, y la motivación es el producto del deseo y el compromiso. La función multiplicadora en estas fórmulas sugiere que todos los elementos son esenciales.

Según Frederick Herzberg, respecto al desempeño laboral, haciendo el énfasis a su teoría de los factores, afirma que el rendimiento de las

personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral. Y para incrementar la satisfacción se debe incrementar la motivación. En términos generales esta teoría propone que existen dos conjuntos de factores que inciden en el nivel de satisfacción y motivación de las personas en el trabajo: los factores de higiene (relacionados con las necesidades primarias de la pirámide de Maslow sobre las necesidades humanas y necesidades sociales) y los factores de motivación (en relación a las necesidades secundarias). (30)

Desde la perspectiva de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg, el desempeño en el ámbito laboral está impulsado por un doble sistema de estímulos. Por un lado, existen los llamados factores de higiene, que son elementos extrínsecos al trabajo y, si bien su carencia genera descontento, su presencia adecuada simplemente previene la insatisfacción sin provocar una motivación activa. Por otro lado, están los factores de motivación, que son intrínsecos al puesto y son los verdaderos impulsores del rendimiento óptimo, la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Para mejorar el rendimiento, según Herzberg, las organizaciones deben trascender la administración de los factores de higiene, como el salario, las políticas corporativas o el entorno físico, los cuales solo garantizan un estado de "no insatisfacción". El desempeño superior y el compromiso genuino se alcanzan cuando la empresa se enfoca en potenciar los motivadores, como el reconocimiento, el logro, la responsabilidad y las

oportunidades de desarrollo profesional. Es decir, se debe enriquecer el trabajo en sí mismo para que los empleados se sientan valorados y desafiados, lo que, en última instancia, fomenta una motivación intrínseca y sostenida. (30)

Dimensiones del desempeño laboral

Según Bohórquez, aquellas empresas y/o instituciones que prestan servicios, deben considerar factores que influyen directamente en los colaboradores con la finalidad de brindar una excelente atención a los clientes o usuarios que hacen uso del servicio para lo cual se debe incidir en la orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo. (31)

Orientación de resultados

Hacer que los trabajadores y personas visualicen el objetivo de la Institución u organización, luego concientizar su valor de sus acciones y trabajo para que ellos empiecen a involucrarse en las actividades o tareas propuestas por la organización para el logro de los objetivos y metas, asimismo para que el colaborador sepa cuenta energía poner en las actividades que desarrolla para la obtención de los resultados esperados y finales. (31)

Calidad

Tiene la finalidad de conseguir la excelencia en un trabajo desarrollado, siempre mejorando la gestión profesional y personal, siempre con la orientación hacia el logro de objetivos, los cuales favorezcan a la organización y de alguna u otra forma lograr la satisfacción personal, profesional, además se puede adicionar a la autoevaluación, proyección que se tiene. (31)

Relaciones interpersonales

Es la forma como las personas nos involucramos y formamos lazos de amistad con otras personas, siempre respetando sus formas de vida, cultura, religión, etc. Considerándose al ser humano como un ser social. (31)

Iniciativa

Significa emprender nuevos proyectos, ideas innovadoras, oportunidades con la finalidad de conseguir resultados y objetivos propuestos sin que nadie te diga o empuje a hacer lago, si no por propia voluntad y predisposición con responsabilidad, con actitud proactiva, tomando la dirección absoluta con la responsabilidad de asumir las consecuencias que esto puede generar en las acciones desarrolladas o decisiones tomadas. (31)

Trabajo en equipo

Es una forma o estrategia de lograr un objetivo propuesto, con la ayuda de varias personas que tienen el mismo objetivo común, lo cual es muy favorable, porque hay varias ideas, varias estrategias, formas de desarrollar una estrategia trabajo y es uno de los métodos más recomendables para el logro efectivo de las metas. (31)

2.3. Definición de Términos

a) Enfermedad

La enfermedad es considerada como cualquier estado donde haya un deterioro de la salud del organismo humano. Todas las enfermedades implican un debilitamiento del sistema natural de defensa del organismo o de aquellos que regulan el medio interno. Incluso cuando la causa se desconoce, casi siempre se puede explicar una enfermedad en términos de los procesos fisiológicos o mentales que se alteran.

Se la puede considerar desde dos concepciones: una subjetiva, que es el malestar (sentirse mal con diferente intensidad), y otra objetiva, que es la que afecta a la capacidad de funcionar (limitación del funcionamiento corporal en diferentes grados). (32)

b) Desempeño Laboral

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera,

se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo.

El desempeño también contribuye a nuestra evaluación del valor de un empleado para la organización. Cada empleado es una inversión importante para una empresa, por lo que su rendimiento debe ser significativo. (33)

c) Enfermería

La enfermería abarca el cuidado autónomo y colaborativo de personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos y en todos los entornos. Las enfermeras están en la línea de acción en la prestación de servicios y desempeñan un papel importante en la atención centrada en la persona. (34)

d) Centro Quirúrgico

Es una de las unidades operativas más complejas, donde convergen todas las acciones quirúrgicas programadas y no programadas. Se conformará como una unidad funcionalmente exclusiva e independiente del resto del establecimiento, con circulación restringida y cuyo acceso se asegurará por medio de áreas de transferencia que no atraviesen otros servicios. (35)

e) Salud Mental

Según la OMS se da en un proceso continuo complejo, que cada persona experimenta de una manera diferente. En un momento dado, un conjunto diverso de factores individuales, familiares, comunitarios y estructurales pueden combinarse para proteger la salud mental o socavarla. Aunque la mayoría de las personas son resilientes, las que están expuestas a circunstancias adversas corren un mayor riesgo de tener una afección de salud mental. (36)

f) Dolor Muscular

El dolor muscular a menudo está muy relacionado con tensión, sobrecarga o lesión muscular por el ejercicio o el esfuerzo físico. El dolor muscular tiende a comprometer a músculos específicos, comienza durante o justo después de la actividad, puede sentirse en ligamentos, tendones y fascia, las fascias son los tejidos blandos que conectan los músculos, huesos y órganos. (37).

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo, Diseño y Nivel de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo cuantitativo, las variables podrán ser medidas. (38)

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal según Hernández Sampieri, Fernandez, & Baptista (38)

3.1.3. Nivel de Investigación

El nivel de investigación es correlacional, busca establecer relaciones entre 2 o mas variables. (38)

3.2. Población, Unidad de Análisis y Tamaño de Muestra

3.2.1. Poblacion

Para el desarrollo del presente trabajo, se utilizó una población objetivo ó de estudio, la cual estuvo constituida por 25 Enfermeros/as que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue.

Baremo Poblacional

Distribucion de Enfermeras	N
Enfermeras Nombradas	13
Enfermeras 276	2
Enfermeras CAS	10
TOTAL	**25**

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. Unidad de Análisis

Enfermeras del Servicio Centro Quirurgico del hospital Hipolito Unanue.

3.2.3. Tamaño de la muestra

Se a considerado como muestra a la totalidad de los profesionales de Enfermeria que laboran en el Centro Quirurgico.

3.2.4. Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que laboran en Centro quirúrgico (sala de operaciones, unidad de recuperación post anestesia).
- Profesionales de enfermería que aceptaron voluntariamente participar en el estudio.

