



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de  
un Hospital, Ica, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Arango Huarcaya, Orfa Pilar ([orcid.org/0000-0002-1224-1755](https://orcid.org/0000-0002-1224-1755))

**ASESORA:**

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz ([orcid.org/0000-0002-4187-106X](https://orcid.org/0000-0002-4187-106X))

**CO-ASESORA:**

Dra. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar ([orcid.org/0000-0002-7075-6167](https://orcid.org/0000-0002-7075-6167))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

**LÍNEAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

ATE VITARTE - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Dedico de todo corazón mi tesis, a Dios por darme la vida y ser la persona que soy, a mis hijos por la paciencia y la motivación que me dieron mientras estudiaba, profesores por ayudarme a cumplir con mi objetivo y otras personas por el apoyo inmenso que me brindaron día a día en este proceso.

### **Agradecimiento**

Primero agradezco a la Universidad Cesar Vallejo y sus diferentes docentes por haberme brindado las facilidades y transmitir conocimiento en mi estudio para obtener el grado de maestría y llegar a culminarla.

Agradezco al Hospital Félix Torrealva Gutiérrez de la ciudad de Ica, por brindarme las facilidades respectivas para realizar mi investigación.

Agradezco a todos mis compañeros que me brindaron su apoyo moral, para continuar siempre adelante en mi estudio y seguir escalando profesionalmente.

## Índice de contenidos

	<b>Página</b>
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenido	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	55

## Índice de tablas

	<b>Página</b>
Tabla 1 Consolidado de la validación por juicio de expertos	16
Tabla 2 Variables sociodemográficas del personal enfermero de un establecimiento de salud	18
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la variable Riesgos laborales	20
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la dimensión Riesgos biológicos	21
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la dimensión Riesgos físicos	22
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la dimensión Riesgos químicos	23
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la dimensión Riesgos psicosociales	24
Tabla 8 Distribución de frecuencias de la dimensión Riesgos ergonómicos	25
Tabla 9 Distribución de frecuencias de la variable Rotación del personal	26
Tabla 10 Distribución de frecuencias de la dimensión Gerencial	27
Tabla 11 Distribución de frecuencias de la dimensión Trabajador	28
Tabla 12 Distribución de frecuencias de la dimensión Motivación y reconocimiento	29
Tabla 13 Distribución de frecuencias de la dimensión Percepción	30
Tabla 14 Prueba de normalidad	31
Tabla 15 Correlación entre riesgos laborales y rotación del personal de enfermería	33
Tabla 16 Correlaciones entre riesgos biológicos y rotación del personal de enfermería	34
Tabla 17 Correlaciones entre riesgos físicos y rotación del personal de enfermería	35
Tabla 18 Correlaciones entre riesgos químicos y rotación del personal de enfermería	36
Tabla 19 Correlaciones entre riesgos psicosociales y rotación del personal de enfermería	37
Tabla 20 Correlaciones entre riesgos ergonómicos y rotación del personal de enfermería	38
Tabla 21 Operacionalización de la variable Riesgos laborales	58
Tabla 22 Operacionalización de la variable Rotación del personal	59

## Índice de figuras

	<b>Página</b>	
Figura 1	Distribución porcentual de la variable Riesgos laborales	20
Figura 2	Distribución porcentual de la dimensión Riesgos biológicos	21
Figura 3	Distribución porcentual de la dimensión Riesgos físicos	22
Figura 4	Distribución porcentual de la dimensión Riesgos químicos	23
Figura 5	Distribución porcentual de la dimensión Riesgos psicosociales	24
Figura 6	Distribución porcentual de la dimensión Riesgos ergonómicos	25
Figura 7	Distribución porcentual de la variable Rotación del personal	26
Figura 8	Distribución porcentual de la dimensión Gerencial	27
Figura 9	Distribución porcentual de la dimensión Trabajador	28
Figura 10	Distribución porcentual de la dimensión Motivación y reconocimiento	29
Figura 11	Distribución porcentual de la dimensión Percepción	30

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez, Ica, 2022. El estudio se realizó siguiendo la ruta cuantitativa de investigación, mediante la aplicación del diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores del establecimiento de salud. Mediante la técnica de la encuesta se realizó la medición de las variables, utilizando un cuestionario con comprobada confiabilidad y debidamente validado. Los resultados obtenidos mostraron un  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ ;  $\rho = 0.920$  determinada mediante la prueba no paramétrica de rho de Spearman. Se concluye que la relación entre la variable de riesgos laborales y rotación del personal de enfermería es significativa, con una correlación positiva, directa y muy alta.

**Palabras clave:** Riesgos laborales, rotación del personal, riesgos biológicos, riesgos físicos, riesgos químicos, riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos.

## **Abstract**

The main objective of this research work was to determine the relationship between occupational risks and the rotation of nursing staff at the Félix Torrealva Gutiérrez Hospital, Ica, 2022. The study was carried out following the quantitative research route, through the application of the design not experimental, cross-sectional, correlational. The study sample consisted of 60 workers from the health establishment. Through the survey technique, the measurement of the variables was carried out, using a questionnaire with proven reliability and duly validated. The results obtained showed a  $p\_value = 0.000 < 0.05$ ;  $\rho = 0.920$  determined by Spearman's nonparametric rho test. It is concluded that the relationship between the occupational risk variable and nursing staff turnover is significant, with a positive, direct, and very high correlation.

**Keywords:** Occupational risks, staff rotation, biological risks, physical risks, chemical risks, psychosocial risks, ergonomic risks..



## I. INTRODUCCIÓN

En el presente actual los organismos internacionales son los que brindan confianza y se encuentran comprometidos, como lo son la Organización Internacional del trabajo de las Naciones Unidas y la Organización Mundial de la Salud, están cada vez más preocupados por la prevalencia que existe en las enfermedades y accidentes laborales que se pone de manifiesto en el personal de la salud (OIT, 2015).

Según estimaciones de *World Health Organization* (2022) se encuentran múltiples causas de muerte (+ de 2.000 millones) asociadas con el trabajo, ya que enfatizan las muertes que pueden prevenirse debido a problemas de salud relacionados con su ocupación.

Por consiguiente, la Organización Panamericana de la Salud (2019) sostiene que es vital invertir en la profesión de enfermería para lograr la salud universal, donde el profesional enfermero es la mayor fuerza de trabajo de la salud (50%), pero todavía hay que trabajar más para alcanzar el objetivo global de 2030.

Asimismo, la Organización Internacional de Trabajo (2022) indica que pierden la vida cada más de 2.78 millones de personas como consecuencia de accidentes o enfermedades laborales. Cada mes se producen 231.667 percances mortales o enfermedades relacionadas con el trabajo; es decir, 7.722 por día, 322 por hora y 5 por minuto.

Por otra parte, reporta Minsa (2019), en Perú, aproximadamente 16 mil trabajadores de salud se han accidentado en su centro de labores, poniendo en peligro su vida; es por eso que los riesgos biológicos están presentes en cada sector de la salud; que se esparcen como gérmenes transmitiéndose por sangre y aire, causantes de la TBC, hepatitis, infecciones por VIH/SIDA, etc.

Nuestra realidad problemática actual es el fundamento que se plantea en relación con todo el personal profesional de enfermería que labora en un Hospital de Ica, ya que se exponen a riesgos laborales como el biológico generado por fluidos corporales, virus VIH, hepatitis B, por estar expuestos a pacientes con heridas infectadas, equipos y materiales contaminados, al igual que los riesgos químicos como el látex, gases tóxicos, humo y desinfectantes; o los riesgos físicos

ocasionados por el ruido que alteran su tranquilidad, inadecuada iluminación en su área laboral, espacios reducidos, agua no temperada; por otra parte está el riesgo psicosocial en la que su trabajo le genera estrés, sintiéndose emocionalmente débil, haciendo que se distribuya de manera inadecuada en sus actividades, entre otras cosas, y por ultimo está el riesgo ergonómico que por la alta demanda de pacientes están realizando sobreesfuerzos, horas extras haciendo que permanezcan de pie, carga de trabajo con el paciente y otra actividad. Por otro lado la rotación del personal está sujeta a cambios de política institucional a través del jefe encargado, ya sea porque falta personal para una determinada área, por capacitación, por resolver un conflicto específico, esto se contrapone con las diferentes habilidades que posee para el servicio teniendo en cuenta su condición laboral, la adaptabilidad, los problemas de salud, el tiempo que viene laborando, ya que adecua horarios al personal por estudio u otra labor que desempeña, esto genera al profesional un incentivo económico, reconocimiento o un castigo, debiendo tener en cuenta el crecimiento profesional, las habilidades, satisfacción laboral, sentimientos optimistas, pero baja la calidad de atención al usuario. De todo lo precitado el investigador menciona que las tareas monótonas, pautadas o rutinarias, pueden generar con el tiempo presiones. Por eso surge la importancia de identificar los riesgos laborales que permitan la posibilidad de rotar al personal de su área laboral como estrategia para evitar estos peligros ayudando a establecer claras expectativas que permita incrementar satisfacción del personal en enfermería siendo innovadores, criteriosos, productivos y más útiles.

Se plantea como problema general la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica?, y como problemas específicos planteamos: ¿Existe relación entre los riesgos biológicos, riesgos físicos, riesgos químicos, riesgos psicosociales y riesgos ergonómicos; y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica? Para justificar el trabajo de investigación se tomó en consideración el aspecto teórico que tiene como propósito determinar si existe una relación significativa entre los riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica. Para efectos prácticos resultó de mucha utilidad determinar los riesgos laborales que permanecen asociados a la rotación del personal, ya que esto permitió tomar decisiones acertadas, en que el personal se comprometa con la institución para

organizarse y se tomen las medidas correctivas de fortalecimiento. En el aspecto social tratar de brindar un beneficio a la comunidad ya que permitió aumentar el ejercicio correspondiente a las áreas ocupacionales encomendadas, generando un apropiado ambiente laboral. Y por último la justificación metodológica dado que se aplicaron técnicas de investigación, como la encuesta, que luego se procederá a tabular en un software que nos dará datos relativos de ambas variables a investigar, apoyándose en investigaciones certeras.

Se tiene que el Objetivo general de la investigación es determinar la relación entre los riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica, seguido de sus objetivos específicos tenemos que determinar la relación entre los riesgos biológicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica; determinar la relación entre los riesgos físicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica; determinar la relación entre los riesgos químicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica; determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica; determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica.

Planteado los problemas, y objetivos se plantea las hipótesis general que existe relación directa entre los riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica, en tanto sus hipótesis específicas indican que existe relación directa entre los riesgos biológicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica; existe relación directa entre los riesgos físicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica; existe relación directa entre los riesgos químicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica; existe relación directa entre los riesgos psicosociales y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica; existe relación directa entre los riesgos ergonómicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital de Ica.

## II. MARCO TEÓRICO

Se verificaron diversos antecedentes de investigación como se pueden encontrar los trabajos internacionales, tomado por Mogrovejo y Larrea (2017), de este modo plantean que la salud y el trabajo son partes primordiales de nuestras vidas, ya que el trabajo hace grande a una persona, pero también puede terminar en muerte, es por ello que, están expuestas a los riesgos biológicos, ergonómicos, químicos, ambientales y físicos, cuyo principal objetivo es determinar los riesgos laborales y su incidencia en la rotación del personal de enfermería de un hospital. Se llega a la concluir que el personal trabajador siempre está atento a la prevención que se dan por accidentes en su centro de trabajo.

En el siguiente artículo mencionado por Hernandez et al. (2021) quienes analizaron una investigación sobre la conexión entre el compromiso institucional y la rotación del personal. Se pudo llegar a concluir que realmente existe una conexión entre las dos variables de trabajo. Para reducir la rotación de personal se debe fomentar el aspecto afectivo entre sus trabajadores.

De la misma forma Campos y Matzumura (2019) manifiestan que la rotación del personal es parte fundamental de los recursos humanos que considera efectos directos e indirectos respecto al desempeño laboral. Los resultados indican que las faltas a sus servicios, no considera el entorno familiar, incentivos económicos, pero si lo perciben como un crecimiento profesional, en consecuencia, los investigadores no pudieron identificar ninguna relación estadísticamente significativa entre las dos variables de estudio.

Con respecto al trabajo de Soto y Melara (2018), visto desde esta manera permite especificar los riesgos laborales en el personal enfermero ya que intervienen de manera adecuada contribuyendo a disminuir los efectos que se pueda ocasionar. El presente estudio fue descriptivo con un corte transversal y no se establecen relaciones de causa y efecto en el personal enfermero. Se pudo concluir que presentan riesgos físicos, químicos y biológicos, en la cual señalan que la iluminación no es la adecuada, donde los riesgos químicos más usados se dan por solución alcohólica, en tanto los riesgos psicosociales están representados por una alta presión que les permite realizar su trabajo. También esta las exigencias

emocionales, temor al despido, tareas que se dan contra la voluntad y presentan una desvalorización por el trabajo que están haciendo.

También se pudieron hallar antecedentes nacionales elaborado por Clemente (2022), cuyo objetivo es poder determinar los riesgos laborales y su relación con el síndrome de Burnout, La muestra estuvo conformada por 60 enfermeros, en la que se llegó a la concluir que no existe correlación entre las 02 variables investigadas.

Se puede señalar que los autores Quispe y Centeno (2017) muestran que su fin es identificar los riesgos laborales y los impactos que genera en la salud ocupacional. Se pudo concluir que el 100% del personal pertenecen a la parte administrativa de la institución, donde resaltan riesgos ergonómicos, psicosociales, físicos, locativos, mecánicos y por último los riesgos biológicos. Cabe mencionar que a través del riesgo físico están expuestos por la ventilación, temperatura, iluminación y ruidos, en tanto los riesgos mecánicos se encuentran los equipos, en los riesgos químicos están los polvos inorgánicos, vapores y gases, en los riesgos biológicos las bacterias y virus y por último los riesgos ergonómicos están los sobreesfuerzos físicos y cargas, entretanto los riesgos psicosociales está el exceso de responsabilidad, la presión del trabajo, acoso moral, etc.

En tanto la tesis de Rafael (2017) sobre la rotación de servicios y la posición que tiene el personal de enfermería. Se pudo concluir que se obtuvo la información empleando la prueba correlativa de Spearman, permitiendo averiguar la conexión de las 02 variables que se están investigando.

Por otro lado, Ramírez (2020) considera que su objetivo principal es de poder determinar de qué manera los riesgos laborales influyen en la rotación del personal. Este trabajo concluye que las dos variables tienen influencia directa alta donde, siendo su coeficiente correlativo  $r=0.913$  y su valor significativo o p-valor es  $0,000 < 0,05$ .

De acuerdo al trabajo de investigación presentado por los autores Guevara y Guevara (2020) consideran que la rotación del personal contiene relación con la satisfacción del cliente. Por esto se puede llegar a concluir que se halla un incremento de rotación del personal, en la que se considera que existe satisfacción baja para el cliente

Los antecedentes aquí mencionados ayudaran a realizar el presente trabajo de discusión de resultados con la información que se ha obtenido. En esta coyuntura se necesita precisar los fundamentos teóricos de las variables que se están investigando, es por eso que se mencionan las variables respecto al riesgo laboral.

Como consecuencia se procederá a fundamentar la variable de riesgos laborales, en la que se menciona a Rodés et al. (2015) la cual lo define como la probabilidad de que el empleado presente o sufra algún tipo de daño relacionada al trabajo que puede ser físico, social o mental.

Con respecto al Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que concierne al Reglamento de Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, donde menciona que el riesgo laboral como la posibilidad de un proceso que puede ser peligroso en el centro laboral que genere lesión o enfermedad al trabajador (Mintra, 2012).

En cuanto a las referencias que se puede encontrar en la guía de Solórzano (2015) el autor caracteriza el riesgo como un peligro para la salud de los empleados causado por sus circunstancias de trabajo y la existencia de peligros con un alto potencial de causar lesiones. Por su parte Yañez (2018) explica que el personal sanitario está expuesto a numerosos peligros adicionales en su entorno de trabajo, que se clasifican como riesgos biológicos, químicos, físicos, psicosociales y ergonómicos, formando un grupo de contaminantes ambientales con consecuencias perjudiciales al introducirse en estrecho contacto con ellos.

Teniendo en cuenta a Ekpanyaskul y Padungtod (2021) menciona que la mayor frecuencia de accidentes se genera en centros de salud (hospitales), donde la interacción con el paciente tiene el mayor impacto en el personal sanitario. Para Puro et al. (2021) la ausencia de equipos de protección genera incapacidad de evitar percances biológicos por incumplimiento de las normas de precaución, siendo estos protocolos y procedimientos necesarios, es uno de los principales peligros.

De igual modo la OMS (2016) ha reconocido cinco categorías distintas de peligros laborales a los que se exponen todos los profesionales de la salud: riesgos biológicos basados en los virus y bacterias que dan lugar a enfermedades

contagiosas, al igual que el SIDA o tuberculosis riesgos químicos basados en los desinfectantes utilizados en los hospitales; riesgos físicos basados en el ruido y la iluminación; riesgos psicosociales basados en el estrés del personal que trabaja en las distintas instituciones de salud; y riesgos ergonómicos basados en los movimientos pesados y otros.

Dentro de las dimensiones se puede encontrar teorías que estudian la variable de riesgos laborales, y que se pueden medir en cinco dimensiones según señala Cedeño (2018) se tiene como primera dimensión el riesgo biológico, compuesto por microorganismos con un ciclo de vida específico estando presentes en distintas partes como el agua, suelo, alimentos, aire, etc., pudiendo ser muy patógenos y mortales ya que se encuentran en contacto con el ser humano.

Díaz y De la Cruz (2017) indica que los fluidos corporales, las secreciones respiratorias, las heridas, el VIH, la hepatitis B, los productos y equipos infectados son ejemplos de componentes biológicos. Se tiene en cuenta que los riesgos de los virus se clasifican en protozoos, hongos y gusanos, bacterias; en consecuencia, se proponen adoptar medidas preservativas y de control que incluyen el peligro a estos microorganismos, higiene personal, lavado de manos, equipo de protección personal (medida de barrera), prácticas seguras de trabajo, entornos selectivos de equipos y tener un proceder confiable, eliminación de sobrante, garantía de limpieza y la vigilancia sanitaria.

Chaparro et al. (2015) es importante tener en cuenta que el uso o cambios de guantes para cada operación quirúrgica que se realiza en la canulación de la vía aérea, laringoscopia, intubación endotraqueal y otros equipos que están relacionados con el paciente no sustituye la exigencia de lavarse las manos con soluciones antisépticas adecuadas antes y después de cada procedimiento (Aparicio, 2020). Según Galíndez y Rodríguez, (2017) existe negligencia institucional cuando la vida del personal sanitario parece estar en riesgo de ser infectada debido a accidentes laborales causados por pinchazos o cortes con equipos infectados por pacientes con hepatitis B, C o VIH, que son los principales riesgos biológicos a los que están expuestos.

