

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL  
REGIONAL DE ICA 2024**

**TESIS**

**PRESENTADO POR BACHILLER  
ORMEÑO QUISPE CARLOS DANIEL**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**ICA – PERÚ**

**2025**

**ASESOR**

**MEJIA LEGUA CARMEN ELVIA**

**ORCID: 0000-0002-3660-2586**

**TESISTA**

**ORMEÑO QUISPE CARLOS DANIEL**

**ORCID: 0009-0005-9614-8468**

**Línea de investigación: Salud global**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios**

Por haberme guiado y acompañado a lo largo de mi carrera, por brindarme salud para seguir cumpliendo mis metas.

### **A la Universidad Privada San Juan Bautista**

Formándome con principios, valores y preparándome para ser un profesional competente.

### **Al Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica**

Por el apoyo y la confianza brindada, permitiendo el desarrollo y aplicación de mi estudio de investigación.

### **A mi asesora**

Por brindarme su sabiduría y orientación en el desarrollo de mi tesis.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres, hermanos, sobrinos y alguien muy especial por haber estado ahí y haberme brindado su apoyo durante mi formación profesional.

## RESUMEN

**Introducción:** Los riesgos laborales en el ámbito de la enfermería, especialmente en el área de emergencia, pueden tener un impacto significativo en el desempeño de los profesionales. Factores como riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, biológicos y químicos afectan la salud del personal, lo que influye directamente en la calidad de atención brindada a los pacientes. **Objetivo:** Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024. **Metodología:** Estudio de tipo aplicada, nivel correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, se trabajó con un método hipotético deductivo; población y muestra constituida por 35 profesionales de enfermería, obtenidas a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple, se aplicó la encuesta como técnica y dos cuestionarios como instrumentos, validados por expertos, garantizando su confiabilidad. **Resultados:** El nivel de los riesgos laborales del profesional de enfermería es medio en un 45.7%, seguido del 37.1% que alcanzó un nivel alto y el 17.1 un nivel bajo. Por otro lado el nivel del desempeño laboral del profesional de enfermería es regular en un 48.6%, seguido del 28.6% que alcanzó un nivel malo y el 22.9% un nivel bueno. Se concluyó que existe relación inversa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024, según la correlación de Rho de Spearman de -0.627 negativa y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01.

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

## ABSTRACT

**Introduction:** Occupational risks in nursing, especially in the emergency department, can have a significant impact on the performance of professionals. Factors such as physical, ergonomic, psychosocial, biological, and chemical risks affect the health of the staff, which directly influences the quality of care provided to patients. **Objective:** To determine the relationship between occupational risks and the performance of nursing professionals in the Emergency Department of the Regional Hospital of Ica in 2024. **Methodology:** Applied study, correlational level with a non-experimental cross-sectional design, using a hypothetical-deductive method. The population and sample consisted of 35 nursing professionals from the Emergency, obtained through simple random probability sampling. A survey was used as a technique, and two questionnaires were used as instruments, validated by experts, ensuring their reliability. **Results:** The level of occupational risks for nursing professionals is medium in 45.7%, followed by 37.1% at a high level and 17.1% at a low level. On the other hand, the level of job performance for nursing professionals is regular in 48.6%, followed by 28.6% at a poor level and 22.9% at a good level. It was **concluded** that there is an inverse relationship between occupational risks and the job performance of nursing professionals in the Emergency Department of the Regional Hospital of Ica in 2024, according to a Spearman's Rho correlation of -0.627, negative and moderate, with a significance of 0.000, less than 0.01.

**Keywords:** Occupational risks, job performance, nursing staff.

## INTRODUCCIÓN

El pilar de la prevención de las administraciones de la seguridad de los trabajadores radica es la evaluación de riesgos de exposición a peligros en el trabajo. Asimismo, en condiciones idóneas de trabajo con propias características según la actividad, son grandes generadores de motivación y desempeño laboral. En caso contrario, malas condiciones de trabajo repercuten de manera negativa en el bienestar físico y psicológico de los profesionales de la salud afectando su desempeño en su trabajo.

Debido a que están en más contacto directo con pacientes debido a los cuidados y procedimientos que realizan, las enfermeras son uno de los grupos más susceptibles a la exposición de enfermedades y problemas en cuanto a la salud en el trabajo. Si no se implementan medidas de prevención y control adecuadas, estas acciones pueden causar enfermedades ocupacionales.