3.2.5. Criterio de Exclusión

- Profesionales de enfermería que laboran en otros servicios.
- Profesionales de enfermería que no aceptaron participar en el estudio.

- Profesionales de enfermería que se encontraron de licencia o de vacaciones.

3.2.6. Tipo de Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta, para la recolección de datos y como instrumento el cuestionario estructurado con items que permiten medir las variables.

- Variable independiente: Enfermedades
- Variable dependiente: Desempeño Laboral

a) Instrumento N° 01: Variable Enfermedades

1. Origen: Perú, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
2. Autor: Miguel Ángel Ojeda Mino
3. Dimensiones: Condiciones del lugar de trabajo y Carga de trabajo
4. Modo de Aplicación: individual
5. Población Objetiva: Personal de enfermería del Hospital Provincial docente Belén.
6. Edad y Sexo:
   - de 30 a 40 años = 15 personas
   - de 40 a 50 años = 5 personas
   - de 50 a 60 años = 1 persona
   - de 60 a 70 años = 4 personas
7. Tiempo de servicio:
   - de 1 a 6 años = 15 personas
   - de 6 a 11 años = 4 personas

- de 11 a 16 años = 1 personas
- de 16 a 21 años = 5 personas

8. Enfermedades físicas recurrentes en el personal: Lumbalgia (10 personas), varices (2 personas) dermatitis (1 personas), gastritis (2 personas), artrosis (2 personas), conjuntivitis (1 persona), infección urinaria (5 personas), migraña (2 personas), síndrome hombro doloroso (1personas).

b) Instrumento N° 02: Variable Desempeño Laboral

1. Nombre: Escala de Evaluación del Desempeño Laboral
2. Origen: Perú, Universidad César Vallejo
3. Autores: Liz Edit Núñez Castro
4. Dimensiones: Orientación de resultados, Calidad, Relaciones interpersonales, Iniciativa, Trabajo en equipo.
5. Número de ítems: 33
6. Modo de Aplicación: Individual
7. Población Objetivo: Profesionales Enfermeros del centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue
8. Tiempo de Aplicación: 2 min por encuesta
9. Adaptación: Hospital Hipólito Unanue (2024), Hanna Gabriela Huanca Cáceres

3.4. Validez y confiabilidad

a) Validez

Se aplicó la prueba de validez por criterios de expertos, en su total 3 expertos que con sentido de apoyo, analizaron observaron y otorgaron

una puntuacón aprobatoria. Obteniendo el valor de validez adecuada total con un valor DPP = 0,30

b) Confiablidad

Se aplicó el analisis de Alpha de Crombach, para conocer el grado de fiabilidad. Obteniendo un valor de 0,703 en relación a la variable “Enfermedad”, y en relación a la variable “Desempeño Laboral” el valor de fiabilidad es 0,695.

3.5. Procedimientos de recolección de datos

Se hizo uso de dos instrumentos para la realización de la presente investigación. En relación a la variable “Enfermedad” se utilizó el instrumento del autor Miguel Ángel Ojeda Mino de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en Lambayeque. Dicho instrumento consta de 5 items las cuales indica: Ocupación, turno de trabajo, tiempo de licencia, promedio de horas trabajadas y enfermedades padecidas. En relación a la variable “Desempeño Laboral” se utilizó el instrumento de Liz Edit Nuñez Castro de la Universidad Cesar Vallejo. El instrumento en mención cuenta con 33 items las cuales están distribuidas en 5 dimensiones. Ambos instrumentos fueron utilizados en la presente investigación, encuestando a los 25 enfermeros del Centro Quirúrgico en el Hospital Hipólito Unanue año 2024

3.6. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó como medio un computador, se hizo uso del Excel con el cual se procesó la información creando una base de datos. También se hizo uso del software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 25,0 para el proceso estadístico.

Los datos se presentaron en Tablas de doble entrada utilizando distribuciones de frecuencias absolutas y relativas. Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el Test de Chi Cuadrado (X^2) con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%.

Una vez obtenidos los datos se procedió al análisis de los resultados por distribución de frecuencias y porcentuales. Los resultados fueron presentados en tablas con sus valores y se construyeron sus gráficos respectivamente.

3.7 Consideraciones éticas

Durante el uso de los diferentes instrumentos, se cumplió los estándares éticos, como:

- Respeto:

  Al conversar con los profesionales, se hizo con mucho respeto. Antes, duramte y despues de ejecutarse la encuesta.
- Privacidad:

Se repeta la privacidad de todos los profesionales de enfermeria y toda la infromación recopilada, se mantuvo la confidencialidad.

- Anonimato:

  Antes que los profesionales llenen el cuestionario, se les indicó que dicho cuestionario es de carácter anónimo. Y que la información recopilada es para fines de investigación.

- Honestidad:

  Se informó a los profesionales algunos detalles y el propósito del presente estudio. Con el fin que eixta honestidad y transparencia.

- Consentimiento:

  Todos los profesionales que llenaron la encuesta, lo hicieron voluntariamente. Con el fin de apoyar a la investigación

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

En el presente capítulo se da a conocer los resultados obtenidos en la investigación conforme a los objetivos planteados, los cuales son presentados en tablas y gráficos, con el fin de facilitar su análisis e interpretación; y han sido ordenados de la siguiente manera:

TABLA N° 01

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL ENFERMERO/A EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2024

Características sociodemográficas	N°	%
1. Edad:		
30-40	15	60,0
40-50	5	20,0
50-60	1	4,0
60-70	4	16,0
TOTAL	**25**	**100%**
2. Sexo:		
Femenino	24	96,0
Masculino	1	4,0
TOTAL	**25**	**100%**
3. Área en que Laboral:		
SOP	25	100,0
Otro	0	0,0
TOTAL	**25**	**100%**
4. Tiempo de servicio en años:		
1 - 6	15	60,0
6 - 11	4	16,0
11 - 16	1	4,0
16 - 21	5	20,0
TOTAL	**25**	**100%**
5. Situación laboral:		
Nombrado	13	52,0
Contratado	10	40,0
276	2	8.00
TOTAL	**25**	**100%**
6. Turno de Trabajo Habitual:		
Guardia diurna o nocturna de 12 hrs.	18	72,0
Turno Mañana y Tarde de 12 hrs.	7	28,0
TOTAL	**25**	**100%**