Como segunda dimensión está el riesgo físico cuyos contaminantes son distintos tipos de energía presentes en el lugar de trabajo teniendo impacto negativo

en la salud; clasificados en ventilación, iluminación, agua, temperatura, ruido, espacios adecuados, radiaciones ionizantes y asegurar que la ropa no cause incomodidad o sudoración son estrategias preventivas (Instituto Navarro de Salud Laboral, 2016).

La tercera dimensión está el riesgo químico describe como los compuestos naturales y manufacturados que en contacto habitual con las personas presentan consecuencias adversas al medio ambiente, variando según características de las sustancias, circunstancias de trabajo y periodo expositivo. En el lugar de trabajo, estos peligros se manifiestan como gases tóxicos, látex, insecticidas, desinfectantes, humos, productos de limpieza, anestésicos líquidos, entre otros (Gonzales, 2015). Como consecuencia menciona que el empleo de estos compuestos, como productos químicos, desinfectantes y aerosoles, entra en el organismo por vías cutáneas, o pulmonares, digestivas o parenterales, y los enfoques preventivos incluyen la erradicación de las fuentes de riesgo y la formación de los trabajadores.

La cuarta dimensión se encuentra el riesgo psicosocial asociado a las condiciones de trabajo, que influye en el estrés laboral, el agotamiento, la sobrecarga de trabajo, el descanso, la carga de trabajo, las relaciones humanas y la autonomía al interactuar con el entorno laboral y social que refleja las capacidades, necesidades, percepciones y experiencias del trabajador (Cacua-Barreto, 2017). De la Cerna (2021) publicó un estudio en el que indica que las condiciones laborales se encuentran entre los accidentes que más afectan a la salud y seguridad del personal. Estas condiciones incluyen compromisos laborales, compensación salarial, el ambiente, horarios de trabajo y de hecho la disposición de factores de riesgo psicosociales como lo es la situación mental, autoridad de supervisión, responsabilidad del flujo de trabajo, las características ambientales, la iluminación del espacio físico y la ventilación, entre otros.

La quinta dimensión se encuentra el riesgo ergonómico la cual se define como un factor directamente relacionado con el trabajo, que está sujeto a posturas insuficientes, movimientos, manejo de cargas, sobreesfuerzos inadecuados y agotamiento muscular; en tanto si el trabajador los realiza en exceso, disminuirá su capacidad física e impactará negativamente en su salud (Istas, 2019). Es



fundamental educar a todos los profesionales que trabajan en distintas áreas de enfermería, para evitar todos estos peligros laborales, den lugar a movimientos, mecánicos corporales, sobreesfuerzos, horarios extensos, largas jornadas de trabajo de pie, mobiliario de trabajo, causan traumatismos musculares en los trabajadores de la salud debido a las exigencias de los pacientes y otros factores.

Según Minsa (2018) los riesgos ergonómicos son un conjunto de formas y procesos recomendados para realizar la adaptación al trabajo donde se desarrolla, una finalidad de distribuir circunstancias difíciles como son los accidentes laborales, presencia de enfermedades, incluido el cansancio y lesiones.

Chiavenato (2017) respecto a la variable de rotación de personal indicó que se denomina a veces "desplazamiento" o "movimiento de personas" y se define administrativamente como el flujo de personal, que es número de empleados que salen y entran a una institución, siendo esta la principal determinante de la interacción humana y su entorno. Sin embargo, Pinhatti (2017) explican que la rotación es cada vez más alta, cuya finalidad es establecer dentro de su entorno comparaciones para ver que va sucediendo, llevando un registro y control de los hechos. Se puede encontrar distintas muestras de rotación, pero en esta oportunidad nos focalizamos en la asignada rotación interna o traslado, que supone el movimiento horizontal de personas dentro de una empresa (Dávila y Maguiña, 2019).

Esto pone de manifiesto la importancia del absentismo como criterio de rotación de los profesionales de la especialidad de enfermería, asimismo, Díaz pone de manifiesto que el 67.69% de los enfermeros afirman que durante su horario de trabajo, a menudo no participan con sus pacientes o indicados por otro colega; mientras que el 75.38% declaran que han sido trasladados desde su base para cubrir otras especialidades y el 67,69% responden que, ocasionalmente, la disposición del trabajador permite atender a sus pacientes (Pazin-Filho, 2022).

La rotación es una estrategia administrativa para la administración de los profesionales de enfermería que intenta que el trabajador pueda trabajar en varias áreas (Márquez et al. 2021).

Según (Rodríguez et al., 2015) manifiestan que la asignación de empleados en enfermería está sujeta a las funciones de complejidad y circunstancias que los

usuarios demanda. Referente al servicio de salud y en especial al ámbito de la enfermería, las investigaciones demuestran los efectos de un cambio en la rotación de servicios sobre la enfermería, la institución y los pacientes.

Las organizaciones que utilizan habitualmente la rotación laboral son vistas con buenos ojos porque evita la monotonía, fomenta la mejora del rendimiento, disminuye el absentismo y genera un crecimiento flexible en la retribución de tareas. Mondy y Martocchio (2015) menciona que las empresas racionalizadas deben hacer más con menos recursos, por lo que tiene sentido de trabajar con personas que puedan ser asignadas a cualquier función. Además, la rotación de puestos es útil para evitar la pérdida de personal crítico. La rotación laboral permitir que el personal aprenda las competencias básicas y mejore sus conocimientos profesionales; permitiendo elevar la calidad referente a la atención al usuario y motivar a los enfermeros para que mejoren su rendimiento como profesionales de la salud a través de adquirir nueva información, habilidades, ideas, etc. Cuando se trata de obtener una ventaja de competencia, las altas tasas de rotación impulsan la flexibilidad de la utilización del personal (Chen et al., 2015).

Para Carrillo et al. (2018) indican que los mayores indicadores de rotación, se encuentran relacionados en forma directa con una mayor probabilidad de que los pacientes experimenten serias complicaciones y tener efectos desfavorables en su proceso anómalo, desconociendo los métodos y reglas de un manejo funcional interno hacia los servicios nuevos suscita el malestar y la preocupación de los profesionales. La agencia de noticias Europa Press considera que los trabajadores no se encuentran preparados cuando inician un servicio dentro de un área determinada y presenta efectos negativos en rotación, que incluyen una reducción de la calidad del trato y un aumento de la inseguridad. En general, los enfermeros pasan por cinco niveles a lo largo de su experiencia clínica, comenzando como novatos y ascendiendo de acuerdo a su nivel de conocimiento hasta llegar a ser profesional experto. Cabe considerar que Aguado et al. (2022) manifiestan que actualmente las organizaciones deben ofrecer calidad y competitividad hacia el mercado, ya que es muy volátil, por tanto, explican que la clave organizacional es la calidad como pieza fundamental en el proceso constructivo de los servicios.

En el actual presente, el profesional de enfermería afronta problemas de poder a los procedimientos de cambios administrativos, que se ejecutan por la jefatura directiva, que implica la reorganización de los empleados en función de los objetivos institucionales previstos.

Se tiene una noción que el personal enfermero tiene una perspectiva en cómo se organiza y distribuye servicios de los espacios de hospitalización del paciente, pero este concepto no se limita a lo físico; también abarca responsabilidades que se realizan en cada área laboral, siguiendo registros protocolares, tipos de servicio autonomía del personal enfermero y la dedicación para poder aplicarlos (Bautista-Rodríguez, 2015). Por lo tanto, el ambiente es diferente; depende de los enfermeros individuales, de su naturaleza, de la información que poseen, de su impulso y de sus conexiones con el equipo de salud (Lopera et al.,2016).

La rotación del enfermero puede perjudicar su rendimiento en el trabajo. En este sentido, la productividad del profesional de enfermería es crucial para restablecer la eficiencia de las instituciones sanitarias. Aun así, faltan empleados para satisfacer la creciente demanda de los usuarios, las inadecuadas condiciones ambientales y la falta de instrumental que permite la aplicación de procedimientos, entre distintos factores, generan una repercusión negativa en su proceder profesional enfermero, dando lugar a que otros profesionales con menos eficiencia hagan decrecer la producción del hospital y, por tanto, se puede indicar el rendimiento del mismo (Bustamante, 2021).

El primer componente de la rotación del personal de enfermería es la dimensión de la gestión, que se produce cuando hay una falta de trabajadores en un área específica, pero no está ordenada por la política del hospital. Es fundamental mencionar el estudio de Chaparro et al. (2015) en el que discuten los límites de la investigación sobre la rotación interna y/o justificada en la rotación por unidades debido a la ausencia de referencias. A pesar de ello, es útil su concepto de rendimiento organizativo, que está intrínsecamente relacionado con la productividad del grupo y la estrategia de gestión de recursos humanos subyacente. Es por eso que este contexto del análisis señala que se requiere una gestión adecuada de los recursos humanos que permita la rotación del personal para que

se realice de manera eficaz y bien planificada; en segundo lugar está la dimensión del trabajador, o rotación de los recursos humanos, que se centra principalmente en la cantidad de tiempo que un personal ha trabajado en un área determinada, pero no se tiene en consideración la vida familiar del trabajador, destacando aspectos como la valoración de la familia por parte del gestor.

Fernández et al. (2018) indica que el trabajo humano, especialmente el que realizamos dentro de las organizaciones formales, debería ser el resultado de un proceso de diseño y a menudo lo es. En otras palabras, los planes de acción se diseñan con la intención de producir o alterar una determinada circunstancia para aumentar la eficiencia.

En tercer lugar, es la dimensión de motivación y reconocimiento de la rotación de recursos humanos, que se produce cuando el empleado completa la rotación sin considerar un incentivo monetario para el profesional. En este contexto, Tao et al. (2015) encontraron que el descontento con el empleo de enfermería implica que existe una falta de atención y aprecio, siendo la disparidad monetaria una de las causas. La decisión de quedarse o abandonar un trabajo puede influir incentivos económicos o morales, declarando que los enfermeros presentan mayor intención de salir del trabajo cuando experimentan altos niveles de discrepancia de roles, niveles altos de síntomas depresivos, interferencia alta en el trabajo y hogar, bajo mando, pocas oportunidades de ascenso y, por último, un bajo nivel de compensación.

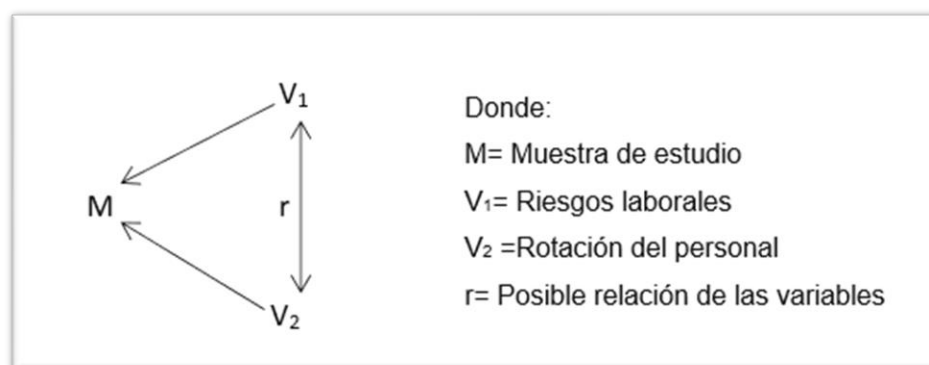
En cuarto lugar, se encuentra la dimensión percepción de la rotación de recursos humanos, indicando que la mayoría de las enfermeras consideran que la rotación de personal es un problema. Se refiere a la contratación, el despido o la renuncia de personal dentro de una organización. Este movimiento o migración de personal puede ser un indicio de características corporativas negativas, como la falta de motivación, el descontento, los empleados descontentos o la mala gestión de los recursos humanos. Desde otro aspecto de vista el cambio de rotación se considera algo distinto para el profesional enfermero ya que lo mira desde otro ángulo, la cual causa beneficios, fortalece las destrezas y conocimientos adquiriendo experiencia (Campos et al., 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Dentro de este marco (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) nos dicen que la investigación se da a través de una prospectiva longitudinal porque dicho estudio se desarrollara en un tiempo entre las distintas variables, para analizar los cambios de la población. La investigación es básica, ya que amplia y profundiza el conocimiento de información para construir una base.

Dado que no habrá manipulación de la variable este trabajo se ha diseñado utilizando un diseño no experimental, de tipo transversal, aplicando una metodología descriptiva, ya que la variable no se manipulará, y se dará en un momento determinado, siendo descriptivo porque registra e indaga datos de los valores que presenta la variable (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo tanto, se tiene el siguiente esquema:



#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Riesgos laborales

**Definición conceptual.** Los riesgos laborales siempre están expuestos a los seres humanos, la cual se trasmite en enfermedades de tipo física y mental, pero que tienen un inicio de orden químico, físico, ergonómico, psicosocial y biológico (Jiménez, 2020).

**Definición operacional.** La variable se midió mediante una escala ordinal con la aplicación de un instrumento de 35 ítems e igual número de indicadores y se considera cinco dimensiones: Riesgo biológico, riesgo químico, riesgo físico, riesgo psicosocial y riesgo ergonómico. (Ver anexo).

### **Rotación del personal**

**Definición conceptual.** Es el recurso humano del personal entre una organización y su medio entorno, que se define por el volumen de personas que salen e ingresan (Grijalva, 2018).

**Definición operacional.** Para el presente trabajo se procedió a aplicar un instrumento de que tiene 24 ítems e igual número de indicadores para medir las cuatro dimensiones siguientes: Gerencial, trabajador, motivación y reconocimiento, percepción. (Ver anexo).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** Según manifiesta Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la población es la que será objeto de la investigación, donde se extienden resultados de la investigación. En este sentido el trabajo de investigación tiene la muestra conformada por 60 profesionales enfermeros.

#### **▪ Criterios de inclusión**

- Son trabajadores que vienen laborando por más de 03 años sin interrupciones en la institución.
- Su trabajo es mecánico y manual siguiendo un procedimiento de selección.
- Todos los trabajadores se encuentran dentro de la planilla de la empresa.
- Están en diferentes horarios de trabajo.

#### **▪ Criterios de exclusión**

- Aquellos que tienen menos de 03 años trabajando dentro de la institución.
- No trabajar dentro del área administrativa de la institución.
- Que se encuentren de licencia.

**Muestra:** Para Otzen y Manterola. (2017) viene a hacer un subconjunto del total universal, sobre el cual se recoge información. En efecto se considera a toda la población como muestra de estudio.

**Muestreo:** Esta se ha conformado por conveniencia del investigador, ya que precisa la realidad del entorno específico del Hospital Félix Torrealva G.

**Unidad de análisis:** Son los 60 profesionales enfermeros que laboran en el Hospital Félix Torrealva Gutiérrez.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica.** Se ha establecido que las técnicas son los procedimientos que se llevan a cabo con la intención de acumular datos e información que posteriormente puedan ser analizados. La primera etapa de la investigación consistió en la recogida de datos mediante el uso de un enfoque de encuesta. Mediante el uso de encuestas, pudimos evaluar ambas variables en el mismo momento, lo que nos ayudó a cumplir nuestros objetivos y a demostrar la hipótesis que se había propuesto (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

**Instrumentos.** El enfoque utilizado para recolectar datos fue mediante la encuesta, y el instrumento aplicado es el cuestionario, titulado Riesgos Laborales, el cual incluye presentación e instrucciones, rasgos básicos y 35 preguntas en escala Likert, categorizadas en base a aspectos biológicos (8), físicos (8), químicos (6), psicológicos (7) y ergonómicos (6). El cuestionario de medición de la rotación del personal contiene 24 ítems separadas en cuatro componentes: Dimensión gerencial (6), Dimensión del Trabajador (8), Dimensión de la motivación y reconocimiento (3), y Dimensión de Percepción (7). Las respuestas se darán por escala Likert desde una escala de 1 a 5.

Para que los instrumentos que se utilizaron se ajustaran a los fundamentos de la investigación científica, que son la validez y la fiabilidad, el método se completó con éxito mediante ambos instrumentos. La validez y la fiabilidad son dos partes sumamente significativas de la investigación científica.

**Validez.** Para la validación de los resultados se requirió consultar a tres autoridades reconocidas en el campo de estudio con grado de doctor. Estos instrumentos son válidos como consecuencia de la evaluación de los expertos sobre la claridad,

pertinencia y relevancia de los objetivos de cada instrumento, lo que resultó en la adquisición de la validez de los dos cuestionarios para su aplicación.

**Tabla 1**

*Consolidado de la validación por juicio de expertos*

<b>Instrumentos</b>	<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Decisión</b>
Cuestionario de riesgos laborales y rotación del personal	Carmen R. Bendezú Dávila	Doctora	Aplicable
	Roberto S. Almeida Donaire	Magister	Aplicable
	Julia M. Angulo García	Magister	Aplicable

**Confiabilidad.** Se realizó la prueba cuantitativa Alfa de Cronbach a través de un cuestionario con escala politómica (3 a más respuestas) para obtener la confiabilidad del resultado. Su coeficiente es de 0,926, que para el cuestionario de riesgos laborales y un coeficiente de 0,906 para el cuestionario de rotación del personal; este nivel de fiabilidad se considera alto para ambas variables.

### **3.5. Procedimientos**

- Paso 1: Se aprobó y el proyecto y se llevó a cabo.
- Paso 2: Se aplicó las gestiones necesarias en el hospital Félix Torrealva Gutiérrez, Ica, llevando a cabo la investigación, donde se solicitó el permiso de acceso correspondiente a las instalaciones del hospital tomando contacto con los profesionales de enfermería que trabajan en todas las áreas del hospital y se les explico el propósito de la investigación, siendo invitados a participar.
- Paso 3: La aplicación del instrumento, se realizó previa respectivas firmas de sus formularios concernientes a su consentimiento informado.
- Paso 4: Se utilizó el programa Excel para su respectiva tabulación y el estadístico SPSS vs.26, en la cual se procesaron los datos para transformarlos en tablas y gráficos. Se aplicó una prueba no paramétrica de Kolmogorov Smirnov, y su correlación se ejecutó con la Rho de Spearman.



### **3.6. Métodos de análisis de datos**

La información adquirida se analizó mediante una tabla matriz tabulada de Excel 2013, documento que servirá de base para transferir los datos al software SPSS vs. 26 en la que se efectuó con el método estadístico descriptivo e inferencial.

En cuanto a la estadística descriptiva, se llevó a cabo mediante el uso de gráficos y tablas que represento los grados de cada variable y sus correspondientes dimensiones a través de frecuencias y porcentajes.