Los riesgos en el trabajo del personal de enfermería podrían ser perjudicial para su salud además de afectar su desempeño laboral, por lo mencionado es que se plantea el objetivo general de determinar la relación entre los peligros laborales y el rendimiento del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

El proceso se concretó en cinco capítulos: **Capítulo I:** El problema, planteamiento del problema, formulación, justificación, delimitación del área de estudio y objetivos. **Capítulo II:** Marco Teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas, marco conceptual, hipótesis, variables y conceptos operacionales. **Capítulo III:** Metodología, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, procesamiento y análisis de datos, consideraciones éticas. **Capítulo IV:** Resultados **Capítulo V:** Discusión, conclusiones y recomendaciones.

## ÍNDICE

	N° Pág
ASESOR Y TESISISTA.....	ii
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN .....	viii
ÍNDICE.....	ix
INFORME ANTIPLAGIO .....	xi
LISTA DE TABLAS .....	xii
LISTA DE GRÁFICOS .....	xiv
LISTA DE ANEXOS .....	xv
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. GENERAL .....	2
1.2.2. ESPECIFICOS .....	2
1.3. JUSTIFICACION .....	3
1.4. DELIMITACION DEL AREA DEL ESTUDIO .....	3
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION.....	4
1.6. OBJETIVOS .....	4
1.6.1. GENERAL .....	4
1.6.2. ESPECIFICOS .....	4
1.7. PROPOSITO.....	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
2.2. BASE TEÓRICA.....	9
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	10
2.4. HIPÓTESIS .....	19
2.4.1. GENERAL .....	19

2.4.1. ESPECÍFICAS.....	20
2.5. VARIABLES .....	20
2.6. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TERMINOS.....	20
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION.....</b>	<b>23</b>
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO.....	23
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	23
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	23
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	24
3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..	24
3.4. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	25
3.5. ASPECTOS ÉTICOS .....	26
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
4.1. RESULTADOS.....	27
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
.....	<b>45</b>
5.1. DISCUSIÓN .....	45
5.2. CONCLUSIONES .....	57
5.3. RECOMENDACIONES .....	58
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>70</b>

## INFORME ANTIPLAGIO

ORMEÑO QUISPE CARLOS DANIEL.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>24%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>24%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>12%</b> PUBLICACIONES	<b>10%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.upsjb.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Tintaya Cañazaca, Lucila. "Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Laraqueri, Pichacani", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)</b> Publicación	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

**FECHA: 27 DE MAYO DEL 2025**

**NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A):**

Carlos Daniel Ormeño Quispe (AUTOR). Carmen Elvia Mejía Legua (ASESORA)

**TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:**

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( )
- TESIS ( X )
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )
- ARTICULO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA 2024

**CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 24 %**

**Conformidad Autor:**




Nombre: Carlos Daniel Ormeño Quispe  
DNI: 73785125  
Huella:

**Conformidad Asesor:**



Nombre: Carmen Elvia Mejía Legua  
DNI: 21438702

GyT-FR-64

V.01

14/02/2020

## LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Datos generales de los profesionales de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024	27
Tabla 2	Prueba de Rho de Spearman entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.	39
Tabla 3	Prueba de Rho de Spearman entre los riesgos físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.	40
Tabla 4	Prueba de Rho de Spearman entre los riesgos ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.	41
Tabla 5	Prueba de Rho de Spearman entre los riesgos psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.	42
Tabla 6	Prueba de Rho de Spearman entre los riesgos biológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.	43
Tabla 7	Prueba de Rho de Spearman entre los riesgos químicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.	44

## LISTA DE GRÁFICOS

		Pág.
Gráfico 1	Riesgos laborales del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024	28
Gráfico 2	Riesgos laborales en su dimensión riesgos físicos del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024	29
Gráfico 3	Riesgos laborales en su dimensión riesgos ergonómicos del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024	30
Gráfico 4	Riesgos laborales en su dimensión riesgos psicosociales del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024	31
Gráfico 5	Riesgos laborales en su dimensión riesgos biológicos del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024	32
Gráfico 6	Riesgos laborales en su dimensión riesgos químicos del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024	33
Gráfico 7	Desempeño laboral del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024	34
Gráfico 8	Desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024	35
Gráfico 9	Desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024	36
Gráfico 10	Desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024	37
Gráfico 11	Desempeño laboral en su dimensión compromiso institucional del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024	38

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo 1: Operacionalización de la variable .....	71
Anexo 2: Instrumentos .....	73
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento.....	77
Anexo 4: Escala de valoración de instrumento .....	79
Anexo 5: Matriz de consistencia .....	81
Anexo 6: Consentimiento informado .....	83

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Según la Organización Mundial de la Salud <sup>1</sup>, en África, entre el 44% y el 83% del personal de enfermería en ambientes hospitalarios tienen problemas ergonómicos, lo que aumenta el riesgo de dolor lumbar crónico en un 18 %. Además, el personal de salud se expone a riesgos laborales relacionados con riesgos de grado psicosocial, exposiciones biológicas químicas entre otros.