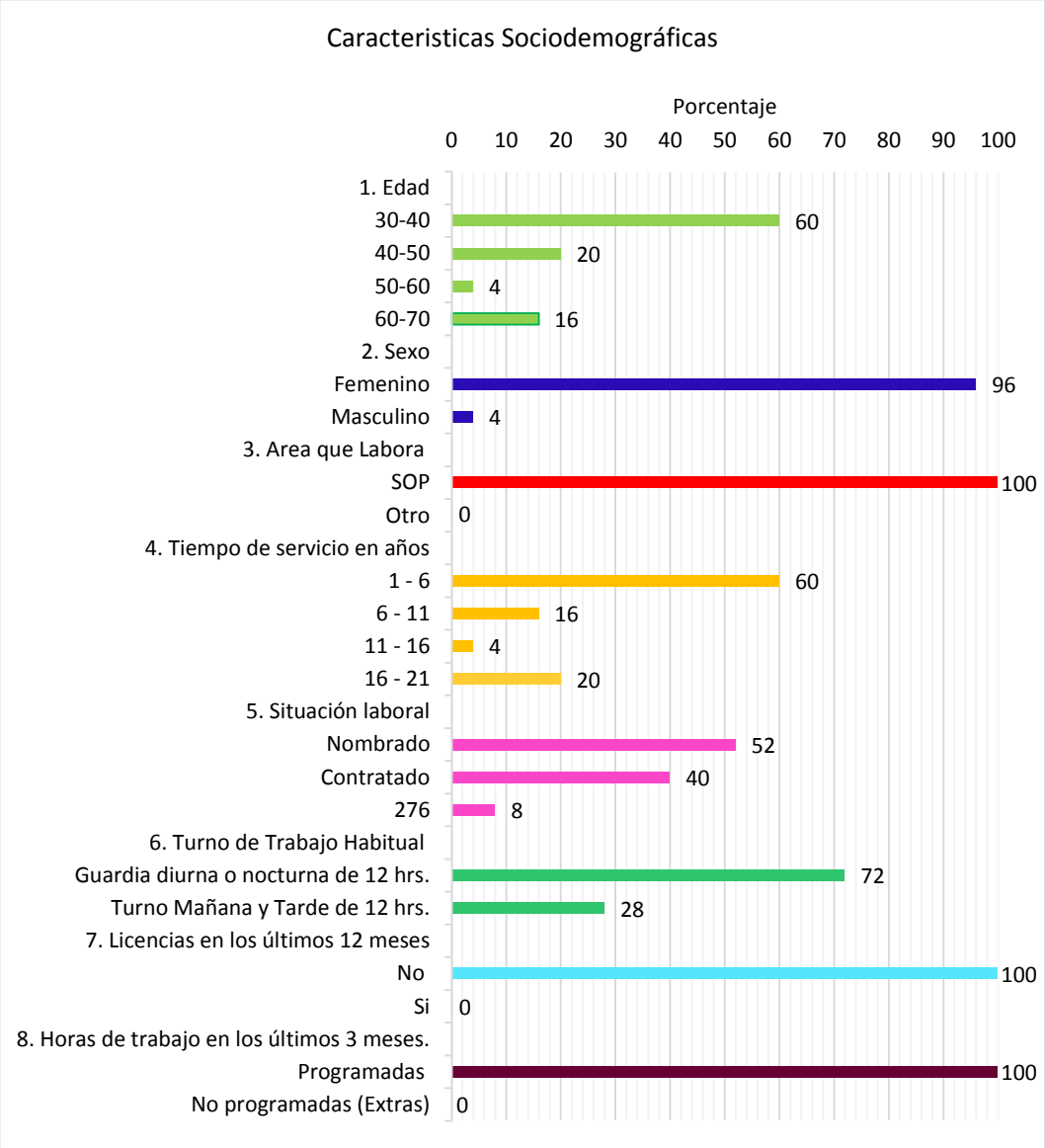
7. Licencias en los últimos 12 meses:		
No	25	100,0
Si	0	0,0
TOTAL	**25**	**100%**
8. Promedio de horas de trabajo en los últimos 3 meses:		
Programadas	25	100,0
No programadas (Extras)	0	0,0
TOTAL	**25**	**100%**

Fuente: Cuestionario aplicado a los/as Enfermeros/as del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, sobre las enfermedades asociadas al desempeño laboral. Modificado por: Lic Hanna Huanca Cáceres.

En la tabla N° 01 se observa que el 60% (n=15) de los profesionales de los enfermeros del Centro Quirúrgico tienen entre 30 a 40 años de edad y el 4% (n=1) tienen entre 50 a 60 años de edad. En relación al sexo se observa que el 96% (n=24) son del sexo femenino y el 4% (n=1) es del sexo masculino. Respecto al área laboral el 100% (n=25) son del área de SOP. En el tiempo de servicio en años del enfermero se observa que el 60% (n=15) labora entre 1 a 6 años y el 4% (n=1) labora entre 11 a 16 años. En su situación laboral el 52% (n=13) son nombrados y el 8% (n=2) tienen el contrato 276. En relación al turno de trabajo habitual el 72% (n=18) hacen guardia diurna de 12 hrs y el 28% (n=7) hacen turno mañana y tarde de 12 hrs. Respecto a licencias en los últimos 12 meses el 100% (n=25). En relación al promedio de horas de trabajo en los últimos 3 meses el 100% (n=25) son programadas.

GRÁFICO N° 01

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL ENFERMERO/A EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2024



Fuente: Tabla N°01

TABLA N° 02

ENFERMEDADES DEL ENFERMERO/A EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2024

Enfermedades del enfermero/a	N°	%
Ninguna	5	20,0
Lumbalgia	2	8,0
Dermatitis	1	4,0
Gastritis	2	8,0
Infección Urinaria	3	12,0
Migraña	2	8,0
Lumbalgia, varices, artrosis,	2	8,0
Lumbalgia y Conjuntivitis	1	4,0
Lumbalgia, Síndrome hombro doloroso	1	4,0
Lumbalgia, Conjuntivitis, Infección Urinaria	1	4,0
Lumbalgia y Artrosis	2	8,0
Lumbalgia, Infección Urinaria	1	4,0
Otros	2	8,0
TOTAL	**25**	**100%**

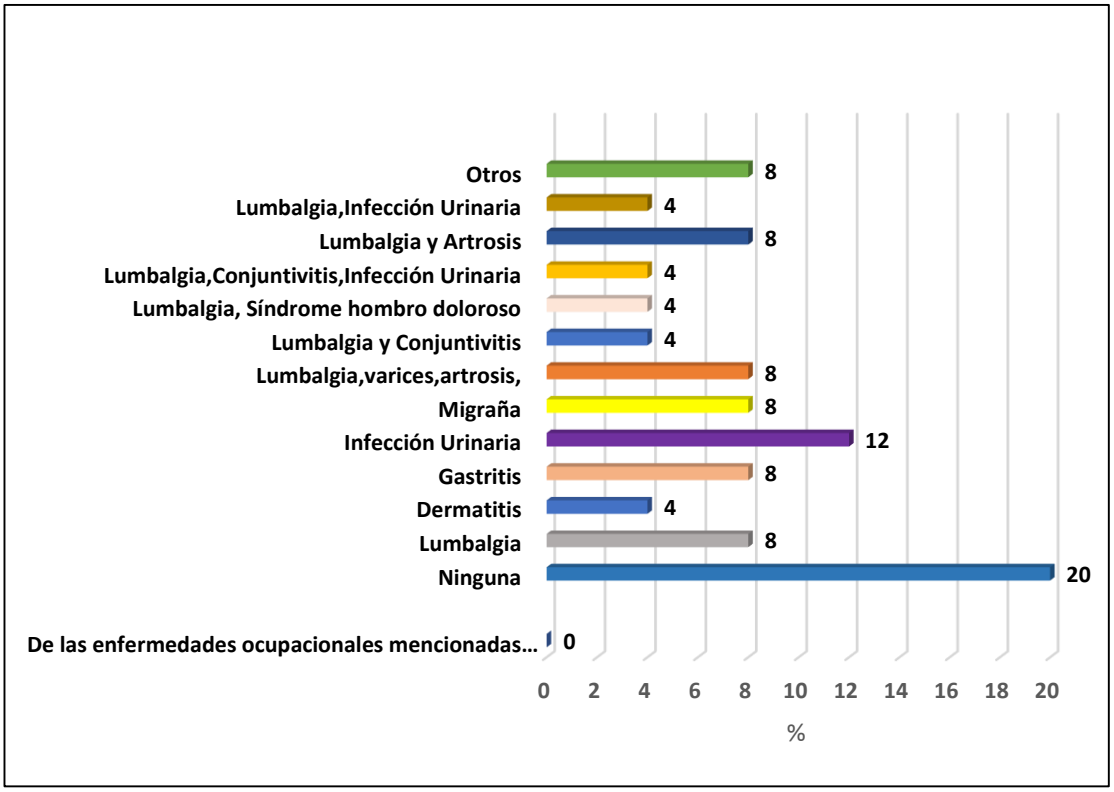
Fuente: Cuestionario aplicado a los/as Enfermeros/as del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, sobre las enfermedades asociadas al desempeño laboral. Modificado por: Lic Hanna Huanca Cáceres.