La Rho de Spearman es una prueba inferencial no paramétrica que nos permitió comparar hipótesis ofrecidas en la que se evaluó la relación entre las variables y dimensiones, con un nivel de significación del 5% (0.05) como se muestra en las reglas de decisión:

- Si  $p$  es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).
- Si  $p$  es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### **3.7. Aspectos éticos**

Mediante la consideración a los autores de cada fuente utilizada y el cumplimiento estricto de cada uno de los pasos a seguir, que apoyaron la recogida de datos, mediante la explicación precisa y puntual de lo que supone el proceso investigativo, considerando individualmente a cada implicado y posterior firma del consentimiento informado en los casos de aceptación, se tuvieron en cuenta las consideraciones éticas durante todo el desarrollo del estudio. Por consiguiente, se tuvo la firma y resultados de los jueces expertos, cuya aprobación dio inicio al desarrollo de los instrumentos, para la realización y culminación de la tesis.

Asimismo, se utilizaron las normativas internacionales APA para la redacción del documento reconociendo la autoría de los textos consultados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### 4.1.1. Resultados sociodemográficos

Tabla 2

*Variables sociodemográficas del personal enfermero de un establecimiento de salud*

Datos	Ítems	n	%
<b>Sexo de encuestado</b>	Masculino	4	6,7%
	Femenino	56	93,3%
<b>Edad del encuestado</b>	21-30 años	9	15,0%
	31-40 años	13	21,7%
	41-50 años	19	31,7%
	51- años a más	19	31,7%
<b>Estado civil del encuestado</b>	Soltero(a)	23	38,3%
	Casado(a)	37	61,7%
<b>Experiencia laboral del encuestado</b>	1 a 5 años	11	18,3%
	6 a 10 años	13	21,7%
	11 a 15 años	9	15,0%
	16 a 19 años	19	31,7%
	20 años a más	8	13,3%
<b>Condición laboral del encuestado</b>	Nombrado(a)	20	33,3%
	Contratado(a)	40	66,7%
<b>Grado de instrucción del encuestado</b>	Universitario	54	90,0%
	Maestría	4	6,7%
	Doctorado	2	3,3%
<b>Área de servicio del encuestado</b>	Observación	5	8,3%
	Consultorio externo	3	5,0%
	Crecimiento y desarrollo	5	8,3%
	Emergencia	6	10,0%
	UVI	5	8,3%
	Cirugía	5	8,3%
	Ucin no Covid	6	10,0%
	Inmunizaciones	4	6,7%
	Medicina	3	5,0%
	Neonatología	5	8,3%
	Pediatría	5	8,3%
	Hospitalización	4	6,7%
	Sala de operaciones	4	6,7%

Una vez aplicado los instrumentos a la variable riesgos laborales y rotación del personal en la muestra constituida por los 60 profesionales de enfermería, se procedió a identificar los niveles de relación. Una vez recabados los datos para nuestro estudio se tabularon y se obtuvieron los siguientes resultados:

El personal de enfermería en su gran mayoría pertenece al sexo femenino con un 93.3%, (56) mientras que el 6.7% (4) son varones.

Respecto a la edad el mayor rango se encuentra entre los 41 a más de 50 años (63.4%) (38).

El estado civil esta predominado por los trabajadores casados con un 61.7% (37) y los que se encuentran solteros tienen un 38.3% (23).

En cuanto a la experiencia laboral la gran mayoría de profesionales tienen más de 11 años a más (60%) (36) en su respectivo trabajo, pero que no se refrenda en su condición laboral siendo esto que el 66.7% (40) profesionales están en calidad de contratados, por lo que en su gran mayoría (90%) (54) solo tienen título universitario en comparación de los presentan grado (10%) (6).

Finalmente se tiene que los enfermeros se encuentran en distintas áreas como son el de crecimiento y desarrollo 8.3% (5), Uci no Covid 10% (6), la observación 8.3% (5), neonatología 8.3% (5), entre otros.

#### 4.1.2. Resultados descriptivos de la variable Riesgos laborales

**Tabla 3**

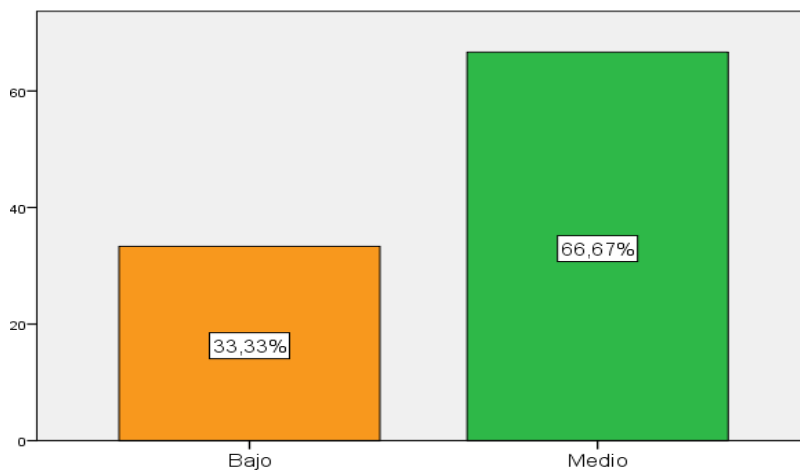
*Distribución de frecuencias de la variable Riesgos laborales*

Categorías	Rango	Cantidad	Porcentaje
Bajo	[35-82>	20	33.3%
Medio	[82-129>	40	66.7%

Nota: n= 60.

**Figura 1**

*Distribución porcentual de la variable Riesgos laborales*



El personal enfermero tuvo un nivel medio (66.7%) (40) referentes a los riesgos laborales que existen en su institución, mientras el 33.33% (20), presenta nivel bajo, evidenciando que el nivel medio prevalece sobre el resto, respecto a los peligros laborales que se dan dentro de la institución como se muestran en la Tabla 3 y Figura 1.

**Tabla 4**

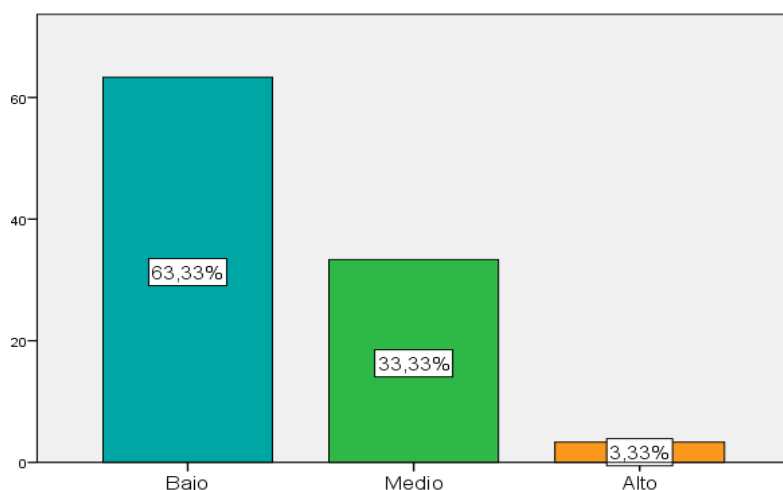
*Distribución de frecuencias de la dimensión Riesgos biológicos*

Categorías	Rango	Cantidad	Porcentaje
Bajo	[8-19>	38	63.3%
Medio	[19-30>	20	33.3%
Alto	[30-40]	2	3.3%

Nota: n= 60.

**Figura 2**

*Distribución porcentual de la dimensión Riesgos biológicos*



Para la dimensión de riesgos biológicos predomina el nivel bajo con un 63.3% (38) seguido del nivel medio con 33.3% (20) y solo un 3.3% (2) presenta nivel bajo. Evidenciando un nivel bajo que prevalece sobre el resto, respecto a los riesgos biológicos derivados de la exposición, manipulación con agentes patógenos que se dan dentro de la institución como se muestran en la Tabla 4 y Figura 2.

**Tabla 5**

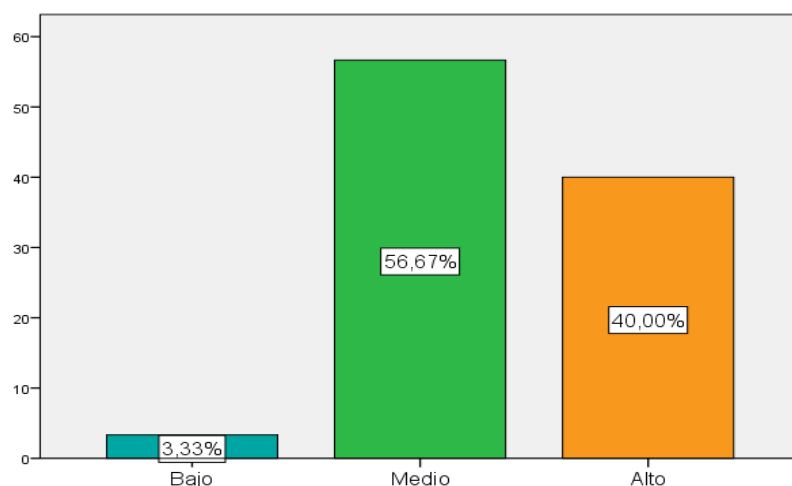
*Distribución de frecuencias de la dimensión Riesgos físicos*

Categorías	Rango	Cantidad	Porcentaje
Bajo	[8-19>	2	3.3%
Medio	[19-30>	34	56.7%
Alto	[30-40]	24	40%

Nota: n= 60.

**Figura 3**

*Distribución porcentual de la dimensión Riesgos físicos*



De acuerdo a la muestra encuestada sobre la dimensión riesgos físicos del personal de enfermería, respecto a la tabla 5 y figura 3, se observa que las conclusiones obtenidas indican que 40% (24) de empleados presentan nivel alto, mientras el 56.67% (34), tiene nivel medio y solo 3.33% (2) un nivel bajo, donde se puede evidenciar que el nivel medio prevalece sobre el resto, respecto a los riesgos físicos derivados de las posturas inconfortables, estar de pie prolongadamente, largas jornadas laborales, sobrecarga física que se dan dentro de la institución.

**Tabla 6**

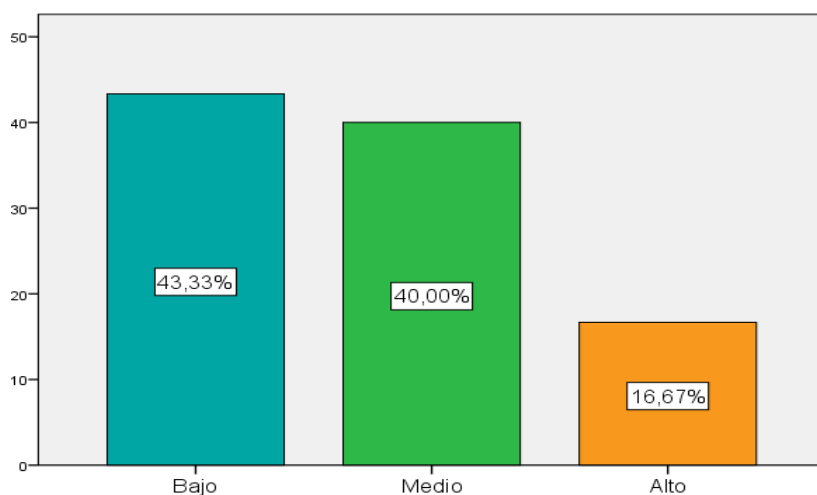
*Distribución de frecuencias de la dimensión Riesgos químicos*

Categorías	Rango	Cantidad	Porcentaje
Bajo	[6-14>	26	43.3%
Medio	[14-22>	24	40%
Alto	[22-30]	10	16.7%

Nota: n= 60.

**Figura 4**

*Distribución porcentual de la dimensión Riesgos químicos*



La dimensión de riesgos químicos en el personal enfermero se encuentra en un nivel bajo de 43.3% (26), seguido del nivel medio con 40% (24) y solo el 16.7% (10) se encuentra en un nivel alto. Evidenciando que el nivel bajo prevalece sobre el resto, respecto a los riesgos químicos derivados de las exposiciones a gases tóxicos, humos, látex, insecticidas, desinfectantes, entre otros, que se dan dentro de la institución como se muestran en la Tabla 6 y Figura 4.

**Tabla 7**

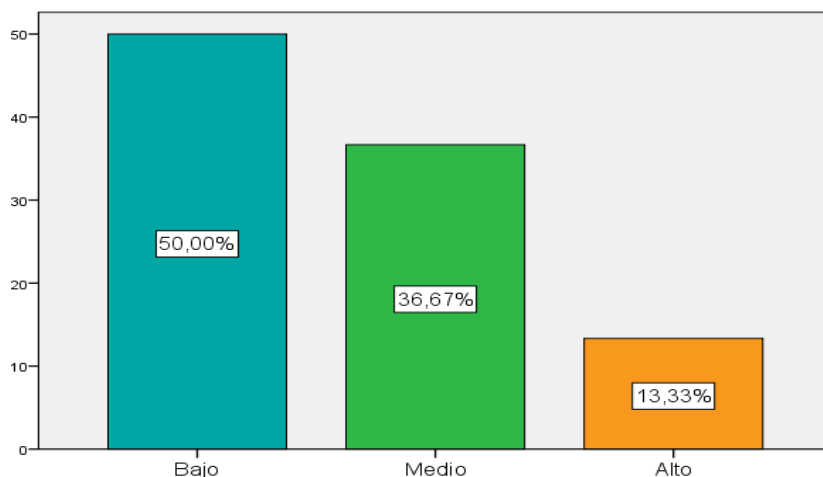
*Distribución de frecuencias de la dimensión Riesgos psicosociales*

Categorías	Rango	Cantidad	Porcentaje
Bajo	[7-17>	30	50%
Medio	[17-27>	22	36.7%
Alto	[27-35]	8	13.3%

Nota: n= 60.

**Figura 5**

*Distribución porcentual de la dimensión Riesgos psicosociales*



De acuerdo a la muestra encuestada sobre la dimensión de riesgos psicosociales del personal de enfermería respecto a la tabla 7 y figura 5, se observa que los resultados obtenidos indican que el 50% (30) de empleados presentan nivel bajo, mientras el 36.67% (22), tiene nivel medio y solo 13,33% (8) un nivel alto, evidenciando que el nivel bajo prevalece sobre el resto, respecto a los riesgos psicosociales derivados del estrés laboral, el agotamiento, sobrecarga de trabajo o, ambientes negativos que se dan dentro de la institución.



**Tabla 8**

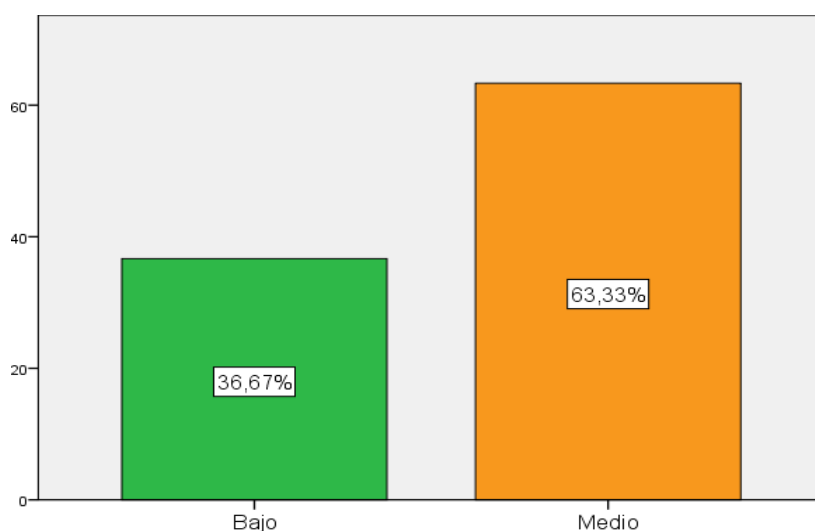
*Distribución de frecuencias de la dimensión Riesgos ergonómicos*

Categorías	Rango	Cantidad	Porcentaje
Bajo	[6-14>	22	36.7%
Medio	[14-22]	38	63.3%

Nota: n= 60.

**Figura 6**

*Distribución porcentual de la dimensión Riesgos ergonómicos*



Sobre la dimensión de riesgos ergonómicos podemos afirmar que gran parte del personal está en un nivel medio con 63.3% (38) y solo el 36.7% (22) presenta nivel bajo evidenciando que el nivel medio prevalece sobre el resto, respecto a los riesgos ergonómicos derivados de tener esfuerzos físicos, ritmos acelerados de trabajo, cargas pesadas, optar por malas posiciones que se dan dentro de la institución como se muestra en la Tabla 8 y Figura 6.

### 4.1.3. Resultados descriptivos de la variable Rotación del personal

**Tabla 9**

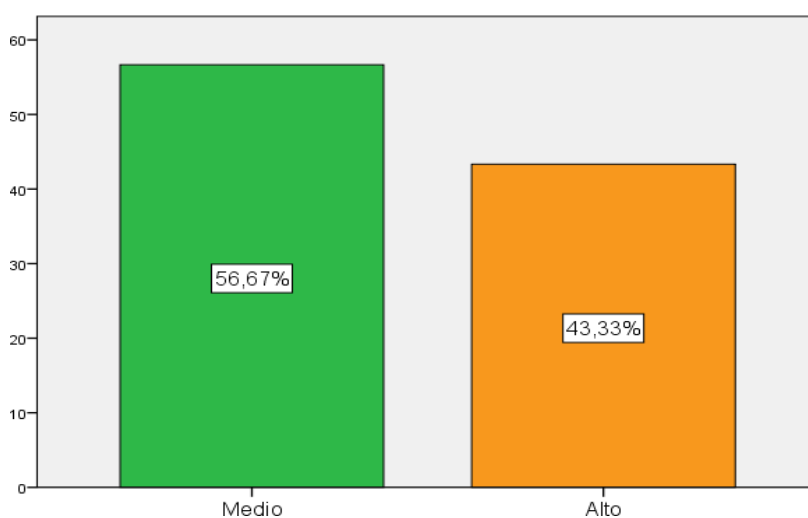
*Distribución de frecuencias de la variable Rotación del personal*

Categorías	Rango	Cantidad	Porcentaje
Medio	[56-88>	34	56.7%
Alto	[88-120]	26	43.3%

Nota: n= 60.