En la tabla N° 02 se observa las enfermedades del enfermero/a en el centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue, Tacna año 2024. En relación a estas se puede apreciar que el 20% (n=5) de enfermeros no presentan enfermedades, el 8% (n=2) presentan lumbalgia, el 4% (n=1) de enfermeros presentan dermatitis, el 8% (n=2) presentan gastritis, el 12% (n=3) de enfermeros presentan infección urinaria, el 8% (n=2) de

enfermeros presentan migraña, el 8% (n=2) de enfermeros presentan lumbalgia, varices y artrosis, el 4% (n=1) de enfermeros presenta lumbalgia y conjuntivitis, el 4% (n=1) de enfermeros presenta lumbalgia, síndrome hombro doloroso, el 4% (n=1) de enfermeros presenta lumbalgia, conjuntivitis e infección urinaria, el 8% (n=2) de enfermeros presenta lumbalgia y artrosis, el 4% (n=1) de enfermeros presenta lumbalgia e infección urinaria y el 8% (n=2) de enfermeros presentan otras enfermedades. predominando la lumbalgia en un 40% (n=10) de enfermeros.

GRÁFICO N° 02

ENFERMEDADES DEL ENFERMERO/A EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE TACNA 2024



Fuente: Tabla N°02

TABLA N° 03

NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO/A EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA – 2024

	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS		CALIDAD		RELACIONES INTERPERSONALES		INICIATIVA		TRABAJO EN EQUIPO	
NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL	N°	(%)	N°	(%)	N°	(%)	N°	(%)	N°	(%)
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Medio	18	72,0	14	56,0	16	64,0	4	16,0	15	60,0
Optimo	7	28,0	11	44,0	9	36,0	21	84,0	10	40,0
TOTAL	**25**	**100%**	**25**	**100%**	**25**	**100%**	**25**	**100%**	**25**	**100%**

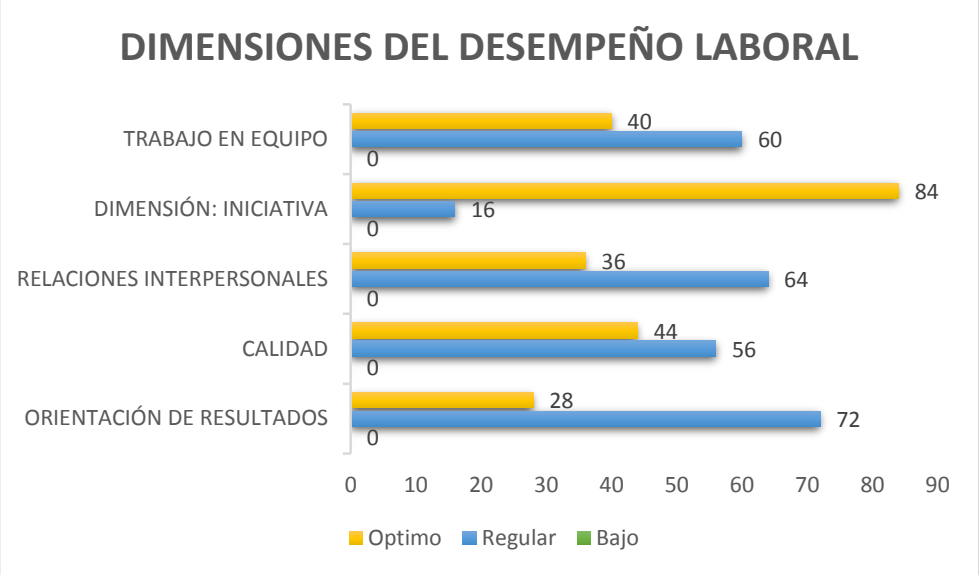
Fuente: Cuestionario aplicado a los/as Enfermeros/as del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna las dimensiones del desempeño laboral. Modificado por: Lic Hanna Huanca Cáceres.

En la tabla N° 03 se observa el nivel del desempeño laboral de los enfermeros en el centro quirúrgico Hipólito Unanue, Tacna año 2024 en relación a las dimensiones: Orientación de resultados, calidad, relaciones interpretaciones, iniciativa y trabajo en equipo. Respecto a la dimensión "orientación de resultados" se aprecia un nivel de desempeño laboral medio representado en 72% (n=18) y optimo representado en 28% (n=7). Respecto a la dimisión "calidad" se aprecia un nivel de desempeño laboral medio representado en 56% (n=14), y optimo representado en 44% (n=11). Respecto a la dimensión "relaciones interpersonales" se aprecia un nivel de desempeño laboral medio representado en 64% (n=16) y optimo representado en 36% (n=9). Respecto a la dimensión "iniciativa" se aprecia un nivel de desempeño laboral optimo representado en 84% (n=21) y medio

representado en 16% (n=4). Y respecto a la dimensión “trabajo en equipo” se aprecia un nivel de desempeño laboral medio representado en 60% (n=15) y optimo representado en 40% (n=10)

GRÁFICO N° 03

NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO/A EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA – 2024



Fuente: Tabla N°03

TABLA N° 04

ENFERMEDAD Y NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERA/O EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA – 2024

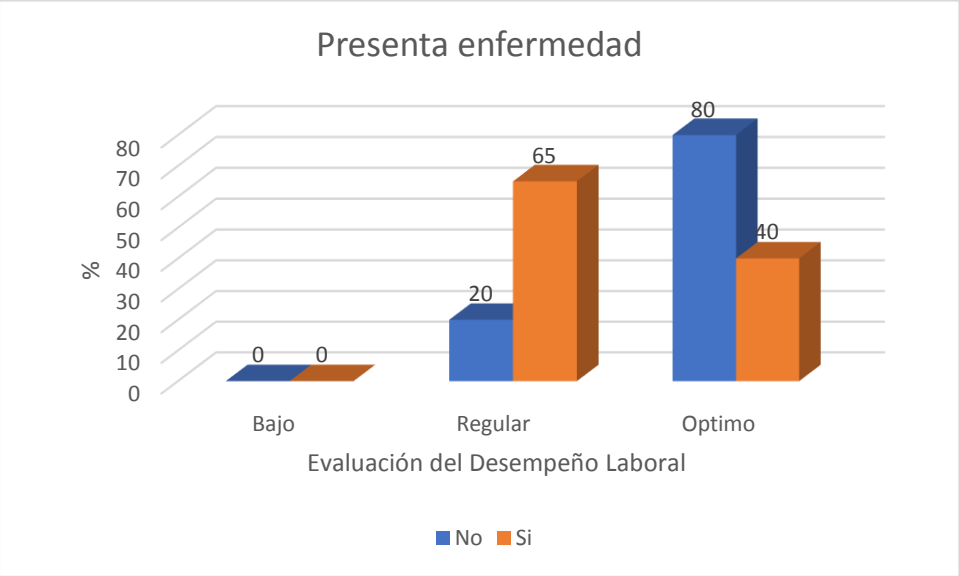
Que presentan enfermedad		Evaluación del Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Regular	Optimo	
No	N	0	1	4	5
	%	0,0	20,0	80,0	100,0
Si	N	0	12	8	20
	%	0,0	60,0	40,0	100,0
Total	N	0	13	12	25
	%	**0,0**	**52,0**	**48,0**	**100,0**