**Figura 7**

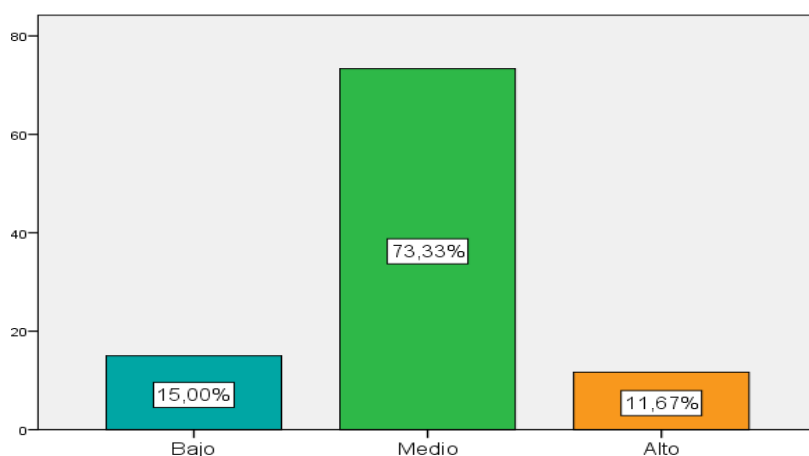
*Distribución porcentual de la variable Rotación del personal*



De acuerdo a la muestra encuestada sobre la variable rotación del personal de enfermería, respecto a la Tabla 9 y Figura 7, se observa que los resultados obtenidos indican que el 56.67% (34) de empleados presentan nivel medio, queriendo manifestar que gran parte de los trabajadores entienden y comprender las rotaciones internas que se generan dentro de la institución, mientras el 43.33% (26) presenta un nivel más alto.

**Tabla 10***Distribución de frecuencias de la dimensión Gerencial*

Categorías	Rango	Cantidad	Porcentaje
Bajo	[6-14>	9	15%
Medio	[14-22>	44	73.3%
Alto	[22-30]	7	11.7%

*Nota:* n= 60.**Figura 8***Distribución porcentual de la dimensión Gerencial*

De acuerdo a la muestra encuestada sobre la dimensión gerencial del personal de enfermería, respecto a la Tabla 10 y Figura 8, se observa que los resultados obtenidos indican que el 73.33% (44) de empleados presentan nivel medio, queriendo manifestar que gran parte de los trabajadores entienden y comprender los desplazamientos de los profesionales que se dan para fines netamente de estudios o capacitaciones, cuando falta personal para un área determinada, en tanto el 15% (9) muestra nivel bajo y solo el 11.67% (7) presenta nivel más alto, porque consideran que es política de la empresa.

**Tabla 11**

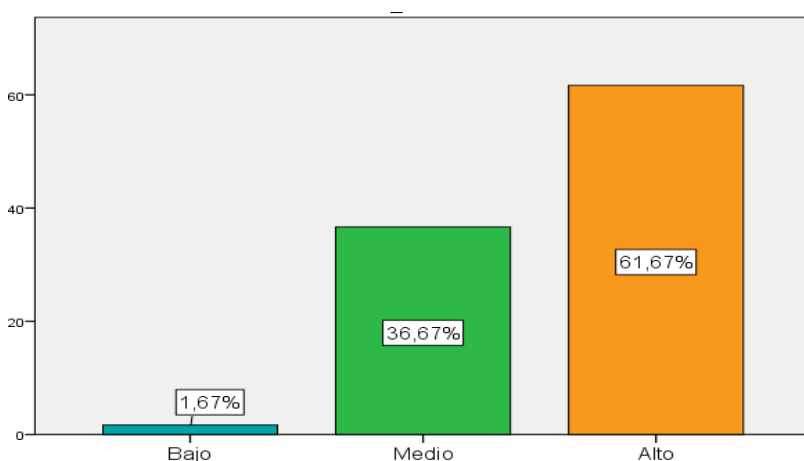
*Distribución de frecuencias de la dimensión Trabajador*

Categorías	Rango	Cantidad	Porcentaje
Bajo	[8-19>	1	1.7%
Medio	[19-30>	22	36.7%
Alto	[30-40]	37	61.7%

Nota: n= 60.

**Figura 9**

*Distribución porcentual de la dimensión Trabajador*



De acuerdo a la muestra encuestada sobre la dimensión gerencial del personal de enfermería, respecto a la Tabla 11 y Figura 9, se observa que los resultados obtenidos indican que el 61.67% (37) de empleados presentan nivel alto, queriendo manifestar que gran parte de los trabajadores expresan que el desplazamiento guarda relación a los problemas de salud del trabajador, por estudios, mientras 36.67% (22) presenta nivel medio, porque consideran no estar de acuerdo con el entorno familiar y solo el 1.67% (1) presenta nivel bajo.

**Tabla 12**

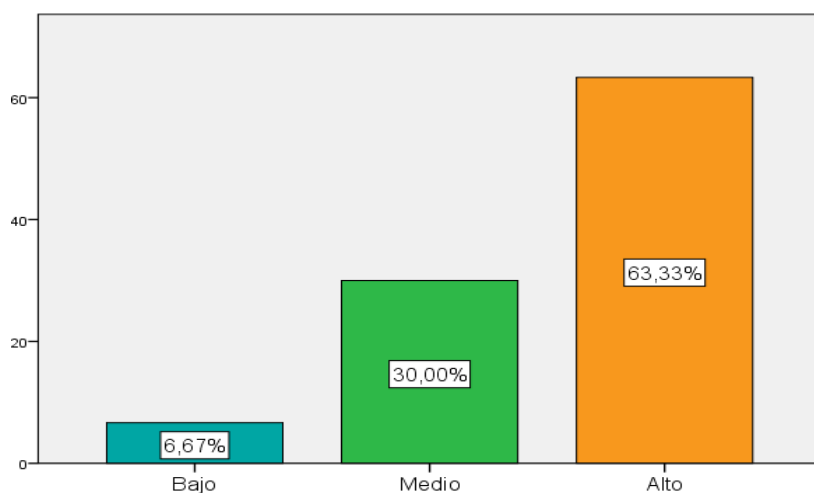
*Distribución de frecuencias de la dimensión Motivación y reconocimiento*

Categorías	Rango	Cantidad	Porcentaje
Bajo	[3-7>	4	6.7%
Medio	[7-11>	18	30%
Alto	[11-15]	38	63.3%

Nota: n= 60.

**Figura 10**

*Distribución porcentual de la dimensión Motivación y reconocimiento*



De acuerdo a la muestra encuestada sobre la dimensión gerencial del personal de enfermería, respecto a la Tabla 12 y Figura 10, se observa que los resultados obtenidos indican que 63.33% (38) de empleados presentan nivel alto, queriendo manifestar se da por desméritos o castigos al trabajador mientras el 30% (18) presenta nivel medio, porque consideran que las rotaciones proporcionen un incentivo económico al profesional y solo el 6.67% (4) tiene nivel bajo.

**Tabla 13**

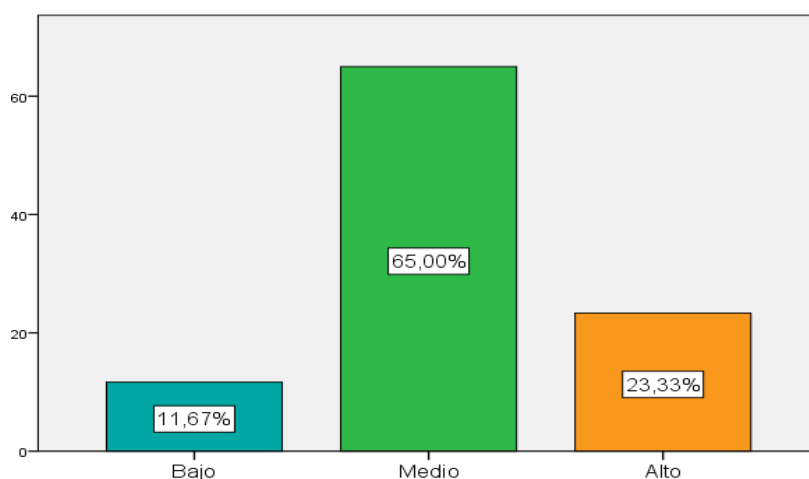
*Distribución de frecuencias de la dimensión Percepción*

Categorías	Rango	Cantidad	Porcentaje
Bajo	[7-17>	7	11.7%
Medio	[17-27>	39	65%
Alto	[27-35]	14	23.3%

Nota: n= 60.

**Figura 11**

*Distribución porcentual de la dimensión Percepción*



De acuerdo a la muestra encuestada sobre la dimensión gerencial del personal de enfermería, respecto a la Tabla 13 y Figura 11 se observa que los resultados obtenidos indican que 65% (39) de empleados presentan nivel medio, ya que la gran mayoría considera que las rotaciones generan un crecimiento profesional, promoviendo destrezas y habilidades, en tanto el 23.33% (14) presenta nivel alto, porque considera que le genera satisfacción laboral y solo el 11.67% (7) tiene nivel bajo.

## 4.2. Resultados inferenciales

### 4.2.1. Prueba de normalidad

Se determinó realizar el cálculo en cuestión con el diseño del sistema para comprobar si los valores en cuestión tenían o no una distribución normal. Por este motivo, se seleccionaron las hipótesis siguientes de trabajo:

- La hipótesis nula establece que los datos recogidos siguen una distribución normal. Esta hipótesis se denomina  $H_0$ .
- La hipótesis alterna afirma que los datos de la muestra no se ajustan a una distribución normal. Esta es la hipótesis  $H_1$ .

De acuerdo con el grado de confianza al 95%, se comparó la significación largamente establecida de  $T = 0,05$  con la significación calculada en la tabla de normalidad de los datos conforme a:

$\text{Sig } p > \text{Sig } T = H_0$ , se acepta la hipótesis  $H_0$

$\text{Sig } p < \text{Sig } T = H_1$ , se rechaza la hipótesis  $H_1$

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov se muestran en la tabla 18, que contiene los datos tabulados

**Tabla 14**

*Prueba de normalidad*

Variables de prueba	Kolmogorov_Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos Laborales	,425	60	,000
Rotación del personal	,374	60	,000

a. Correlación de significación de Lilliefors

Respecto a la base de datos existe más de 50 personas incluidas en la investigación, se consideró adecuada la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

La variable ordinal de riesgos laborales obtuvo una puntuación de 0.00, es decir, inferior a 0,05, respecto a la prueba de Kolmogorov-Smirnov Esto indica que

el nivel de significación del hallazgo es bajo. En consecuencia, la conclusión a la que se puede llegar es que la variable no tiene distribución normal.

La variable ordinal de la rotación del personal recibió una puntuación de 0,00 en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, es decir, inferior a 0,05. Esto indica que el nivel de significación del hallazgo es bajo. En consecuencia, la conclusión a la que se puede llegar es que la variable no presenta una distribución normal.



#### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre los riesgos laborales y rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.

H<sub>i</sub>: Existe relación directa entre los riesgos laborales y rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.

**Tabla 15**

*Correlación entre riesgos laborales y rotación del personal de enfermería*

		V2. Rotación del personal	
		Coeficiente de correlación	,920**
Rho de Spearman	V1. Riesgos laborales	Sig. (bilateral)	.000
		N	60

Se tiene que la correlación del valor de Rho Spearman es de 0,920, que demuestra una correlación positiva muy alta, y significación bilateral de 0,000, indicando un valor inferior a la región que se acepta (que es de 0,05), por tanto, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis propuesta por el investigador, afirmando con un nivel de confianza igual al 99%, que existe relación directa entre el factor de riesgos laborales y rotación del personal de enfermería.

### 4.2.3. Contrastación de las hipótesis específicas

#### Contrastación de la hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre los riesgos biológicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre los riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.

**Tabla 16**

*Correlaciones entre riesgos biológicos y rotación del personal de enfermería*

		V2. Rotación del personal	
Rho de	D1. Riesgos	Coeficiente de correlación	,818**
Spearman	biológicos	Sig. (bilateral)	.000
		N	60

Se tiene que la correlación del valor de Rho Spearman es de 0,818 que demuestra una correlación positiva alta, y significación bilateral de 0,000, indicando un valor inferior a la región que se acepta (que es de 0,05), por tanto, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis propuesta por el investigador, afirmando con un nivel de confianza igual al 99%, que existe una relación directa entre la dimensión de riesgos biológicos y rotación del personal de enfermería.

## Contrastación de la hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre los riesgos físicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.

H<sub>2</sub>: Existe relación directa entre los riesgos físicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.

**Tabla 17**

*Correlaciones entre riesgos físicos y rotación del personal de enfermería*

		V2. Rotación del personal	
Rho de Spearman	D2. Riesgos físicos	Coefficiente de correlación	,775**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

Se tiene que la correlación del valor de Rho Spearman es de 0,775 que demuestra una correlación positiva alta, y significación bilateral de 0,000, indicando un valor inferior a la región que se acepta (que es de 0,05), por tanto, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis propuesta por el investigador, afirmando con un nivel de confianza igual al 99%, que existe una relación directa entre la dimensión de riesgos físicos y rotación del personal de enfermería.

### Contrastación de la hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre los riesgos químicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.

H<sub>3</sub>: Existe relación directa entre los riesgos químicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.

**Tabla 18**

*Correlaciones entre riesgos químicos y rotación del personal de enfermería*

		V2. Rotación del personal	
Rho de Spearman	D3. Riesgos químicos	Coefficiente de correlación	,776**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

Se tiene que la correlación del valor de Rho Spearman es de 0,776 que demuestra una correlación positiva alta, y significación bilateral de 0,000, indicando un valor inferior a la región que se acepta (que es de 0,05), por tanto, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis propuesta por el investigador, afirmando con un nivel de confianza igual al 99%, que existe una relación directa entre la dimensión de riesgos químicos y rotación del personal de enfermería.

#### Contrastación de la hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre los riesgos psicosociales y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.

H<sub>4</sub>: Existe relación directa entre los riesgos químicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.

**Tabla 19**

*Correlaciones entre riesgos psicosociales y rotación del personal de enfermería*

		V2. Rotación del personal	
Rho de Spearman	D4. Riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	,815**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

Se tiene que la correlación del valor de Rho Spearman es de 0,815 que demuestra una correlación positiva alta, y significación bilateral de 0,000, indicando un valor inferior a la región que se acepta (que es de 0,05), por tanto, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis propuesta por el investigador, afirmando con un nivel de confianza igual al 99%, que existe una relación directa entre la dimensión de riesgos psicosociales y rotación del personal de enfermería.

## Contrastación de la hipótesis específica 5

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre los riesgos ergonómicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.

H<sub>5</sub>: Existe relación directa entre los riesgos ergonómicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.

**Tabla 20**

*Correlaciones entre riesgos ergonómicos y rotación del personal de enfermería*

		V2. Rotación del personal	
Rho de Spearman	D5. Riesgos ergonómicos	Coefficiente de correlación	,695**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

Se tiene que la correlación del valor de Rho Spearman es de 0,695 que demuestra una correlación positiva moderada, y significación bilateral de 0,000, indicando un valor inferior a la región que se acepta (que es de 0,05), por tanto, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis propuesta por el investigador, afirmando con un nivel de confianza igual al 99%, que existe una relación directa entre la dimensión de riesgos ergonómicos y rotación del personal de enfermería.

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se realizó a través de un cuestionario que permitió recabar información y establecer las dos implicancias de nuestra variables de estudio como son los riesgos laborales y rotación del personal, en la cual se optó por trabajar con 35 ítems para la variable 1 con sus respectivas dimensiones (05) de riesgo biológico, físico, químico, psicosocial y ergonómico, al igual que la variable 2 con 24 ítems y contando con la dimensión gerencial, del trabajador, de motivación y reconocimiento, percepción.

Se aplicaron los instrumentos en base a cuestionarios, donde la muestra la conformaron 60 profesionales de enfermería del establecimiento de salud de la ciudad de Ica.

Por otro lado, se tiene que a partir de los hallazgos encontrados se procedió a aceptar la hipótesis general la cual establece que existe relación entre los riesgos laborales con la rotación del personal de enfermería. Se logró hallar su nivel de significancia o p valor de 0.000 que se encuentra en relación menor que  $\alpha=0.05$ , que fue comprobado por una prueba no paramétrica aplicada por Kolmogorov Smirnov, donde se obtuvo una correlación de 0.920 a través del Rho de Spearman, lo que evidencia una relación entre las variables.

Por eso nos indica que el personal enfermero está expuesto en mayor o menor medida a los riesgos laborales dados por el nivel biológico, físico, químico, psicosocial, ergonómico

Estos resultados expuestos se pueden relacionar con lo que sostiene Ramírez (2020), en la cual su trabajo concluye que las variables de riesgos laboral y rotación del personal presentan influencia directa alta, donde la prueba no paramétrica correlativa de Rho Spearman es de 0.913, obteniendo un p valor  $<0.05$ . Su investigación fue aplicada con un enfoque de tipo mixto, el trabajo realizado fue de 30 personas, por lo que no se llegó a empelar muestra.

Por su parte Hernández et al. (2021), quienes llegan a concluir que existe una relación entre el compromiso institucional y la rotación del personal, donde su resultado es promover la afectividad dentro de su entorno laboral. Se llegó a aplicar un cuestionario estructurado. Este trabajo pudo obtener hallazgos que presentan

una correlación significativa moderada, por tanto, se tiene que para simplificar la rotación del personal se debe consolidar el valor efectivo del trabajador y presenta un limitado territorio característico.

Por lado se relaciona en el caso de Mogrovejo y Larrea (2017), quienes indican que de acuerdo a su trabajo de investigación la salud es fundamental, pero que debe tenerse mucho cuidado a los riesgos laborales, siendo estos los químicos, físicos, ergonómicos, ambientales y biológicos, concluyendo que los trabajadores siempre se encuentran prevenidos. Se tiene que el personal enfermero esta siempre expuesto a los distintos riesgos biológicos, químicos, ergonómicos, físicos y ambientales. El presente trabajo es de corte transversal con una muestra de 201 personas, en la que se aplicó un instrumento, concluyendo están siempre con su indumentaria de protección, pero aun así siempre los accidentes se dan en el horario de trabajo.

Por consiguiente, el autor Rafael (2017) manifiesta que se llegó a obtener relación para las variables estudiadas, utilizando la prueba no paramétrica de Rho Spearman. Este trabajo pretende darle importancia a la rotación y actitudes ante un suceso. Para el trabajo siguiente se aplicó un diseño no experimental, con un nivel correlacional y corte transversal, donde su población lo conformaron 40 enfermeras (profesionales y no profesionales), donde aplico un cuestionario validado. Se pudo concluir que existe relación entre la rotación de servicios y actitud del personal con un coeficiente de 0,721 y su p valor 0.000 >0.05, obteniendo en la escala una correlación de nivel alta.

Mientras que los autores Quispe et al. (2017) concluyeron que los riesgos laborales generan un impacto en la salud ocupacional del profesional, donde se referencia a los niveles ergonómicos, físicos, locativos, mecánicos, psicosociales, biológicos, por lo tanto, estas variables se relacionan. Presentan que el valor humano dentro de una institución evoluciona los procesos del trabajo en las que se aplican reglamentos, leyes, convenios, pero con el avance tecnológico toda organización debe ceñirse al cambio, siendo estas medidas objetivos para cuidar la integridad de cada personal. Se considera que los accidentes pueden obtener efectos negativos y positivos, pero que al final se hará un trabajo seguro que permitirá optimizar los riesgos psíquicos, físicos y social, por otro lado, al tener un



problema de salud repercute en su rendimiento y calidad de trabajo en forma negativa.

Pero en lo que no concuerda el estudio referido a Clemente (2022) donde menciona que no existe relación entre los riesgos laborales y el síndrome de Burnout. Para el presente trabajo se tuvo un nivel descriptivo correlacional, teniendo un enfoque cuantitativo y un método hipotético deductivo, siendo el trabajo no experimental y transversal, se puede concluir que se aplicó un instrumento para recabar datos para la variable, siendo validados por el juicio de expertos y determinando su confiabilidad. Se tiene que el conocimiento de la diabetes mellitus tipo II obtuvo una correlación de -15.8% y su significancia de  $0.263 > 0.05$ .

Dentro de esta línea también se tiene a Campos y Matzumura (2019) que es esencial la rotación del personal, ya que estos engloban objetivos directos e indirectos, en la que se tiene que las faltas a sus labores están sujetas a remuneración o entorno familiar, pero ganan en conocimiento profesional y experiencia por lo que concluye que no existe relación estadísticamente significativa de las variables investigadas. Este trabajo se constituye de mucha relevancia en la gestión de los recursos humanos. Para la realización del trabajo se aplicó un corte transversal, teniendo un muestreo no probabilístico con un total de 29 enfermeras, en la que se aplicó un instrumento de 24 ítems, en las que se midieron 4 dimensiones, obteniendo una confiabilidad de 0.72.

Menciona Soto y Melara (2018) donde hacen referencia que el personal enfermero manejan adecuadamente y de forma responsable los riesgos laborales, por lo que se concluye que existe relación entre causa y efecto respecto al profesional enfermero. En el presente trabajo se propuso describir riesgos que ayuden a intervenir, contribuir o distribuir efectos que ocasionen. Se aplicó un estudio descriptivo, teniendo un corte trasversal. Por tanto, se obtiene que los riesgos psicosociales estén representados por una exigencia de alta presión, donde las emociones de los pacientes están en contra de que puedan ser despedidos, trabajos que se dan en contra de lo que desean y poco valor del trabajo que se está realizando. Se sugiere que exista más gestión profesional de enfermería que ayude en su mejora de rotación del trabajador hacia otras áreas.

Respecto a los peligros de los riesgos laborales que representan para la salud, se tiene que Solorzano (2016), menciona que los peligros se encuentran en el mismo centro de trabajo que forman contaminantes ambientales que son muchas veces perjudiciales, en los que se refiere a riesgos químicos, físicos, psicosociales, ergonómicos y biológicos. Se tiene que la manipulación de las materias primas, de proceso, materiales auxiliares, etc., deben de caracterizarse en volumen, tamaño, forma, encaminadas por la distancia que recorre.

A igual conclusión llega Ekpanyaskul y Padungtod (2021) manifiestan que los accidentes se producen en los centros de salud. Se tuvo que su investigación es de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo y teniendo un diseño no experimental, aplicando un instrumento validado por expertos.

En lo que respecta a la hipótesis específica 1, existe relación de dependencia positiva muy alta frente a la rotación del personal en la que su p valor es  $0.000 < 0.05$ , mientras la  $r=0.818$ , denotando que el riesgo siempre está presente en los patógenos, secreciones y fluidos corporales. Esto se puede contrastar con los resultados de Cedeño Mero, (2018) que menciona que este patógeno está en todos lados, que va desde el agua, hasta el aire, en los que resalta los fluidos corporales, heridas, hepatitis B, VIH, entre otros.

Es por eso que el sector salud tiene peligros que afectan la calidad de sus empleados, ante esta situación ellos deben garantizar el cuidado a los usuarios, aun a costa de ellos mismos, Se realizó por medio de una revisión bibliográfica, documentada y finalmente el resultado es de la indiferencia que terminan afectando la vida de las personas.

Referente a la hipótesis específica 2, se tiene que los riesgos físicos y la rotación del personal presentan una relación positivamente alta donde su nivel de significancia es  $0.000 < 0.05$  y su correlación es de 0.775, los que se clasifican en ruido, espacios reducidos, iluminación, agua, radiaciones etc. Concuerta con lo que refiere Solorzano (2016), que estos tipos de contaminantes generan impactos negativos en los que resalta la iluminación, el agua, los ruidos, espacios no adecuados, etc.

Asimismo, la hipótesis específica 3 indica que presenta relación positiva alta con la rotación del personal enfermero, obteniendo mediante la prueba de Rho Spearman  $r=0.776$  y seguido de su nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$ , en lo que se describe como peligros latentes a los gases tóxicos, látex, humos, insecticidas, etc.

De forma similar también expresa Solorzano (2016) que los productos químicos entre los que destaca el aerosol, desinfectantes, penetran al organismo por las vías pulmonares, digestivas, cuya prevención es poder erradicar y capacitar al trabajador.

Dentro de este orden la hipótesis específica 4 menciona que existe relación entre los riesgos psicosociales y rotación del personal enfermero, en la que se obtiene un  $r=0.815$  de Spearman y su  $\alpha=0.000 < 0.05$ , obteniendo una correlación positiva muy alta, lo que genera un grado de estrés ocupacional, agotamiento mental, cargas de trabajo e interacción con sus colegas.

También se puede corroborar con lo expuesto por Gonzales Bueno (2016), en las que menciona que las condiciones están ligadas por el estrés laboral, el trabajo con sobrecargas, el entorno social y laboral que pone en manifiesto la experiencia del trabajador. Esto refleja una contrariedad por que la gente que va a los centros médicos van en busca de poder solucionar sus dolencias o enfermedades, por otra parte de la que los expuestos realmente son los trabajadores ya que poseen deficiente s condición es de trabajo.

Por último, se tiene que la hipótesis específica 5, presenta una correlación moderada de  $r=0.695$ , siendo su p valor= $0.000 < 0.05$ , estando asociada a diferentes posturas, estar mucho tiempo de pie, tener un escritorio no adecuado, tener largas jornadas laborales, etc.

También es importante mencionar con referencia a este punto por Iltas (2019) que fundamenta la educación de cada profesional que labora en el centro de salud, permite evitar peligros ocupacionales, como estar de pie, mobiliario inadecuado, horarios extensos, etc. Respecto a lo que menciona Minsa (2015) que tiene como objetivo primordial evitar presencia de enfermedades como las lesiones o cansancios en el centro de trabajo.

En conclusión, se llega a establecer la suficiente evidencia que permite establecer la relación entre las variables riesgos laborales y rotación del personal por lo que se recomienda a los futuros investigadores que tomen como una base consultiva los resultados hallados en este trabajo, ya que nuestras hipótesis planteadas son confirmadas y validadas. Se puede afirmar que existe relación para las variables y dimensiones de la tesis en la que se procede a aceptar la hipótesis alterna o que fue planteada por el investigador y rechazar la hipótesis nula.

## V. CONCLUSIONES

- Primera** Para esta tesis se determinó el grado positivo de su influencia entre las variables riesgos laborales con la rotación del personal de enfermería del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez, Ica, 2022, donde el resultado permite obtener un 66.7% de los riesgos laborales que impactan en la rotación del personal. Se concluyó que ambas variables, están conectadas generando riesgos biológicos, químicos, físicos, ergonómicos y psicosociales que permite la rotación del personal.
- Segunda** Por otra parte, se establece una relación directa y significativa entre los riesgos biológicos con la rotación del personal de enfermería, por tanto, se confirma que un 63.3% de los trabajadores presentan nivel bajo, donde se concluye que estos riesgos no representan una amenaza patógena al personal.
- Tercera** Debe señalarse que existe una relación directa y significativa que se da entre riesgos físicos con la rotación del personal de enfermería, por tanto, se confirma que el 56.7% del personal enfermero presenta un nivel medio, concluyendo que la exposición a los riesgos físicos esta medianamente propensos a tener accidentes, debido a las áreas que no se encuentran debidamente adecuadas como la ventilación, los equipos, agua, etc.
- Cuarta** Se determina que existe una relación directa y significativa generada por el riesgo químico con la rotación del personal de enfermería, por tanto, se confirma que el 43.3% del personal enfermero presenta nivel bajo, concluyendo que la exposición a riesgos químicos como óxido de etileno, látex, humo, inhalaciones, etc., no genera conminación para todos los trabajadores y usuarios.
- Quinta** Se determinó que existe una relación directa y significativa relacionada al riesgo psicosocial con la rotación del personal de enfermería, por tanto, se confirma que el 50% del personal tiene nivel

bajo, concluyendo que la exposición a riesgos psicosociales entre el personal es manejable y sostenible.

**Sexta**

Cabe señalar que existe una relación directa y significativa ente el riesgo ergonómico con la rotación del personal de enfermería, por tanto, se evidencia que el 63.3% del personal presenta nivel medio, se concluye que, al aplicar fuerza, levantar objetos, estar de pie, entre otros, el personal merma su salud y atención.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Primera** Se sugiere a los responsables encargados que la rotación del personal se maneje con sumo cuidado y responsabilidad, por que conviven con riesgos laborales latentes que ponen en peligro la vida del trabajador, que ayudara a tener un personal satisfecho y con mucha confianza generando un ambiente laboral productivo.
- Segunda** Se recomienda a los responsables que se tenga bien definido y señalado las zonas de contagio que existen entre los pacientes, tener indumentaria de protección adecuada, y trasmisión de conocimiento al usuario respecto a su enfermedad, porque la convivencia con los usuarios permite que se pueda generar una alta probabilidad de adquirir patógeno, que se pueda propagar en toda la institución.
- Tercera** Se recomienda a los encargados responsables que se realice de manera primordial y urgente una verificación de todas las áreas de trabajo con el fin de poder minimizar accidentes de peligro para el entorno general del trabajador y usuarios que se encuentran dentro de la institución.
- Cuarta** Se recomienda al personal encargado que informe a los trabajadores y usuarios sobre los diferentes riesgos laborales que van desde la manipulación, almacenamiento, preparación y eliminación de sustancias químicas a través de fichas informativas, información en las redes sociales, etc.
- Quinto** Se recomienda al personal que se implemente un programa manejando mecanismos recreativos, de manera responsable, ya que esto no bien llevado puede repercutir en la salud afectando de manera directa a la institución.
- Sexto** Se recomienda a los encargados monitorear y llevar control del personal respecto al equilibrio de su organismo, con buen funcionamiento, autocuidado y realizando periódicamente prácticas de mecánica corporal.

## REFERENCIAS

- Aguado Lingan, A. M., García, Bravo, B., Malpartida Gutiérrez, J. N. y Garivay, Torres De Salinas, F. (2022). Gestión de calidad en pequeñas y medianas empresas de Pasco, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27 (Especial 7), 709-726. <https://doi.org/10.52080/rvg-luz.27.7.46>
- Aparicio Morales, A. (2020). Riesgo laboral en Anestesiología ante posible infección por coronavirus COVID-19. *Revista Cubana Anestesiología y Reanimación*, 19(1). <https://revanestesia.sld.cu/index.php/anestRean/article/view/643>
- Bautista-Rodríguez, L. M., Diosa-Rodríguez, M. P., Gil-Marlés, J., Méndez-Hernández, R. E., Cruz-Suárez, E. L., & Blanco-Grimaldo, S. J. (2015). Percepción del personal de enfermería ante la rotación en los servicios de hospitalización. *Revista Ciencia y Cuidado*, 11(2), 74–83. <https://doi.org/10.22463/17949831.199>
- Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia*. [Tesis de titulación, Universidad Peruana Cayetano Heredia] Repositorio institucional. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecar%20ga\\_BustamanteVelazque\\_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecar%20ga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Campos, P., Gutiérrez, H. y Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2), e626. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Carrillo Algarra, A. (2018). Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(2). <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1522/358>
- Cacua-Barreto, L. F., Carvajal-Villamizar, H. P., & Hernández Flórez, N. E. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Psicoespacios*, 11(19), 99–119. <https://doi.org/10.25057/21452776.952>
- Chaparro Rintha, D. T., Guzmán Rodríguez, A. L., Naizaque Pérez, L. J., Ortiz Figueroa, S. del P., & Jiménez Barbosa, W. G. (2015). Factores que originan



- la rotación del personal auxiliar de odontología / Factors causing Dental Assistant Turnover. *Universitas Odontologica*, 34(72), 75–82.  
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.uo34-72.forp>
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., & Lin, C. T. (2015). Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organisational commitment in hospital nursing staff. *Journal of nursing management*, 23(3), 297–306.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.12126>
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill (Ed.), 4° ed. México.
- Clemente, K. (2022). *Riesgos laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/86081>
- Dávila, K. y Maguiña, R. (2019). *Impacto de la rotación laboral en el desempeño organizacional de las microempresas del sector manufactura en Lima Centro*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/648696>
- De la Cerna, A. (2020). *Riesgo laboral y gestión logística en atención de casos Covid -19, Hospital de Chancay 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61873>
- Díaz-Salvador, J. y De La Cruz-Ruiz, M. (2017). Riesgo biológico del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao, Perú. *Revista Enfermería Herediana*, 10(1). 54-62.  
<https://doi.org/10.20453/renh.v10i1.3132>
- Ekpanyaskul, C., & Padungtod, C. (2021). Occupational Health Problems and Lifestyle Changes Among Novice Working-From-Home Workers Amid the COVID-19 Pandemic. *Safety and Health at Work*, 12(3), 384–389.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.01.010>
- Fernández Ríos, M., San Martín Castellanos, R., & de Miguel Calvo, J. M. (2008). Dimensiones básicas en el diseño del trabajo: nuevos aportes a la flexibilidad

- funcional. *Psicothema*, 20(4), 773-779.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72720440>
- Galíndez, L. y Rodríguez, Y. (2007). Riesgos laborales de los trabajadores de la salud. *Salud de los Trabajadores*. 15(2), 67-69.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839287001.pdf>
- Gonzales, M. (2015). *Riesgos Químicos*. EMT-CBPRL.  
[https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2014-12-18-Tema 16. Riesgos químicos.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2014-12-18-Tema%2016.%20Riesgos%20qu%C3%ADMICOS.pdf)
- Grijalva, G. (2018). *Modelo Turnover* [Tesis de Maestría, Universidad de Sonora]. Biblioteca digital. <http://www.bidi.uson.mx/TesisIndice.aspx?tesis=20755>
- Guevara, K. y Guevara, N. (2020). *Rotación de personal y su relación con la satisfacción del cliente en Financiera Crediscotia Jaén – 2019* [Tesis de Licenciatura. Universidad Señor de Sipán.].  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7031/Guevara Fern% E1 ndez Karely & Guevara Fern% E1 ndez Norely.pdf?sequence=6](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7031/Guevara%20Fernandez%20Karely%20y%20Guevara%20Fernandez%20Norely.pdf?sequence=6)
- Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Instituto Navarro de Salud Laboral. (2016). Risks Due to Polluting Agents. Gobierno de Navarra, 2, 18. [http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/2EFDBE3F- EA49-4BDE-9CFB-7EEF169F4ECA/0/m2ud2.pdf](http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/2EFDBE3F-EA49-4BDE-9CFB-7EEF169F4ECA/0/m2ud2.pdf).
- ISTAS. (2019). *Factores de riesgo ergonómico y causas de exposición*. Fundación Para La Prevención de Riesgos Laborales, 1–59.  
[https://istas.net/sites/default/files/2019-12/M3\\_FactoresRiesgosYCausas.pdf](https://istas.net/sites/default/files/2019-12/M3_FactoresRiesgosYCausas.pdf)
- Jimenez, S. (2020). *Seguridad y salud en hospitales*. Hospital Universitario Virgen del Rocío. [https://www.seguridad-laboral.es/prl-por-sectores/sanitario/seguridad-y-salud-en-hospitales\\_20201229.html](https://www.seguridad-laboral.es/prl-por-sectores/sanitario/seguridad-y-salud-en-hospitales_20201229.html)

- Lopera Betancur, M. A., Forero Pulido, C., Paiva Duque, L. E., & Cuartas, V. M. (2016). El quehacer cotidiano de la enfermera significa soportar la carga. *Revista Cuidarte*, 7(2), 1262-70. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v7i2.320>
- Márquez Coronel, A. J., Villegas Yagual, F. E., Moreira Vera, J. K., & Gaibor Plúas, A. J. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80), 371-381. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>
- Minsa (2018). *Resolución directoral N° 048-2018-DG-INCN*. Ministerio de Salud. <https://www.incn.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/RD.-048-2018-Aprobar-Manual-de-salud-ocupacional.pdf>
- Minsa (2019). *Análisis de la situación de salud del Perú-2019*. PERÚ/MINSA (1° ed). [http://bvs.minsa.gob.pe/local/OGE/242\\_OGE122.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/OGE/242_OGE122.pdf)
- Mintra (2012). *Decreto Supremo No 005-2012-TR*. Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto\\_Supremo\\_N\\_\\_005-2012-TR.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N__005-2012-TR.pdf)
- Mogrovejo, M. y Larrea, E. (2017). Riesgos laborales del personal de enfermería del hospital "Homero Castanier Crespo" Azogues, 2016. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Cuenca]. Repositorio. [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27356/1/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27356/1/PROYECTO_DE_INVESTIGACIÓN.pdf)
- Mondy, R.W. & Martocchio, J. (2015). *Human Resource Management* (14° ed.) Global edition. Pearson. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- OIT (2015). *El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_380833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf)
- OIT (2022). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm#:~:text=En la región de las,el sector de los servicios>

- OMS (2016). *Clasificación de los peligros. Inocuidad de Alimentos - Control Sanitario* - HACCP. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=10837:2015-clasificacion-peligros&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10837:2015-clasificacion-peligros&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- Organización Panamericana de la Salud (2019). *Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores*. Washington, D.C. [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51600/9275325820\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51600/9275325820_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo en una población de estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Puro, V., Fusco, F. M., Schilling, S., Thomson, G., de Iaco, G., Brouqui, P., Maltezou, H. C., Bannister, B., Gottschalk, R., Brodt, H.-R., & Ippolito for the European Network for Highly Infectious Diseases, G. (2012). Biosecurity Measures in 48 Isolation Facilities Managing Highly Infectious Diseases. *Biosecurity and Bioterrorism: Biodefense Strategy, Practice, and Science*, 10(2), 208–214. <https://doi.org/10.1089/bsp.2011.0098>
- Quispe, E. y Centeno, J. (2017). *Identificación de los riesgos laborales y sus efectos en la salud ocupacional en los trabajadores administrativos de la Caja Arequipa- Agencia la Pampilla, 2017* [Tesis de Grado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.]. Repositorio UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4728/RIquiem.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, D. (2020). *Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41882>
- Rodés, J., Piqué, J. y Trilla, A. (2015). *Libro de la Salud del Hospital Clínic de Barcelona y la Fundación BBVA*. S. A. Editorial Nerea (Ed.), Gaceta