Fuente: Cuestionario aplicado a los/as Enfermeros/as del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, sobre las enfermedades asociadas al desempeño laboral. Modificado por: Lic Hanna Huanca Cáceres.

En la tabla N°04 se observa si en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2024 los enfermeros presentan o no enfermedad, y si esto influyen en el desempeño laboral. Se obtuvo como resultado que el 80% NO presentan enfermedad y su desempeño laboral es OPTIMO. Asi mismo, se observa que el 60% si presenta enfermedad y su desempeño laboral es REGULAR.

GRÁFICO N° 04

ENFERMEDAD Y NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERA/O EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, TACNA – 2024



Fuente: Tabla N°04

4.2 Prueba de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Ho: Las enfermedades no están asociadas significativamente al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.

H1: Las enfermedades están asociadas significativamente al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024

Nivel de confianza: es el 95% y α =0.05
Regla de decisión: Si p ≥ α, se acepta Ho; Si p < α, se rechaza Ho.
Prueba estadística: Rho Spearman

Correlaciones				
			Enfermedad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Enfermedad	Coeficiente de correlación	1,000	**-0,320**
		Sig. (bilateral)	.	0,119
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-0,320	1,000
		Sig. (bilateral)	0,119	.
		N	25	25

Fuente: Elaboración propia / IBM SPSS 25

Podemos observar que el coeficiente de correlación Spearman es de -0,320 y de acuerdo al baremo de correlación estadístico nos da un grado de

correlación negativa baja. También se observa que el nivel de significancia es p= 0.119, lo cual es mayor a α=0,05, por lo que este resultado podemos inferir que no se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Las enfermedades no están asociadas significativamente al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.

Baremos de la correlación de Rho de Spearman

Rango	Relación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva grande y perfecta

4.3 Discusión

Una vez obtenidos los resultados, resulta fundamental contrastarlos con investigaciones previas afines, con el propósito de emitir juicio crítico sobre las semejanzas y diferencias encontradas. Lo que permite enriquecer el análisis, otorgando mayor profundidad y solidez a las conclusiones de la presente investigación.

La presente investigación titulada “Enfermedades Asociadas al desempeño laboral del enfermero/a en el centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue, Tacna – 2024” tuvo como objetivo principal, analizar las enfermedades asociadas al desempeño laboral del enfermero/a en el centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue, Tacna, año 2024. En primer lugar, se enlistó y se dio definición a los diferentes términos de la variable dependiente e independiente, con el fin de mejorar el entendimiento de dichas variables. Asi mismo, en la presente investigación se aplicó el grado de validez por criterio de expertos, obteniendo el valor de validez adecuado con un valor DPP =0,30. Y en relación a la fiabilidad se aplicó el Análisis de Cronbach en ambas variables. En la variable “enfermedad” se obtuvo un valor de 0,703 y en la variable “desempeño laboral” un valor de 0,695, lo cual permite saber que ambas variables son confiables para realizar la investigación deseada. Para conocer los resultados se hizo uso del programa Spss v,25.0, obteniendo tablas y gráficos que permitieron facilitar el análisis e interpretación.

En la **tabla N° 01** se observa que el 60% (n=15) de los profesionales de los enfermeros del Centro Quirúrgico tienen entre 30 a 40 años de edad y el 4% (n=1) tienen entre 50 a 60 años de edad. En relación al sexo se observa que el 96% (n=24) son del sexo femenino y el 4% (n=1) es del sexo masculino. Respecto al área laboral el 100% (n=25) son del área de SOP. En el tiempo de servicio en años del enfermero se observa que el 60% (n=15) labora entre 1 a 6 años y el 4% (n=1) labora entre 11 a 16 años. En su situación laboral el 52% (n=13) son nombrados y el 8% (n=2) tienen el contrato 276. En relación al turno de trabajo habitual el 72% (n=18) hacen guardia diurna de 12 hrs y el 28% (n=7) hacen turno mañana y tarde de 12 hrs. Respecto a licencias en los últimos 12 meses el 100% (n=25). En relación al promedio de horas de trabajo en los últimos 3 meses el 100% (n=25) son programadas.

Resultados que se asemeja a la investigación de **Curiñanco M. (3),** titulada "Impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew, Dr. Adolfo Margara" Argentina- 2023. Ya que el 52% de los enfermeros tienen entre 31 a 40 años de edad. Así mismo el 76% de enfermeros son del sexo femenino. En relación al tiempo de servicio difiere, ya que el 30% de enfermeros tiene una antigüedad de 11 a 15 años.

Por otro lado, el estudio investigación de **Angulo B. y Rodriguez K. (4),** titulado: "Factores De Riesgo Laboral En Las Enfermeras De Centro

Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2018" difiere, ya que el 38.7% (12) enfermeras tienen de 6 a 10 años de servicio y el 9.7% (3) tienen 16 a 20 años.

En la **tabla N° 02** se observa las enfermedades del enfermero/a en el centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue, Tacna año 2024. En relación a estas se puede apreciar que el 20% (n=5) de enfermeros no presentan enfermedades, el 8% (n=2) presentan lumbalgia, el 4% (n=1) de enfermeros presentan dermatitis, el 8% (n=2) presentan gastritis, el 12% (n=3) de enfermeros presentan infección urinaria, el 8% (n=2) de enfermeros presentan migraña, el 8% (n=2) de enfermeros presentan lumbalgia, varices y artrosis, el 4% (n=1) de enfermeros presenta lumbalgia y conjuntivitis, el 4% (n=1) de enfermeros presenta lumbalgia, síndrome hombro doloroso, el 4% (n=1) de enfermeros presenta lumbalgia, conjuntivitis e infección urinaria, el 8% (n=2) de enfermeros presenta lumbalgia y artrosis, el 4% (n=1) de enfermeros presenta lumbalgia e infección urinaria y el 8% (n=2) de enfermeros presentan otras enfermedades, predominando la lumbalgia en un 40% (n=10) de enfermeros.

Resultados que se asemeja con el estudio de investigación de **Angulo B. y Rodriguez K. (4)**, en su investigación titulado: "Factores De Riesgo Laboral En Las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional

Daniel Alcides Carrión, Callao 2018" en donde el 58,1% (18) enfermeras se encuentran en nivel de riesgo laboral ergonómico medio.

Así mismo la investigación de **Ccaso R. (10),** titulado: "Riesgos ergonómicos y su relación con accidentes ocupacionales en el personal de Enfermería del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Hipólito Unanue de Tacna – 2022" tiene similitud puesto que el 42,9% del personal de enfermería se lesionó en la columna, el 21,4% en el cuello.

En la **tabla N° 03** se observa el nivel del desempeño laboral de los enfermeros en el centro quirúrgico Hipólito Unanue, Tacna año 2024 en relación a las dimensiones: Orientación de resultados, calidad, relaciones interpretaciones, iniciativa y trabajo en equipo. Respecto a la dimensión "orientación de resultados" se aprecia un nivel de desempeño laboral medio representado en 72% (n=18) y optimo representado en 28% (n=7). Respecto a la dimisión "calidad" se aprecia un nivel de desempeño laboral medio representado en 56% (n=14), y optimo representado en 44% (n=11). Respecto a la dimensión "relaciones interpersonales" se aprecia un nivel de desempeño laboral medio representado en 64% (n=16) y optimo representado en 36% (n=9). Respecto a la dimensión "iniciativa" se aprecia un nivel de desempeño laboral optimo representado en 84% (n=21) y medio representado en 16% (n=4). Y respecto a la dimensión "trabajo en equipo" se aprecia un nivel de desempeño laboral medio representado en 60% (n=15) y optimo representado en 40% (n=10). En conclusión, en nivel del

desempeño del enfermero/a en el HHUT 2024 es Medio y cuenta con la dimensión iniciativa Optima.

Resultados que se asemeja con el estudio de investigación de **Alquizar M. y Aponte T. (8),** titulado: “Estrés y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia - Hospital Víctor Lazarte Echegaray”, Trujillo 2024, ya que en esta investigación obtuvo que el nivel de Desempeño laboral de enfermos es “Regular “, representado en un 50% (n= 18).

En la **tabla N°04** se observa si en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna - 2024 los enfermeros presentan o no enfermedad, y si esto influyen en el desempeño laboral. Se obtuvo como resultado que el 80% NO presentan enfermedad y su desempeño laboral es OPTIMO. Asi mismo, se observa que el 60% si presenta enfermedad y su desempeño laboral es REGULAR. Concluyendo que las enfermedades no se asocian o influyen significativamente al desempeño laboral de los enfermeros del centro quirúrgico en el hospital Hipólito Unanue, Tacna, 2024.

Dicho resultado difiere con el análisis de investigación de **Vegas R. (9),** titulado: “Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022”, ya que dicha investigación indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout (debilitación físico, mental y

emocional) con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022.

CONCLUSIONES

- Las principales enfermedades del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna, 2024 son las siguientes: el 20% (n=5) de enfermeros no padecen de enfermedad, el 8% (n=2) padecen de lumbalgia, el 4% (n=1) de enfermeros padecen de dermatitis, el 8% (n=2) padecen de gastritis, el 12% (n=3) de enfermeros padecen de infección urinaria, el 8% (n=2) de enfermeros padecen de migraña, el 8% (n=2) de enfermeros padecen de lumbalgia, varices y artrosis, el 4% (n=1) de enfermeros padece de lumbalgia y conjuntivitis, el 4% (n=1) de enfermeros padece de lumbalgia, síndrome hombro doloroso, el 4% (n=1) de enfermeros padece de lumbalgia, conjuntivitis e infección urinaria, el 8% (n=2) de enfermeros padecen de lumbalgia y artrosis, el 4% (n=1) de enfermeros padecen de lumbalgia e infección urinaria y el 8% (n=2) de enfermeros padecen de otras enfermedades.

- El nivel del desempeño laboral de los enfermeros en el centro quirúrgico del hospital Hipólito Unanue, Tacna año 2024, en relación a las dimensiones: Orientación de resultados, calidad, relaciones interpretaciones, iniciativa y trabajo en equipo, son los siguientes: respecto a la dimensión “orientación de resultados” se aprecia un nivel de desempeño laboral medio representado en 72% (n=18) y optimo representado en 28% (n=7). Respecto a la dimisión “calidad” se aprecia un nivel de desempeño laboral medio representado en 56% (n=14), y optimo representado en 44% (n=11). Respecto a la dimensión “relaciones interpersonales” se aprecia un nivel de desempeño laboral medio representado en 64% (n=16) y optimo representado en 36% (n=9). Respecto a la dimensión “iniciativa” se aprecia un nivel de desempeño laboral optimo representado en 84%

(n=21) y medio representado en 16% (n=4). Y respecto a la dimensión “trabajo en equipo” se aprecia un nivel de desempeño laboral medio representado en 60% (n=15) y optimo representado en 40% (n=10)

- El 80% de enfermeros/as que NO padecen de enfermedad y su desempeño laboral es OPTIMO. Asi mismo, se observa que el 60% de enfermeros si padecen de enfermedad y su desempeño laboral es REGULAR.

- Las enfermedades no están asociadas significativamente al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.

RECOMENDACIONES

- Al Hospital Hipólito Unanue Implementar programas de salud ocupacional preventiva, que realicen evaluaciones periódicas de salud física y mental del personal.

- A la jefatura de Enfermería Optimizar la distribución de turnos y carga horaria Implementando esquemas de rotación más equilibrados que alternen guardias de 12 horas con jornadas menos intensas.

- A las Enfermeras que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico, fomentar pausas activas y espacios de descanso adecuados durante los turnos quirúrgicos para prevenir fatiga.

  Participar en distintas sesiones informativas de salud para su promoción y prevención de la salud ocupacional, con el fin de disminuir dolencias físicas a mediano o corto plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Codero L, Salas J. Enfermedades de los animales domesticos. [Online]. [cited 2025 Julio 03. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Enfermedades_de_Los_Animales_Domésticos/C8jN5jYlZzUC?hl=es&gbpv=1.

2. Carrasco R, Marin J, Quispe S, Choquehuanca J, Espinoza A. Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educacion superior. [Online].; 2023 [cited 2025 julio 03. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Cultura_organizacional_y_desempeño_prof/nQ3jEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=desempeño+laboral&pg=PA22&printsec=frontcover.

3. Curiñaco M. Impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermeria del Hospital Zonal Trelew "Dr. Adolfo Margara" en Marzo 2023 Argentina; 2023.

4. Angulo B, Rodriguez K. Factores De Riesgo Laboral En Las Enfermeras De Centro Quirúrgico Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2018. Callao:; 2018.

5. Robles M. Factores de riesgos laborales que atraviesan el personal de salud en el Centro Quirúrgico de un Centro especializado, Chincha 2023. Lima:; 2023.

6. Cieza E. Estrés y desempeño laboral de los enfermeros de emergencia: una revisión bibliográfica". Lima-Perú 2024. [Tesis de Grado]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2024.

7. Camacuari F. Factores de riesgo laboral y enfermedades ocupacionales en el profesional de enfermería del centro quirúrgico hospital nacional dos de mayo. Lima 2019. Ica:, Lima; 2019.

8. Alquizar M, Aponte T. "Estrés y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia - Hospital Víctor Lazarte Echegaray", Trujillo 2024. [Tesis de Grado]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2024.