Sanitaria. [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE\\_2007\\_salud\\_clinic\\_barcelona.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2007_salud_clinic_barcelona.pdf)

Solórzano, O. (2015). *Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo Para Análisis de Peligrosidad*. <http://www.mag.go.cr/sgmag/6E60.pdf>

Soto, L. y Melara, M. (2018). *Riesgos laborales del personal de enfermería en el servicio de infectología del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom de Mayo-Septiembre de 2017*. [Universidad de El Salvador]. Biblioteca virtual em saúde. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>

Tao, H., Ellenbecker, C., Wang, Y., & Li, Y. (2015). Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(2), 140–148. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2015.04.007>

Paucar, A. y Santos M. (2022). *Percepción del profesional de enfermería sobre la calidad del cuidado entregado a usuarios hospitalizados en dos establecimientos de salud, Cuenca 2022*. [Tesis de titulación, Universidad de Cuenca] Repositorio institucional. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/38768/1/Trabajo%20de%20titulación.pdf>

Pazin-Filho A. (2022). Nursing involvement in surveillance and prevention of antimicrobial resistance. *Revista Cuidarte*, 13(3), e2980. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.2980>

Pinhatti, E. D. G., Vannuchi, M. T. O., Sardinha, D. da S. S., & Haddad, M. do C. L.. (2017). Job rotation of nursing professionals among the sectors of a hospital: a management tool in conflict resolution. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 26(2), 1-9. <https://doi.org/10.1590/0104-07072017001180015>

Rafael, A.(2017). *Rotación de servicios y actitud del personal de enfermería en el centro atención primaria Guillermo Kaelin VMT – 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9009>

World Health Organization (2022). *Occupational health*. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>

Yañez, L. (2018). *Riesgos laborales en el personal de enfermería de sala de operaciones de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao. 2017* [Tesis de Segunda Especialidad. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Cybertesis. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9123/Yanez\\_r\\_l.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9123/Yanez_r_l.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Valderrama Mendoza, S. y Jaimes Velasquez, C. (2019). *El desarrollo de la tesis. Descriptiva comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Editorial San Marcos E I R Ltda

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA																										
TÍTULO: Riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022																										
AUTOR: Orfa Pilar Arango Huarcaya																										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																							
<p><b>Problema general</b> ¿Existe relación entre los riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>P1. ¿Existe relación entre los riesgos biológicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022?</p> <p>P2. ¿ ¿Existe relación entre los riesgos físicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022?</p> <p>P3. ¿ ¿Existe relación entre los riesgos químicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022?</p> <p>P4. ¿Existe relación entre los riesgos psicosociales y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022?</p> <p>P5. ¿Existe relación entre los riesgos ergonómicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre los riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>O1. Determinar la relación entre los riesgos biológicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.</p> <p>O2. Determinar la relación entre los riesgos físicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022..</p> <p>O3. Determinar la relación entre los riesgos químicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.</p> <p>O4. Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.</p> <p>O5. Determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre los riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>HE1. Existe relación entre los riesgos biológicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.</p> <p>HE2. Existe relación entre los riesgos físicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.</p> <p>HE3. Existe relación entre los riesgos químicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.</p> <p>HE4. Existe relación entre los riesgos psicosociales y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.</p> <p>HE5. Existe relación entre los riesgos ergonómicos y la rotación del personal de enfermería de un hospital, Ica, 2022.</p>	<p><b>Variable 1: Riesgos laborales</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Escala</th> <th>Nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Riesgos biológicos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fluidos corporales</li> <li>▪ Secreciones respiratorias</li> <li>▪ Heridas infectadas</li> <li>▪ Virus VIH</li> <li>▪ Virus Hepatitis B</li> <li>▪ Materiales contaminados</li> <li>▪ Equipos contaminados</li> <li>▪ Materiales biológicos</li> </ul> </td> <td>1 - 8</td> <td rowspan="5">                     Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)                 </td> <td rowspan="5">                     Bajo [35 – 86] Medio [87 – 129] Alto [129 – 175]                 </td> </tr> <tr> <td>Riesgos físicos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ventilación</li> <li>▪ Iluminación</li> <li>▪ Agua</li> <li>▪ Temperatura</li> <li>▪ Ruido</li> <li>▪ Espacios adecuados</li> <li>▪ Superficies resbaladizas</li> <li>▪ Radiaciones ionizantes</li> </ul> </td> <td>9 -16</td> </tr> <tr> <td>Riesgos químicos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anestésicos líquidos</li> <li>▪ Gases tóxicos</li> <li>▪ Látex</li> <li>▪ Desinfectantes</li> <li>▪ Humo</li> <li>▪ Productos de limpieza del ambiente</li> </ul> </td> <td>17 - 22</td> </tr> <tr> <td>Riesgos psicosociales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estrés laboral</li> <li>▪ Agotamiento</li> <li>▪ Sobrecarga laboral</li> <li>▪ Descanso laboral</li> <li>▪ Carga de trabajo</li> <li>▪ Relaciones humanas</li> <li>▪ Autonomía laboral</li> </ul> </td> <td>23 - 29</td> </tr> <tr> <td>Riesgos ergonómicos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Movimientos</li> <li>▪ Mecánica corporal</li> <li>▪ Sobreesfuerzos</li> <li>▪ Horas de trabajo.</li> <li>▪ Trabajos prolongados de pie</li> <li>▪ Mobiliario de trabajo</li> </ul> </td> <td>30 - 35</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango	Riesgos biológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fluidos corporales</li> <li>▪ Secreciones respiratorias</li> <li>▪ Heridas infectadas</li> <li>▪ Virus VIH</li> <li>▪ Virus Hepatitis B</li> <li>▪ Materiales contaminados</li> <li>▪ Equipos contaminados</li> <li>▪ Materiales biológicos</li> </ul>	1 - 8	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [35 – 86] Medio [87 – 129] Alto [129 – 175]	Riesgos físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ventilación</li> <li>▪ Iluminación</li> <li>▪ Agua</li> <li>▪ Temperatura</li> <li>▪ Ruido</li> <li>▪ Espacios adecuados</li> <li>▪ Superficies resbaladizas</li> <li>▪ Radiaciones ionizantes</li> </ul>	9 -16	Riesgos químicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anestésicos líquidos</li> <li>▪ Gases tóxicos</li> <li>▪ Látex</li> <li>▪ Desinfectantes</li> <li>▪ Humo</li> <li>▪ Productos de limpieza del ambiente</li> </ul>	17 - 22	Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estrés laboral</li> <li>▪ Agotamiento</li> <li>▪ Sobrecarga laboral</li> <li>▪ Descanso laboral</li> <li>▪ Carga de trabajo</li> <li>▪ Relaciones humanas</li> <li>▪ Autonomía laboral</li> </ul>	23 - 29	Riesgos ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Movimientos</li> <li>▪ Mecánica corporal</li> <li>▪ Sobreesfuerzos</li> <li>▪ Horas de trabajo.</li> <li>▪ Trabajos prolongados de pie</li> <li>▪ Mobiliario de trabajo</li> </ul>	30 - 35
Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango																						
Riesgos biológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fluidos corporales</li> <li>▪ Secreciones respiratorias</li> <li>▪ Heridas infectadas</li> <li>▪ Virus VIH</li> <li>▪ Virus Hepatitis B</li> <li>▪ Materiales contaminados</li> <li>▪ Equipos contaminados</li> <li>▪ Materiales biológicos</li> </ul>	1 - 8	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [35 – 86] Medio [87 – 129] Alto [129 – 175]																						
Riesgos físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ventilación</li> <li>▪ Iluminación</li> <li>▪ Agua</li> <li>▪ Temperatura</li> <li>▪ Ruido</li> <li>▪ Espacios adecuados</li> <li>▪ Superficies resbaladizas</li> <li>▪ Radiaciones ionizantes</li> </ul>	9 -16																								
Riesgos químicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anestésicos líquidos</li> <li>▪ Gases tóxicos</li> <li>▪ Látex</li> <li>▪ Desinfectantes</li> <li>▪ Humo</li> <li>▪ Productos de limpieza del ambiente</li> </ul>	17 - 22																								
Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estrés laboral</li> <li>▪ Agotamiento</li> <li>▪ Sobrecarga laboral</li> <li>▪ Descanso laboral</li> <li>▪ Carga de trabajo</li> <li>▪ Relaciones humanas</li> <li>▪ Autonomía laboral</li> </ul>	23 - 29																								
Riesgos ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Movimientos</li> <li>▪ Mecánica corporal</li> <li>▪ Sobreesfuerzos</li> <li>▪ Horas de trabajo.</li> <li>▪ Trabajos prolongados de pie</li> <li>▪ Mobiliario de trabajo</li> </ul>	30 - 35																								



		<b>Variable 2: Rotación del personal</b>				
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Nivel y rango</b>
		Dimensión gerencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solicitud de rotación</li> <li>▪ Falta personal</li> <li>▪ Capacitación</li> <li>▪ Conflictos</li> <li>▪ Política institucional</li> <li>▪ Cumplir programa de salud</li> </ul>	1 - 6	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [24 – 56] Regular [57 – 88] Bueno [89 – 120]
		Dimensión trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Habilidades del profesional</li> <li>▪ Condición laboral</li> <li>▪ Adaptabilidad</li> <li>▪ Problemas de salud</li> <li>▪ Periodo de tiempo</li> <li>▪ Compromiso y permanencia</li> <li>▪ Horarios</li> <li>▪ Entorno familiar</li> </ul>	7 - 14		
		Dimensión motivación y reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivo económico</li> <li>▪ Reconocimiento profesional</li> <li>▪ Desmérito</li> </ul>	15 - 17		
		Dimensión percepción	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crecimiento profesional</li> <li>▪ Atención al usuario</li> <li>▪ Habilidades y destrezas</li> <li>▪ Satisfacción laboral</li> <li>▪ Plan de inducción</li> <li>▪ Sentimientos positivos</li> <li>▪ Relación con el encargado del área</li> </ul>	18 - 24		
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>INSTRUMENTOS</b>		<b>ESTADÍSTICA</b>
<b>Paradigma:</b> Positivista <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básico. <b>Diseño:</b> No experimental, transversal. <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Método:</b> Hipotético-deductivo.		<b>Población:</b> 60 profesionales enfermeros.  <b>Muestra:</b> Se considera toda la población como muestra (60) censal.  <b>Muestreo:</b> No probabilístico, por conveniencia.		<b>Variable 1: Riesgos laborales</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autora: Arango Huarcaya Orfa Pilar <b>Variable 2: Rotación del personal</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autores: Campos PIA, Gutiérrez HC, Matzumura JPK (2018)		<b>Estadística descriptiva:</b> Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.  <b>Estadística inferencial:</b> El análisis de datos se realiza con el coeficiente de correlación Rho de Spearman a través del SPSS versión 25.

## Anexo 2. Operacionalización de variables

**Tabla 21**

*Operacionalización de la variable Riesgos laborales*

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango
Riesgos biológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fluidos corporales</li> <li>▪ Secreciones respiratorias</li> <li>▪ Heridas infectadas</li> <li>▪ Virus VIH</li> <li>▪ Virus Hepatitis B</li> <li>▪ Materiales contaminados</li> <li>▪ Equipos contaminados</li> <li>▪ Materiales biológicos</li> </ul>	1 - 8		
Riesgos físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ventilación</li> <li>▪ Iluminación</li> <li>▪ Agua</li> <li>▪ Temperatura</li> <li>▪ Ruido</li> <li>▪ Espacios adecuados</li> <li>▪ Superficies resbaladizas</li> <li>▪ Radiaciones ionizantes</li> </ul>	9 - 16		
Riesgos químicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anestésicos líquidos</li> <li>▪ Gases tóxicos</li> <li>▪ Látex</li> <li>▪ Desinfectantes</li> <li>▪ Humo</li> <li>▪ Productos de limpieza del ambiente</li> </ul>	17 - 22	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [35 – 86] Medio [87 – 129] Alto [129 – 175]
Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estrés laboral</li> <li>▪ Agotamiento</li> <li>▪ Sobrecarga laboral</li> <li>▪ Descanso laboral</li> <li>▪ Carga de trabajo</li> <li>▪ Relaciones humanas</li> <li>▪ Autonomía laboral</li> </ul>	23 - 29		
Riesgos ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Movimientos</li> <li>▪ Mecánica corporal</li> <li>▪ Sobreesfuerzos</li> <li>▪ Horas de trabajo.</li> <li>▪ Trabajos prolongados de pie</li> <li>▪ Mobiliario de trabajo</li> </ul>	30 - 35		

**Tabla 22***Operacionalización de la variable Rotación del personal*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
Dimensión gerencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solicitud de rotación</li> <li>▪ Falta personal</li> <li>▪ Capacitación</li> <li>▪ Conflictos</li> <li>▪ Política institucional</li> <li>▪ Cumplir programa de salud</li> </ul>	1 - 6		
Dimensión trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Habilidades del profesional</li> <li>▪ Condición laboral</li> <li>▪ Adaptabilidad</li> <li>▪ Problemas de salud</li> <li>▪ Periodo de tiempo</li> <li>▪ Compromiso y permanencia</li> <li>▪ Horarios</li> <li>▪ Entorno familiar</li> </ul>	7 -14	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [24 – 56] Regular [57 – 88] Bueno [89 – 120]
Dimensión motivación y reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivo económico</li> <li>▪ Reconocimiento profesional</li> <li>▪ Desmérito</li> </ul>	15 - 17		
Dimensión percepción	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crecimiento profesional</li> <li>▪ Atención al usuario</li> <li>▪ Habilidades y destrezas</li> <li>▪ Satisfacción laboral</li> <li>▪ Plan de inducción</li> <li>▪ Sentimientos positivos</li> <li>▪ Relación con el encargado del área</li> </ul>	18 - 24		

## Anexo 3. Instrumentos

### CUESTIONARIO APLICADO SOBRE RIESGOS LABORALES

#### I. Datos sociodemográficos

1.1. **Sexo:** M ( ) F ( x )

1.2. **Edad:**

a) 21-30 años ( )

b) 31-40 años ( )

c) 41-50 años ( )

d) 51 y más años ( x )

1.3. **Estado civil**

a) Soltero(a) ( )

b) Casado(a) ( )

1.4. **Experiencia laboral**

a) 1-5 años ( )

b) 6-10 años ( )

c) 11-15 años ( )

d) 16 – 19 años ( )

e) 20 años a más ( )

1.5. **Condición laboral**

Nombrado(a) ( ) Contratado(a) ( )

1.6. **Grado de Instrucción**

a) Universitario ( )

b) Maestría ( )

c) Doctorado ( )

1.7. **Área de Servicio:**

**II. INTRODUCCIÓN:** El presente instrumento permite la recolección de los datos, la cual tiene como objetivo describir los riesgos laborales del personal profesional de enfermería de un hospital, Ica, 2022. A continuación, se presenta un listado:

**III. Instrucciones:** Marque con una "X" en el casillero que para usted corresponda.

**IV. Datos de los riesgos laborales del personal profesional de enfermería:** De acuerdo a su experiencia, los riesgos laborales que sufre el personal profesional se dan cuando:

**Escala de valoración**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	Ítems	N	CN	EO	CS	S
<b>Riesgos biológicos</b>	¿Usted está expuesto a fluidos corporales a diario en su centro de trabajo?					
	¿Está usted en contacto con personas que tienen secreciones respiratorias?					
	¿Está usted en contacto directo con pacientes con heridas infectadas?					
	¿Está usted en contacto directo con pacientes seropositivos?					
	¿Usted está en conexión directa al paciente que tiene la enfermedad de la hepatitis B?					
	Manipula artículos contaminados como; hisopo, gasas, torundas de algodón, ¿en la atención al paciente?					
	¿Usted está en contacto directo con equipos contaminados?					
	Dispone de los contenedores adecuados para la eliminación de residuos biológicos.					
<b>Riesgo físico</b>	¿En su área de trabajo se maneja una ventilación adecuada?					
	¿En su área de labores, el espacio está totalmente iluminado?					
	¿En la jornada laboral utiliza agua fría para lavarse las manos?					
	¿Durante su jornada laboral la temperatura del ambiente es adecuada?					
	Le molestan los ruidos de los equipos que oye en el trabajo.					
	¿El ambiente laboral es indicado para el desplazamiento del profesional y los pacientes?					
	Tanto el suelo como la zona de trabajo son peligrosamente resbaladizos.					
	¿En el trabajo, está expuesto a radiaciones ionizantes (rayos X)?					
<b>Riesgos químicos</b>	En su jornada laboral ¿Manipula continuamente los anestésicos líquidos volátiles?					
	¿Está expuesto a gases peligrosos como los					

	siguientes (óxido de etileno)?					
	¿Está expuesto a compuestos como el látex (guantes) durante largos periodos de tiempo?					
	¿Con qué frecuencia te encuentras con desinfectantes como el glutaraldehído y el formaldehído?					
	¿Está usted expuesto a inhalaciones de humos durante su jornada de trabajo?					
	¿Está usted expuesto a inhalaciones de productos de limpieza en su área de trabajo?					
<b>Riesgo psicosocial</b>	¿Durante el desarrollo de sus actividades en su área, le produce estrés laboral?					
	Su trabajo le deja emocionalmente agotado.					
	¿Usted cree que está sobrecargado de trabajo?					
	¿De acuerdo a la condición del área de trabajo, hay descanso continuo a lo largo del día?					
	¿Distribuye adecuadamente sus actividades laborales?					
	¿Sus relaciones humanas con los compañeros de trabajo son constructivas?					
	Tiene autonomía y decisión para aplicar tus actividades.					
<b>Riesgos ergonómicos</b>	Cuándo transporta a los pacientes de sus camas a las camillas, ¿aplica una buena mecánica corporal?					
	Emplea una mecánica corporal óptima para la administración de la medicación.					
	Levantas regularmente objetos que pesan 20kg o más.					
	¿Trabajas muchos días a la semana o haces horas extras en tus actividades diarias?					
	A lo largo de tu jornada laboral, ¿permaneces de pie durante mucho tiempo?					
	¿El mobiliario de la estación de trabajo en el que se desempeña es la correcta?					