9. Vegas R. "Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022". Lima:; 2022.

10. Ccaso R. “Riesgos ergonómicos y su relación con accidentes ocupacionales en el personal de Enfermería del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Hipólito Unanue de Tacna – 2022”. Tacna:, Tacna; 2022.

11. Tejada K. “Estrés laboral y reacciones del personal de Enfermería frente al Covid-19, Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2020. Tacna:, Tacna; 2020.

12. Alvaro B. Miret M. y Rico S. Introducción a la antropología de la salud, la enfermedad y los sistemas de cuidados Cadiz; 2007.

13. Negroni M. Microbiología Estomotológica Buenos Aires: Médica Panamericana; 2009.

14. Salinas F, Agudelo L, Arbeláez R. Rehabilitacion en salud. [Online].; 2008 [cited 2025 julio 06. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Rehabilitaci%C3%B3n_en_salud_2_a_edici%C3%B3n/IVo391BayOIC?hl=es&gbpv=1&dq=Consisten+en+un+conjunto+de+enfermedades+de+m%C3%BAsculos,+tendones,+nervios,+articulaciones+y+huesos,+los+cuales+abarcan+una+variedad+ampli.

15. Organizacion Mundial de la Salud. Lumbalgia. [Online].; 2023 [cited 2025 julio 06. Available from: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/low-back-pain.

16. MdlinePlus. Artritis. [Online].; 2023 [cited 2025 julio 08. Available from: https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001243.htm.

17. Aguilar M, Olmedo V. Guia Practica de trabajo social neurologico. [Online].; 2022 [cited 2025 julio 08. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Gu%C3%ADa_pr%C3%A1ctica_de_Trabajo_Social_Neurol/1KBnEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=enfermedad+neurologica&pg=PA20&printsec=frontcover.

18. National Library pf Medicine. Métodos clínicos: historia clínica, exámenes físicos y de laboratorio. [Online].; 1990 [cited 2025 julio 09. Available from: https://www-ncbi-nlm-nih-gov.translate.goog/books/NBK377/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc.

19. Buonanotte C, Buonanotte M. Neurologia Argentina. [Online].; 2013 [cited 2025 julio 10. Available from: https://www.elsevier.es/es-revista-neurologia-argentina-301-articulo-migrana-S1853002812001541.

20. DAlet F, Rio G. Infecciones urinarias. [Online].; 1998 [cited 2025 julio 15. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Infecciones_urinarias/iZsq1o5MIFUC?hl=es&gbpv=1&dq=enfermedades+urinarias&pg=PA9&printsec=frontcover.

21. TENA. ¿Es malo aguantarse las ganas de orinar? [Online].; 2020 [cited 2025 julio 06. Available from: https://www.tena.com.mx/incontinencia/noticias/es-malo-aguantarse-las-ganas-de-orinar.

22. Krupa S, Roberts S. Conocimientos actuales sobre nutricion. [Online].; 2003 [cited 2025 julio 05. Available from: https://www.google.com.pe/books/edition/Conocimientos_actuales_sobre_nutrici%C3%B3n/9MkO0YP9r6wC?hl=es&gbpv=1&dq=enfermedad+gastrointestinal&pg=PA517&printsec=frontcover.

23. Valdivia M. Gastritis y gastropatías. [Online].; 2011 [cited 2025 julio 02. Available from: Gastritis y gastropatías.

24. Varicentro. Enfermedad cardiovascular. [Online].; 2025 [cited 2025 julio 23. Available from: enfermedad cardiovascular.

25. Cleveland Clinic. Varices. [Online].; 2024 [cited 2025 julio 20. Available from: https://my-clevelandclinic-org.translate.goog/health/diseases/4722-varicose-veins?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sge&_x_tr_hist=true.

26. Carrasco R. Aucca J., Visa S., Atajo J., Santacruz A. Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior Chiclayo: CLAEC; 2023.

27. Jiménez D. Manual de recursos humanos Madrid: ESIC; 2007.

28. Wayne R., Bandy J. Administración de recursos humanos Mexico: Prentice Hall; 2005.

29. Cameron K., Whetten D. Desarrollo de Habilidades Directivas EE.UU: Pearson; 2004.

30. Madero S. [Online].; 2020 [cited 2019 Septiembre 11. Available from: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194.

31. Nuñez L. Desempeño laboral y satisfacción del cliente del Instituto Peruano del Deporte Junín-2017.

32. Sanitas. Que es una enfermedad. [Online].; 2025 [cited 2025 julio 23. Available from: https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/prevencion-salud/cuidados-y-primeros-auxilios/que-es-una-enfermedad.

33. QuestionPro. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo. [Online].; 2025 [cited 2025 julio 05. Available from: Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo.

34. Universidad en Internet. ¿Qué es la enfermería y cuáles son sus funciones? [Online].; 2024 [cited 2025 julio 24. Available from: https://peru.unir.net/revista/gestion-sanitaria/que-es-enfermeria/.

35. Ministerio de Salud Argentina. Centro Quirúrgico Establecimientos con Internación. [Online].; 2020 [cited 2025 julio 10. Available from: http://www.legisalud.gov.ar/pdf/msres810_2020anexo1.pdf.

36. Orhganizacion Mundial de la Salud. Salud mental. [Online].; 2025 [cited 2025 julio 10. Available from: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response.

37. MedlinePlus. Dolores musculares. [Online].; 2025 [cited 2025 julio 12. Available from: https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003178.htm.

38. Hernandez R, Fernandez C, Baptista M. Metodología de la Investigación México DF: Interamericana Editores S.A; 2010.

39. Martinez C. La Comprensión Infantil de la Enfermedad Madrid: Anthropos; 1990.

40. Taquio J. El estrés ocupacional en relación al desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, en el año 2017. Tacna:; 2018.

41. Canqui A. El síndrome de burnout y el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades – UNJBG 2017. Tacna:; 2019.

42. Hinojosa E. ¿Que es la Enfermedad?: Salvador Anaya Gonzalez; 2021.

43. Cabanillas L. “Patologías prevalentes que afectan el desempeño laboral de los transportistas". Argentina:; 2016.

44. Cárdenas F. Factores de Riesgo Laboral y Enfermedades Ocupacionales en el Profesional de Enfermería del Centro Quirúrgico Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. Lima:; 2019.

45. Medlineplus. Dolor. [Online].; 2025 [cited 2025 septiembre 13. Available from: https://medlineplus.gov/spanish/pain.html#:~:text=¿Qué%20es%20el%20dolor?,manera%20de%20controlarlo%20o%20tratarlo.

46. Pizarro D, Torres J. Desempeño Laboral y Compromiso Organizacional en Trabajadores Sociales de un Hospital del Sector Público. [Tesis de Grado]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola, Lima; 2023.

47. Pari L. Motivación y Desempeño laboral del personal de cuidados intensivos, hospital de Huancavelica- 2022. [Tesis de Grado]. ; 2024.

48. Larios. Clima organizacional del personal de salud frente al desempeño laboral del Hospital Regional del Norte de la fuerza aérea, 2024. [Tesis de Grado]. ; 2024.

49. Rivera J. Calidad de Vida Laboral y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Médico del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. Lima:; 2024.

50. Canqui A. El sindrome de Burnout y el desempeño académico de los docentes de la facultad de educación, comunicación y humanidades - unjbg 20217 Tacna; 2017.