## CUESTIONARIO APLICADO SOBRE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

**I. INTRODUCCIÓN:** El presente instrumento permite la recolección de los datos, la cual tiene como objetivo describir la rotación del personal profesional de enfermería de un hospital, Ica, 2022. A continuación, se presenta un listado:

**II. Instrucciones:** Marque con una "X" en el casillero que para usted corresponda

**III. Datos de la rotación del personal profesional de enfermería:** De acuerdo a su experiencia, la rotación interna del personal profesional, se realiza cuando:

### Escala de valoración

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	Rotación del profesional de Salud	N	CN	EO	CS	S
<b>Dimensión Gerencial</b>	El jefe del servicio ¿solicita la rotación de determinado profesional?					
	El desplazamiento o rotación ¿se da cuando falta personal en determinado servicio?					
	¿La rotación se realiza para fines de capacitación?					
	¿Se rota al profesional para resolver conflictos en determinado servicio?					
	La rotación del personal en el Hospital de Ica, ¿se realiza porque es política institucional?					
	¿La rotación se realiza para cumplir un programa de salud?					
<b>Dimensión trabajadora</b>	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio?					
	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador (Contratado o nombrado)?					
	La rotación ¿se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud?					
	La rotación ¿se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?					
	La rotación del profesional ¿se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio?					
	La rotación ¿se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del					

	trabajador?					
	La rotación ¿se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar?					
	La rotación ¿se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?					
<b>Dimensión motivación y reconocimiento</b>	La rotación ¿se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional?					
	La rotación ¿se realiza como parte del reconocimiento profesional?					
	La rotación ¿se realiza como castigo o demérito al profesional?					
<b>Dimensión percepción</b>	La rotación de personal ¿genera crecimiento profesional?					
	La rotación del profesional ¿afecta la calidad de atención al usuario externo?					
	La rotación ¿promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional?					
	La rotación del profesional ¿le genera satisfacción laboral?					
	La rotación de profesional de enfermería ¿sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio?					
	La rotación del profesional ¿le genera sentimientos positivos?					
	La rotación del profesional ¿afecta la relación con el encargado del área de enfermería?					



## Anexo 4. Certificados de validez

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RIESGOS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>X1. DIMENSION: Riesgos Biológicos</b>								
1	¿Usted está expuesto a fluidos corporales a diario en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Está usted en contacto con personas que tienen secreciones respiratorias?	✓		✓		✓		
3	¿Está usted en contacto directo con pacientes con heridas infectadas?	✓		✓		✓		
4	¿Está usted en contacto directo con pacientes seropositivos?	✓		✓		✓		
5	¿Usted está en conexión directa al paciente que tiene la enfermedad de la hepatitis B?	✓		✓		✓		
6	Manipula artículos contaminados como; hisopo, gasas, torundas de algodón, ¿en la atención al paciente?	✓		✓		✓		
7	¿Usted está en contacto directo con equipos contaminados?	✓		✓		✓		
8	Dispone de los contenedores adecuados para la eliminación de residuos biológicos.	✓		✓		✓		
<b>X2. DIMENSIÓN: Riesgos Físicos</b>								
1	¿En su área de trabajo se maneja una ventilación adecuada?	✓		✓		✓		
2	¿En su área de labores, el espacio está totalmente iluminado?	✓		✓		✓		
3	¿En la jornada laboral utiliza agua fría para lavarse las manos?	✓		✓		✓		
4	¿Durante su jornada laboral la temperatura del ambiente es adecuada?	✓		✓		✓		
5	Le molestan los ruidos de los equipos que oye en el trabajo.	✓		✓		✓		
6	¿El ambiente laboral es indicado para el desplazamiento del profesional y los pacientes?	✓		✓		✓		
7	Tanto el suelo como la zona de trabajo son peligrosamente resbaladizos.	✓		✓		✓		
8	¿En el trabajo, está expuesto a radiaciones ionizantes (rayos X)?	✓		✓		✓		
<b>X3. DIMENSIÓN: Riesgos Químicos</b>								
1	En su jornada laboral ¿Manipula continuamente los anestésicos líquidos volátiles?	✓		✓		✓		
2	Está expuesto a gases peligrosos como los siguientes (óxido de etileno).	✓		✓		✓		
3	Está expuesto a compuestos como el látex (guantes) durante largos periodos de tiempo.	✓		✓		✓		
4	¿Con qué frecuencia te encuentras con desinfectantes como el glutaraldehído y el formaldehído?	✓		✓		✓		
5	¿Está usted expuesto a inhalaciones de humos durante su jornada de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Está usted expuesto a inhalaciones de productos de limpieza en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
<b>X4. DIMENSIÓN: Riesgo Psicosocial</b>								
1	¿Durante el desarrollo de sus actividades en su área, le produce estrés laboral?	✓		✓		✓		
2	Su trabajo le deja emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
3	¿Usted cree que está sobrecargado de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿De acuerdo a la condición del área de trabajo, hay descansos continuos a lo largo del día?	✓		✓		✓		
5	¿Distribuye adecuadamente sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
6	¿Sus relaciones humanas con los compañeros de trabajo es constructiva?	✓		✓		✓		

7	Tiene autonomía y decisión para aplicar tus actividades.	✓		✓		✓	
<b>X5. DIMENSIÓN: Riesgos Ergonómicos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Cuando transporta a los pacientes de sus camas a las camillas, ¿aplica una buena mecánica corporal?	✓		✓		✓	
2	Emplea una mecánica corporal óptima para la administración de la medicación.	✓		✓		✓	
3	Levantas regularmente objetos que pesan 20 kg o más.	✓		✓		✓	
4	¿Trabajas muchos días a la semana o haces horas extras en tus actividades diarias?	✓		✓		✓	
5	A lo largo de tu jornada laboral, ¿permaneces de pie durante mucho tiempo?	✓		✓		✓	
6	¿El mobiliario de la estación de trabajo en el que se desempeña es la correcta?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Benderu Danile Carmen Rosa      DNI: 21453420

Especialidad del validador: Doctorado Salud Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de NOV del 2022

  
**CARMEN BENÍTEZ DAVILA**  
 Lic. ENFERMERIA  
 E. P. 2146

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ROTACIÓN DEL PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Y1. DIMENSIÓN: Dimensión Gerencial</b>								
1	El jefe del servicio ¿solicita la rotación de determinado profesional?	✓		✓		✓		
2	El desplazamiento o rotación ¿se da cuando falta personal en determinado servicio?	✓		✓		✓		
3	¿La rotación se realiza para fines de capacitación?	✓		✓		✓		
4	¿Se rota al profesional para resolver conflictos en determinado servicio?	✓		✓		✓		
5	La rotación del personal en el Hospital de Ica, ¿se realiza porque es política institucional?	✓		✓		✓		
6	¿La rotación se realiza para cumplir un programa de salud?	✓		✓		✓		
<b>Y2. DIMENSIÓN: Dimensión Trabajador</b>								
1	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio?	✓		✓		✓		
2	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador (Contratado o nombrado)?	✓		✓		✓		
3	La rotación ¿se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud?	✓		✓		✓		
4	La rotación ¿se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?	✓		✓		✓		
5	La rotación del profesional ¿se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio?	✓		✓		✓		
6	La rotación ¿se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador?	✓		✓		✓		
7	La rotación ¿se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar?	✓		✓		✓		
8	La rotación ¿se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?	✓		✓		✓		
<b>Y3. DIMENSIÓN: Dimensión motivación y reconocimiento</b>								
1	La rotación ¿se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional?	✓		✓		✓		

2	La rotación ¿se realiza como parte del reconocimiento profesional?	✓		✓		✓	
3	La rotación ¿se realiza como castigo o demérito al profesional?	✓		✓		✓	
<b>Y4. DIMENSIÓN: Dimensión Percepción</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	La rotación de personal ¿genera crecimiento profesional?	✓		✓		✓	
2	La rotación del profesional ¿afecta la calidad de atención al usuario externo?	✓		✓		✓	
3	La rotación ¿promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional?	✓		✓		✓	
4	La rotación del profesional ¿le genera satisfacción laboral?	✓		✓		✓	
5	La rotación de profesional de enfermería ¿sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio?	✓		✓		✓	
6	La rotación del profesional ¿le genera sentimientos positivos?	✓		✓		✓	
7	La rotación del profesional ¿afecta la relación con el encargado del área de enfermería?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Bonuzzi Danilo Carmen Rosi

DNI: 81453420

Especialidad del validador: Doctorado Salud Pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

08 de NOV del 2022

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**CARMEN BONUZZI DAVILA**  
 Lic. ENFERMERIA  
 C.E.P. 2146

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RIESGOS LABORALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>X1. DIMENSIÓN: Riesgos Biológicos</b>								
1	¿Usted está expuesto a fluidos corporales a diario en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Está usted en contacto con personas que tienen secreciones respiratorias?	✓		✓		✓		
3	¿Está usted en contacto directo con pacientes con heridas infectadas?	✓		✓		✓		
4	¿Está usted en contacto directo con pacientes seropositivos?	✓		✓		✓		
5	¿Usted está en conexión directa al paciente que tiene la enfermedad de la hepatitis B?	✓		✓		✓		
6	Manipula artículos contaminados como; hisopo, gasas, torundas de algodón, ¿en la atención al paciente?	✓		✓		✓		
7	¿Usted está en contacto directo con equipos contaminados?	✓		✓		✓		
8	Dispone de los contenedores adecuados para la eliminación de residuos biológicos.	✓		✓		✓		
<b>X2. DIMENSIÓN: Riesgos Físicos</b>								
	¿En su área de trabajo se maneja una ventilación adecuada??	✓		✓		✓		
2	¿En su área de labores, el espacio está totalmente iluminado?	✓		✓		✓		
3	¿En la jornada laboral utiliza agua fría para lavarse las manos?	✓		✓		✓		
4	¿Durante su jornada laboral la temperatura del ambiente es adecuada?	✓		✓		✓		
5	Le molestan los ruidos de los equipos que oye en el trabajo.	✓		✓		✓		
6	¿El ambiente laboral es indicado para el desplazamiento del profesional y los pacientes?	✓		✓		✓		
7	Tanto el suelo como la zona de trabajo son peligrosamente resbaladizos.	✓		✓		✓		
8	¿En el trabajo, está expuesto a radiaciones ionizantes (rayos X)?	✓		✓		✓		
<b>X3. DIMENSIÓN: Riesgos Químicos</b>								
1	En su jornada laboral ¿Manipula con frecuencia los anestésicos líquidos volátiles?	✓		✓		✓		
2	Está expuesto a gases peligrosos como los siguientes (óxido de etileno).	✓		✓		✓		
3	Está expuesto a compuestos como el látex (guantes) durante largos periodos de tiempo.	✓		✓		✓		
4	¿Con qué frecuencia te encuentras con desinfectantes como el glutaraldehído y el formaldehído?	✓		✓		✓		
5	¿Está usted expuesto a inhalaciones de humos durante su jornada de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Está usted expuesto a inhalaciones de productos de limpieza en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
<b>X4. DIMENSIÓN: Riesgo Psicosocial</b>								
1	¿Durante el desarrollo de sus actividades en su área, le produce estrés laboral?	✓		✓		✓		
2	Su trabajo le deja emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
3	¿Usted cree que está sobrecargado de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿De acuerdo a la condición del área de trabajo, hay descansos continuos a lo largo del día?	✓		✓		✓		
5	¿Distribuye adecuadamente sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
6	¿Sus relaciones humanas con los compañeros de trabajo es constructiva?	✓		✓		✓		

7	Tiene autonomía y decisión para aplicar tus actividades.	✓		✓		✓	
<b>X5. DIMENSIÓN: Riesgos Ergonómicos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Cuando transporta a los pacientes de sus camas a las camillas, ¿aplica una buena mecánica corporal?	✓		✓		✓	
2	Emplea una mecánica corporal óptima para la administración de la medicación.	✓		✓		✓	
3	Levanta regularmente objetos que pesan 20 kg o más.	✓		✓		✓	
4	¿Trabajas muchos días a la semana o haces horas extras en tus actividades diarias?	✓		✓		✓	
5	A lo largo de tu jornada laboral, ¿permaneces de pie durante mucho tiempo?	✓		✓		✓	
6	¿El mobiliario de la estación de trabajo en el que se desempeña es la correcta?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Roberto Santiago Almeida Donaire      DNI: 21559718

Especialidad del validador: Ne: Gerencia y Gestión de Servicios de Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Nov. del 2022

Firma del Experto Informante.  
  
Dr. Roberto Almeida Donaire  
C.M.P. 54880 - MEDICINA INTERNA  
HOSPITAL FÉLIX TORREALVA GUTIERREZ  
RED ASISTENCIAL ICA  


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ROTACIÓN DEL PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Y1. DIMENSION: Dimensión Gerencial</b>								
1	El jefe del servicio ¿solicita la rotación de determinado profesional?	✓		✓		✓		
2	El desplazamiento o rotación ¿se da cuando falta personal en determinado servicio?	✓		✓		✓		
3	¿La rotación se realiza para fines de capacitación?	✓		✓		✓		
4	¿Se rota al profesional para resolver conflictos en determinado servicio?	✓		✓		✓		
5	La rotación del personal en el Hospital de Ica, ¿se realiza porque es política institucional?	✓		✓		✓		
6	¿La rotación se realiza para cumplir un programa de salud?	✓		✓		✓		
<b>Y2. DIMENSIÓN: Dimensión Trabajador</b>								
1	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio?	✓		✓		✓		
2	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador (Contratado o nombrado)?	✓		✓		✓		
3	La rotación ¿se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud?	✓		✓		✓		
4	La rotación ¿se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?	✓		✓		✓		
5	La rotación del profesional ¿se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio?	✓		✓		✓		
6	La rotación ¿se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador?	✓		✓		✓		
7	La rotación ¿se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar?	✓		✓		✓		
8	La rotación ¿se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?	✓		✓		✓		
<b>Y3. DIMENSIÓN: Dimensión motivación y reconocimiento</b>								
1	La rotación ¿se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional?	✓		✓		✓		

2	La rotación ¿se realiza como parte del reconocimiento profesional?	✓		✓		✓	
3	La rotación ¿se realiza como castigo o demérito al profesional?	✓		✓		✓	
<b>Y4. DIMENSIÓN: Dimensión Percepción</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	La rotación de personal ¿genera crecimiento profesional?	✓		✓		✓	
2	La rotación del profesional ¿afecta la calidad de atención al usuario externo?	✓		✓		✓	
3	La rotación ¿promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional?	✓		✓		✓	
4	La rotación del profesional ¿le genera satisfacción laboral?	✓		✓		✓	
5	La rotación de profesional de enfermería ¿sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio?	✓		✓		✓	
6	La rotación del profesional ¿le genera sentimientos positivos?	✓		✓		✓	
7	La rotación del profesional ¿afecta la relación con el encargado del área de enfermería?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Roberto Santiago Almeida Dopaire      DNI: 21559770

Especialidad del validador: Mg: Gerencia y Gestión de Servicios de Salud

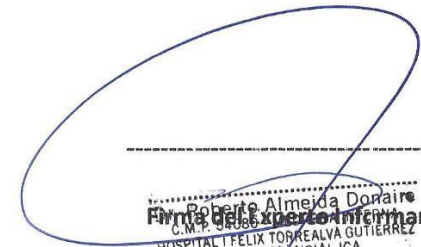
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

08 de Nov del 2022

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Roberto Almeida Dopaire  
 Firmado por el experto informante.  
 C.M.P. 0986  
 HOSPITAL FELIX TORREALVA GUTIERREZ  
 RED ASISTENCIAL ICA  
 MESA SALUD



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RIESGOS LABORALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>X1. DIMENSION: Riesgos Biológicos</b>								
1	¿Usted está expuesto a fluidos corporales a diario en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Está usted en contacto con personas que tienen secreciones respiratorias?	✓		✓		✓		
3	¿Está usted en contacto directo con pacientes con heridas infectadas?	✓		✓		✓		
4	¿Está usted en contacto directo con pacientes seropositivos?	✓		✓		✓		
5	¿Usted está en conexión directa al paciente que tiene la enfermedad de la hepatitis B?	✓		✓		✓		
6	Manipula artículos contaminados como; hisopo, gasas, torundas de algodón, ¿en la atención al paciente?	✓		✓		✓		
7	¿Usted está en contacto directo con equipos contaminados?	✓		✓		✓		
8	Dispone de los contenedores adecuados para la eliminación de residuos biológicos.	✓		✓		✓		
<b>X2. DIMENSIÓN: Riesgos Físicos</b>								
	¿En su área de trabajo se maneja una ventilación adecuada??	✓		✓		✓		
2	¿En su área de labores, el espacio está totalmente iluminado?	✓		✓		✓		
3	¿En la jornada laboral utiliza agua fría para lavarse las manos?	✓		✓		✓		
4	¿Durante su jornada laboral la temperatura del ambiente es adecuada?	✓		✓		✓		
5	Le molestan los ruidos de los equipos que oye en el trabajo.	✓		✓		✓		
6	¿El ambiente laboral es indicado para el desplazamiento del profesional y los pacientes?	✓		✓		✓		
7	Tanto el suelo como la zona de trabajo son peligrosamente resbaladizos.	✓		✓		✓		
8	¿En el trabajo, está expuesto a radiaciones ionizantes (rayos X)?	✓		✓		✓		
<b>X3. DIMENSIÓN: Riesgo Químicos</b>								
1	En su jornada laboral ¿Manipula con frecuencia los anestésicos líquidos volátiles?	✓		✓		✓		
2	Está expuesto a gases peligrosos como los siguientes (óxido de etileno).	✓		✓		✓		
3	Está expuesto a compuestos como el látex (guantes) durante largos periodos de tiempo.	✓		✓		✓		
4	¿Con qué frecuencia te encuentras con desinfectantes como el glutaraldehído y el formaldehído?	✓		✓		✓		
5	¿Está usted expuesto a inhalaciones de humos durante su jornada de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Está usted expuesto a inhalaciones de productos de limpieza en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
<b>X4. DIMENSIÓN: Riesgo Psicosocial</b>								
1	¿Durante el desarrollo de sus actividades en su área, le produce estrés laboral?	✓		✓		✓		
2	Su trabajo le deja emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
3	¿Usted cree que está sobrecargado de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿De acuerdo a la condición del área de trabajo, hay descansos continuos a lo largo del día?	✓		✓		✓		
5	¿Distribuye adecuadamente sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
6	¿Sus relaciones humanas con los compañeros de trabajo es constructiva?	✓		✓		✓		

7	Tiene autonomía y decisión para aplicar tus actividades.	✓		✓		✓	
<b>X5. DIMENSIÓN: Riesgos Ergonómicos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Cuando transporta a los pacientes de sus camas a las camillas, ¿aplica una buena mecánica corporal?	✓		✓		✓	
2	Emplea una mecánica corporal óptima para la administración de la medicación.	✓		✓		✓	
3	Levanta regularmente objetos que pesan 20 kg o más.	✓		✓		✓	
4	¿Trabajas muchos días a la semana o haces horas extras en tus actividades diarias?	✓		✓		✓	
5	A lo largo de tu jornada laboral, ¿permaneces de pie durante mucho tiempo?	✓		✓		✓	
6	¿El mobiliario de la estación de trabajo en el que se desempeña es la correcta?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Augusto García Julié María ..... DNI: 41440779 .....