51. Hernandez R, Fernandez C, Baptista L. Metodología de la Investigación MExico: McGraw - Hill Interamericana; 2004.

ANEXOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido[a]	0	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
0,703	33

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^{k} S_i^2}{S_t^2}\right],$$

Donde

- S_i^2 es la varianza del ítem *i*,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >.9 es excelente
- Coeficiente alfa >.8 es bueno
- Coeficiente alfa >.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >.5 es pobre

Interpretación de la significancia de α = 0,703; lo que significa que los resultados del desempeño laboral los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera aceptable.

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Termino mi trabajo oportunamente	3,15	0,745	20
Cumplo con las actividades planificadas	3,20	0,616	20
Planifico mis actividades a realizar	3,40	0,995	20
Realizo un volumen adecuado de trabajo	3,35	0,745	20
Racionalizo adecuadamente los recursos asignados	3,40	0,883	20

Asumo con compromiso los objetivos de la institución	3,45	0,605	20
Me preocupo por alcanzar las metas	3,65	0,933	20
No cometo errores en el cumplimiento de mis funciones	2,95	0,759	20
No requiero supervisión frecuente	3,30	0,470	20
Mi comportamiento es muy profesional	3,50	0,607	20
Me muestro respetuoso con los demás	3,45	0,826	20
Cumplo con los plazos de ejecución de actividades	3,65	0,875	20
Cumplo con responsabilidad las tareas encomendadas	3,65	0,875	20
Cumplo con las normas de la Institución	3,50	0,761	20
Conozco muy bien las actividades propias de mi área	3,30	0,923	20
Trato con amabilidad a los clientes	3,40	0,754	20
Brindo una adecuada orientación a los clientes	3,40	0,995	20
Evito conflictos dentro del equipo	3,40	0,681	20

Soy sensible a los sentimientos y necesidades de los demás	3,75	0,550	20
Participo en la toma de decisiones	3,60	0,681	20
Tengo la capacidad de influir positivamente en mis compañeros	3,40	0,681	20
Los clientes me entienden cuando doy una información	3,85	0,745	20
Propongo nuevas ideas para mejorar los procesos de la Institución	3,90	0,553	20
Aporto ideas innovadoras para la solución de conflictos	3,85	0,671	20
Me muestro asequible a los cambios	3,90	0,447	20
Me anticipo a las dificultades	3,85	0,366	20
Tengo capacidad de resolver problemas	3,90	0,641	20
Muestro aptitud para integrarme al equipo	3,65	0,671	20
Me identifico fácilmente con los objetivos del equipo	3,55	0,605	20
Me comunico asertivamente con los compañeros de trabajo	3,70	0,571	20

Apoyo en las tareas programas	3,75	0,550	20
Asumo con compromiso las tareas que me encomiendan	3,60	0,598	20
La transmisión de mis ideas es clara	3,65	0,745	20

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
117,00	53,368	7,305	33

INSTRUMENTO N° 01

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario se realiza con el objetivo de Analizar las enfermedades asociadas al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de preguntas con alternativas múltiples, las cuales usted deberá marcar con una (x) de acuerdo a lo que considere conveniente. Responda con objetividad y sinceridad las siguientes preguntas en la cual se mantendrá en estricta confidencialidad. Agradezco su colaboración por anticipado.

II. DATOS SOCIO DEMOGRAFICOS Y LABORALES

Edad: ……

Sexo: F☐ M ☐

En qué servicio labora: …….

Tiempo de labor en la institución: ……..

Situación laboral: nombrado__ contratado__

1. Turno de trabajo habitual
   Solo mañana__
   Diurna de 12 horas__
   Solo de tardes__
   Nocturna de 12__
2. En los últimos 12 meses ¿Cuánto tiempo ha estado de licencia por enfermedad?
   No he estado de licencia por enfermedad__

De 1 a 3__ De 3 a 6__

De 6 a 9__ De 9 a 12__

3. En los últimos 3 meses ¿Cuál ha sido el promedio de horas de trabajo?

   Programadas__ Extras__

4. De las enfermedades ocupacionales mencionadas señale ¿Cuál ha padecido usted?

   Lumbalgia__ Faringoamigdalitis

   Dermatitis__ Conjuntivitis__

   Gastitris__ Infección__

   Artrosis__ Tendimitis__

   Migraña hombro doloroso__ Sindrome__

   Otros___

   Explique…….

INSTRUMENTO N° O2

Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral

Liz Edit Nuñez Castro (2017)

INSTRUCCIONES: En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en un departamento y/o servicio hospitalario. Estamos interesados en conocer cuál es el desempeño laboral dentro de la institución. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales Por favor, marque con una X la respuesta con que usted se siente identificado.

Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: ORIENTACION DE RESULTADOS					
1.	Termino mi trabajo oportunamente					
2.	Cumplo con las actividades planificadas					
3.	Planifico mis actividades a realizar					
4.	Realizo un volumen adecuado de trabajo					
5.	Racionalizo adecuadamente los recursos asignados					
6.	Asumo con compromiso los objetivos de la institución					
7.	Me preocupo por alcanzar las metas					
.	DIMENSION: CALIDAD					

8.	No cometo errores en el cumplimiento de mis funciones					
9.	No requiero supervisión frecuente					
10.	Mi comportamiento es muy profesional					
11.	Me muestro respetuoso con los demás					
12.	Cumplo con los plazos de ejecución de actividades					
13.	Cumplo con responsabilidad las tareas encomendadas					
14.	Cumplo con las normas de la Institución					
15.	Conozco muy bien las actividades propias de mi área					
I.	DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES					
16.	Trato con amabilidad a los clientes					
17.	Brindo una adecuada orientación a los clientes					
18.	Evito conflictos dentro del equipo					
19.	Soy sensible a los sentimientos y necesidades de los demás					
20.	Participo en la toma de decisiones					
21.	Tengo la capacidad de influir positivamente en mis compañeros					
22.	Los clientes me entienden cuando doy una información					
V.	DIMENSION: INICIATIVA					
23.	Propongo nuevas ideas para mejorar los procesos de la Institución					
24.	Aporto ideas innovadoras para la solución de conflictos					

25.	Me muestro asequible a los cambios					
26.	Me anticipo a las dificultades					
27.	Tengo capacidad de resolver problemas					
V.	DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO					
28.	Muestro aptitud para integrarme al equipo					
29.	Me identifico fácilmente con los objetivos del equipo					
30.	Me comunico asertivamente con los compañeros de trabajo					
31.	Apoyo en las tareas programas					
32.	Asumo con compromiso las tareas que me encomiendan					
33.	La transmisión de mis ideas es clara					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
¿Existe relación entre las enfermedades asociadas al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024?	OBJETIVO GENERAL: Analizar las enfermedades asociadas al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: - Identificar las principales enfermedades del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024. - Describir el desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.	**H0**: Las enfermedades no están asociadas significativamente al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024. **H1:** Las enfermedades están asociadas significativamente al desempeño laboral del enfermero/a en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2024.	**Variable 1:** Enfermedades **Variable 2:** Desempeño Laboral	**Tipo y diseño de investigación**: Estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal. No experimental. **Población y muestra:** 25 profesionales de enfermería.	Instrumento n°01 Cuestionario de enfermedades asociadas al profesional de enfermería Instrumento n°02 Cuestionario de evaluación del desempeño laboral