Especialidad del validador..... Maestría en Gestión de los Servicios de Salud. .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de Nov. del 2022

  
 Julia María Angulo García  
 Firma del Experto Informante  
 C.E.P. N° 46923

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ROTACIÓN DEL PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Y1. DIMENSIÓN: Dimensión Gerencial</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El jefe del servicio ¿solicita la rotación de determinado profesional?	✓		✓		✓		
2	El desplazamiento o rotación ¿se da cuando falta personal en determinado servicio?	✓		✓		✓		
3	¿La rotación se realiza para fines de capacitación?	✓		✓		✓		
4	¿Se rota al profesional para resolver conflictos en determinado servicio?	✓		✓		✓		
5	La rotación del personal en el Hospital de Ica, ¿se realiza porque es política institucional?	✓		✓		✓		
6	¿La rotación se realiza para cumplir un programa de salud?	✓		✓		✓		
<b>Y2. DIMENSIÓN: Dimensión Trabajador</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta las habilidades del profesional para desempeñarse en determinado servicio?	✓		✓		✓		
2	La rotación de personal ¿se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador (Contratado o nombrado)?	✓		✓		✓		
3	La rotación ¿se realiza considerando el nivel de adaptabilidad del profesional de salud?	✓		✓		✓		
4	La rotación ¿se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?	✓		✓		✓		
5	La rotación del profesional ¿se realiza por el tiempo que lleva laborando en determinado servicio?	✓		✓		✓		
6	La rotación ¿se realiza considerando el compromiso y permanencia en el lugar de trabajo por parte del trabajador?	✓		✓		✓		
7	La rotación ¿se realiza para la adecuación de horarios porque el profesional estudia o trabaja en otro lugar?	✓		✓		✓		
8	La rotación ¿se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?	✓		✓		✓		
<b>Y3. DIMENSIÓN: Dimensión motivación y reconocimiento</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	La rotación ¿se realiza para proporcionar un incentivo económico al profesional?	✓		✓		✓		

2	La rotación ¿se realiza como parte del reconocimiento profesional?	✓		✓		✓	
3	La rotación ¿se realiza como castigo o demérito al profesional?	✓		✓		✓	
<b>Y4. DIMENSIÓN: Dimensión Percepción</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	La rotación de personal ¿genera crecimiento profesional?	✓		✓		✓	
2	La rotación del profesional ¿afecta la calidad de atención al usuario externo?	✓		✓		✓	
3	La rotación ¿promueve nuevas habilidades y destrezas en el profesional?	✓		✓		✓	
4	La rotación del profesional ¿le genera satisfacción laboral?	✓		✓		✓	
5	La rotación de profesional de enfermería ¿sigue un plan de inducción para ubicarse en el nuevo servicio?	✓		✓		✓	
6	La rotación del profesional ¿le genera sentimientos positivos?	✓		✓		✓	
7	La rotación del profesional ¿afecta la relación con el encargado del área de enfermería?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Angulo García Julia María      DNI: 41440779

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los servicios de salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

09 de Nov del 2022

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Julia María Angulo García  
 LICENCIADA EN ENFERMERÍA  
 Firma del Experto Informante.

## Anexo 5. Tabulación de los Instrumentos en SPSS-Alfa de Cronbach

RIESGOS LABORALES																																		
RIESGOS BIOLÓGICOS								RIESGOS FÍSICOS								RIESGOS QUÍMICOS						RIESGOS PSICOSOCIALES							RIESGOS ERGONÓMICOS					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35
1	3	1	3	1	1	3	1	1	5	1	5	1	5	5	5	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	5	1	5	1	5	5	5
2	2	2	4	4	3	4	4	2	5	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	5	4	5	4	2	4	2
1	1	1	3	2	1	2	1	1	5	2	5	3	1	1	3	3	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	5	2	5	3	1	1	3
1	3	1	5	2	1	3	1	1	1	1	5	3	1	1	1	4	3	5	5	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	5	3	1	1	1
1	4	1	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	1	1	2	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	1	1	2	
5	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	5	3	1	1	1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	3	1	1	1
4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2
1	1	1	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	1	1	1
3	3	1	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	1	1
3	2	1	4	3	1	4	1	1	4	3	4	5	2	2	1	3	3	4	4	3	1	4	1	1	4	1	1	4	3	4	5	2	2	1
1	3	1	5	1	3	3	3	3	5	3	5	5	1	1	1	3	4	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	1	1	1
1	2	1	3	3	2	3	1	1	5	3	5	4	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	5	3	5	4	1	1	1
3	3	2	3	1	1	4	2	1	4	3	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	4	2	1	4	2	1	4	3	1	2	2	3	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	1	1	1	3
1	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	1	2	1
2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3
1	1	1	3	2	3	2	1	1	4	4	4	2	1	3	3	1	1	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1	4	4	4	2	1	3	3
1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1
1	2	1	3	2	4	3	1	1	5	4	4	4	4	1	1	1	2	3	3	2	4	3	1	4	3	1	1	5	4	4	4	4	1	1
3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3
2	2	2	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	2	2	3
2	2	1	3	3	3	4	2	1	5	2	5	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	1	5	2	5	3	1	1	1
3	3	1	3	2	2	2	2	1	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	3	4	2	3	3	2	

4	1	1	3	4	1	1	1	1	5	3	5	2	3	2	5	1	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	5	3	5	2	3	2	5	
1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	5	1	1	1	1	
1	1	1	3	3	2	3	1	1	4	3	5	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	4	3	5	2	1	2	1	
3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	4	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4	1	4	3	2	3	1	
1	1	1	4	2	1	2	1	1	4	2	5	2	2	1	1	1	1	3	4	2	1	2	1	1	2	1	1	4	2	5	2	2	1	1	
1	1	1	2	3	1	2	1	1	5	3	5	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	5	3	5	1	1	1	2	
3	1	1	3	2	3	3	3	1	5	3	5	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	5	3	5	3	1	1	1	
1	3	1	3	1	1	3	1	1	5	1	5	1	5	5	5	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	5	1	5	1	5	5	5	
2	2	2	4	4	3	4	4	2	5	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	5	4	5	4	2	4	2	
1	1	1	3	2	1	2	1	1	5	2	5	3	1	1	3	3	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	5	2	5	3	1	1	3	
1	3	1	5	2	1	3	1	1	1	1	5	3	1	1	1	4	3	5	5	2	1	3	1	1	3	1	1	1	5	3	1	1	1	1	
1	4	1	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	1	1	2	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	1	1	2	
5	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	5	3	1	1	1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	3	1	1	1	
4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	
1	1	1	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	1	1	1	
3	3	1	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	1	1	
3	2	1	4	3	1	4	1	1	4	3	4	5	2	2	1	3	3	4	4	3	1	4	1	1	4	1	1	4	3	4	5	2	2	1	
1	3	1	5	1	3	3	3	3	5	3	5	5	1	1	1	3	4	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	1	1	1	
1	2	1	3	3	2	3	1	1	5	3	5	4	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	5	3	5	4	1	1	1	
3	3	2	3	1	1	4	2	1	4	3	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	4	2	1	4	2	1	4	3	1	2	2	3	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	1	1	1	3
1	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	1	2	1	
2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	
1	1	1	3	2	3	2	1	1	4	4	4	2	1	3	3	1	1	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1	4	4	4	2	1	3	3	
1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	
1	2	1	3	2	4	3	1	1	5	4	4	4	4	1	1	1	2	3	3	2	4	3	1	4	3	1	1	5	4	4	4	4	1	1	
3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	
2	2	2	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	2	2	3	

2	2	1	3	3	3	4	2	1	5	2	5	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	1	5	2	5	3	1	1	1
3	3	1	3	2	2	2	2	1	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	4	2	3	3	2
4	1	1	3	4	1	1	1	1	5	3	5	2	3	2	5	1	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	5	3	5	2	3	2	5	
1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	5	1	1	1	1
1	1	1	3	3	2	3	1	1	4	3	5	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	4	3	5	2	1	2	1
3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	4	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4	1	4	3	2	3	1
1	1	1	4	2	1	2	1	1	4	2	5	2	2	1	1	1	1	3	4	2	1	2	1	1	2	1	1	4	2	5	2	2	1	1
1	1	1	2	3	1	2	1	1	5	3	5	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	5	3	5	1	1	1	2
3	1	1	3	2	3	3	3	1	5	3	5	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	5	3	5	3	1	1	1



Visible: 42 de 42 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	
1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	5	1	5	1	5	5	5	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	5	1	5	1	5	1	5	5
2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	5	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	5	4	5	4	2	4	2	
3	1	1	1	3	2	1	2	1	1	5	2	5	3	1	1	3	3	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	5	2	5	3	1	1	3	
4	1	3	1	5	2	1	3	1	1	1	1	5	3	1	1	1	4	3	5	5	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	5	3	1	1	1	
5	1	4	1	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	1	1	2	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	1	1	2	
6	5	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	5	3	1	1	1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	5	3	1	1	1	
7	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	
8	1	1	1	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	1	1	1	
9	3	3	1	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	1	
10	3	2	1	4	3	1	4	1	1	4	3	4	5	2	2	1	3	3	4	4	3	1	4	1	1	4	1	1	4	3	4	5	2	2	1	
11	1	3	1	5	1	3	3	3	3	5	3	5	5	1	1	1	3	4	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	1	1	1	
12	1	2	1	3	3	2	3	1	1	5	3	5	4	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	5	3	5	4	1	1	1	
13	3	3	2	3	1	1	4	2	1	4	3	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	4	2	1	4	2	1	4	3	1	2	2	3	1	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	1	1	1	3	
15	1	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	1	2	1	
16	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	
17	1	1	1	3	2	3	2	1	1	4	4	4	2	1	3	3	1	1	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1	4	4	4	2	1	3	3	
18	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	
19	1	2	1	3	2	4	3	1	1	5	4	4	4	4	1	1	1	2	3	3	2	4	3	1	4	3	1	1	5	4	4	4	4	1	1	
20	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	
21	2	2	2	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	2	2	3	
22	2	2	1	3	3	3	4	2	1	5	2	5	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	1	5	2	5	3	1	1	1	
23	3	3	1	3	2	2	2	2	1	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	4	2	3	3	2

Vista de datos Vista de variables





### ROTACIÓN DEL PERSONAL

D. GERENCIAL						D. TRABAJADOR								D.M.R.			D. PERCEPCIÓN						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	1	1	5	1
1	1	4	2	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	2	5	4
4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	3	5	2	3	5	3	4	5	4	1	1	5	2
1	1	1	5	3	4	5	4	3	4	5	2	4	2	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1
1	1	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4
4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4
1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5
2	2	2	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	1	4	3
1	1	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	4	3
1	1	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	3
1	2	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	1	1	5	3
2	2	2	4	4	3	5	4	4	3	5	2	3	4	3	4	5	4	4	4	2	1	4	3
1	1	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	4	3
3	2	4	2	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	2	2	4	4
2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	4	4
3	1	2	4	4	3	5	2	4	2	4	4	3	4	4	2	5	3	4	4	1	1	4	4
1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	1	1	5	4
4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	1
2	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	1	4	3
1	1	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	2	1	5	2
2	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	2	1	4	3
2	1	1	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	1	1	5	3
1	1	1	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3

1	1	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	3	4	2	3	4	1	4	3	1	1	4	3
1	1	1	3	3	4	3	5	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	1	1	1	4	1
1	1	1	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	2	3	1	4	2	1	1	4	2
2	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	3	1	1	5	3
1	1	2	4	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4	3	2	5	3	3	1	5	3
1	1	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	5	1
1	1	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	4
4	2	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	1	1	5	2
1	1	1	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	1	1
1	1	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
4	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4
4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	4	4
1	1	1	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5
2	2	2	3	4	5	5	4	5	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	3	1	4	3
1	1	4	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	1	4	3
1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3
1	2	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	1	1	5	3
2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3
1	1	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	5	3	3	3	4	3	4	3	1	1	4	3
3	2	4	2	3	5	3	2	3	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	4	2	2	4	4
2	2	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	4	4
3	1	2	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	1	1	4	4
1	1	1	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	1	1	5	4
4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	1	3	3	1
2	1	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	1	4	3
1	1	2	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	2	1	5	2
2	2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	1	4	3

2	1	1	5	3	2	2	4	3	4	4	5	4	4	5	4	2	1	5	3	1	1	5	3
1	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	1	4	2	3	4	4	3	1	1	2	3
1	1	2	4	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	3
1	1	1	3	3	4	2	5	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	1	1	4	1
1	1	1	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	2	4	3	2	4	4	2	1	1	4	2
2	2	2	2	5	4	2	3	4	4	2	5	4	3	2	3	1	3	5	4	1	1	5	3
1	1	2	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	5	4	3	1	5	3



Visible: 24 de 24 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	var
1	1	1	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	1	1	5	1	
2	1	1	4	2	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	2	5	4	
3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	5	3	5	2	3	5	3	4	5	4	1	1	5	2	
4	1	1	1	5	3	4	5	4	3	4	5	2	4	2	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1	
5	1	1	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	
6	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	
7	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4	
8	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	
9	2	2	2	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	1	4	3	
10	1	1	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	4	3	
11	1	1	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	3	
12	1	2	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	1	1	5	3	
13	2	2	2	4	4	3	5	4	4	3	5	2	3	4	3	4	5	4	4	4	2	1	4	3	
14	1	1	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	4	3	
15	3	2	4	2	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	2	2	4	4	
16	2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	4	4	
17	3	1	2	4	4	3	5	2	4	2	4	4	3	4	4	2	5	3	4	4	1	1	4	4	
18	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	4	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	1	1	5	4	
20	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	1	
21	2	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	1	4	3	
22	1	1	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	2	1	5	2	
23	2	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	2	1	4	3	
24	2	1	1	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	1	1	5	3	
25	1	1	1	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	



## Anexo 5. Autorización de la aplicación del instrumento



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Seguro Social de Salud  
EsSalud



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

### CARTA N° 801-D-HIFTG-GRA-ICA-ESSALUD-2022

Ica, 08 de noviembre del 2022

Señora:

**DRA. HELGA RUTH MAJO MARRUFO**

Jefa de la Escuela de Postgrado

Campus Lima Ate

Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

Asunto : Sobre autorización de trabajo de investigación.

Es grato dirigirme a Usted para saludarla y en atención a lo solicitado se informa al respecto que el Comité de capacitación y ética de este Hospital, da visto bueno para la realización de trabajo de investigación titulado "Riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un Hospital, Ica 2022", de la estudiante Arango Huarcaya Orfa Pilar, a fin que obtenga el grado académico de maestría, lo que informo para los fines pertinentes.

Sin otro particular, me despido de Usted.

Atentamente,

**Dr. Roberto Santiago Almeida Donare**  
DIRECTOR  
HOSPITAL "FELIX TORREALVA GUTIERREZ"  
RED ASIS ICA  
PERU

3793-2022-5439

RSAD/ida

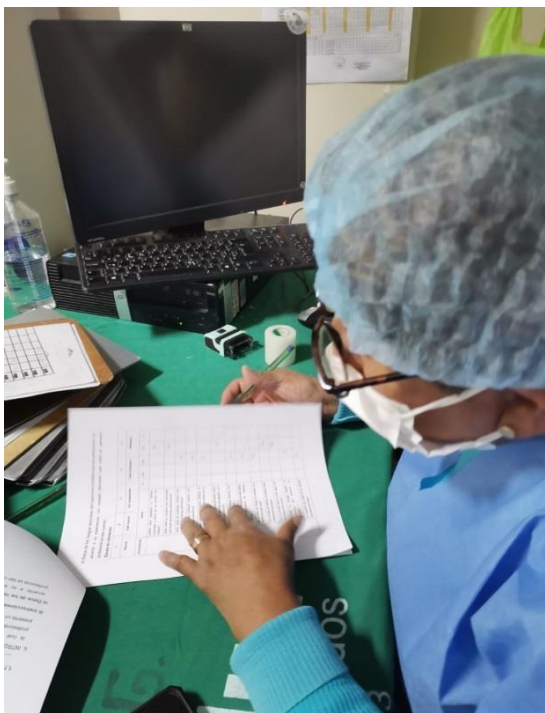
AV. CUTERVO N° 104 - ICA  
T.056 234798

[www.essalud.gob.pe](http://www.essalud.gob.pe)

**Jr. Domingo Cueto 120**  
Jesús María  
Lima 11 - Perú  
T.: 265-6000 / 265-7000

 **Siempre**  
con el pueblo

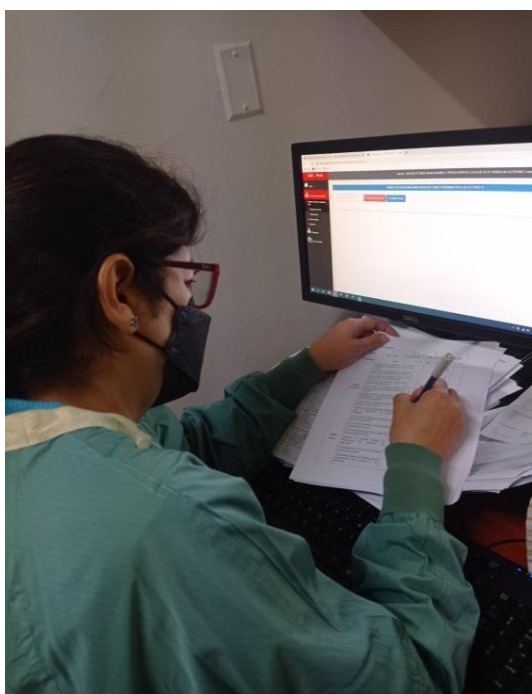
**Anexo 7. Evidencia fotográfica**  
**ÁREA DE CUIDADOS INTERMEDIOS**



**ÁREA DE MEDICINA**



**ÁREA DE CONSULTORIO**



**ÁREA DE PEDIATRIA**





### ÁREA DE EMERGENCIA



### ÁREA DE INMUNIZACIONES



### ÁREA DE NEONATOLOGÍA



### ÁREA DE CIRUGÍA





**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, ALZA SALVATIERRA SILVIA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesores de Tesis titulada: "Riesgos laborales y la rotación del personal de enfermería de un Hospital, Ica, 2022", cuyo autor es ARANGO HUARCAYA ORFA PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Marzo del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALZA SALVATIERRA SILVIA DEL PILAR <b>DNI:</b> 18110381 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7075-6167	Firmado electrónicamente por: SALZAS el 14-03- 2023 19:17:36
MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ <b>DNI:</b> 10061458 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4187-106X	Firmado electrónicamente por: CMERCADOM el 14- 03-2023 19:16:31

Código documento Trilce: TRI - 0537016