De igual forma en un estudio en Suiza de Takala et al. <sup>2</sup> estiman que los factores de riesgo biológico, incluidos los agentes infecciosos, causaron 550.819 muertes en el personal de salud en 2022. Esto demuestra que los peligros biológicos en el lugar de trabajo, incluidos los agentes infecciosos, tienen un impacto negativo en la salud laboral, ya sea directamente a través de infecciones o indirectamente al dañar el entorno laboral.

En contraste, una investigación llevada a cabo en Colombia refirió que los accidentes de nivel biológico son más comunes que las lesiones percutáneas causadas por objetos punzocortantes, esto por una falta de materiales de protección adecuados, especialmente la enfermería, quienes tienen el contacto más cercano con los pacientes <sup>3</sup>.

En América Latina, el personal sanitario enfrenta riesgos laborales y existen variaciones significativas en la tasa de infecciones biológicas conforme al número global de incidentes. En diversos informes de abril y mayo de 2020, hay una variación del 24,5% en Brasil hasta un 2,1% en Panamá. En un 50% de los casos, el personal de los establecimientos de salud se contagia de la enfermedad, lo que demuestra un nivel de práctica inadecuado y la falta de apoyo necesario para mejorar la situación <sup>4</sup>.

En un estudio realizado a nivel nacional, evidencio que el 100% de los trabajadores de enfermería estaba en riesgo físico, el 91% estaba

en riesgo ergonómico, el 79.73% estaba en riesgo biológico y el 75.68% estaba en riesgo psicológico. Como resultado, el riesgo general en este grupo alcanzó un nivel medio del 55.4% <sup>5</sup>.

Según el Ministerio de Salud (MINSA)<sup>6</sup> el personal de la salud está en constante riesgo biológico debido a la exposición a desechos sólidos hospitalarios. Por cada mil profesionales de la salud, hay alrededor de 180 accidentes de trabajo al año, lo que se debe a la naturaleza del trabajo y la falta de capacitación en manejo de desechos sólidos.

Otro estudio donde se encontró que, de 72 enfermeros encuestados, El 56.7% cree que hay un riesgo biológico promedio, el 40% cree que hay un riesgo bajo y el 3.3% alto. El 98.3% del personal de enfermería cree que el riesgo ergonómico es regular <sup>7</sup>.

Durante el desarrollo de las practicas pre profesionales establecidas por la universidad, la cual se desarrolló en el área de Emergencia del Hospital Regional de Ica; se observó que el personal de salud está en constante presión y exposición a ciertos riesgos propios de su trabajo como los riesgos físicos, por los objetos punzo cortantes, ergonómicos por las cargas pesadas y estar de pie todo el día, riesgos psicosociales por el estrés y ansiedad que presentan como respuesta a una falta de personal y carga laboral, la falta de pausas activas entre otras, situaciones que afectan su desempeño laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. General**

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024?

### **1.2.2. Específico**

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales en su dimensión riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, biológicos, químicos y

el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024?

### **1.3. Justificación**

Desde una perspectiva teórica, el estudio realiza un análisis de teorías que abordan las variables de riesgos ocupacionales y rendimiento laboral. Esto permite aportar al conocimiento académico mediante un análisis sintáctico de la información, respaldado por resultados empíricos que evidencien la relación entre ambas variables. Se busca contribuir a comprender cómo los factores de riesgo pueden influir en el desempeño profesional, proporcionando una base conceptual sólida para futuras investigaciones.

La justificación práctica radica en ofrecer resultados que reflejen cómo el nivel de riesgo laboral puede afectar el desempeño del personal. A partir de ello, se espera comprender con mayor precisión la magnitud del problema, lo que permitirá desarrollar estrategias de mejora en el servicio. Metodológicamente, el estudio recopila instrumentos validados y confiables para medir las variables involucradas, lo cual garantiza la rigurosidad del análisis y ofrece un modelo metodológico replicable en futuras investigaciones.

### **1.4. Delimitación del área de estudio**

El estudio se ejecutó en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024. Es una institución que brinda servicios de salud a una población diversa y tiene como misión brindar servicios médicos integrales de categoría II-2 considerado el de mayor capacidad Resolutiva de la Región.

El estudio se centró en los Profesionales de enfermería del Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024, con la finalidad de obtener una visión clara de cómo los riesgos laborales impactan en el desempeño laboral, lo que permitió analizar las particularidades del estrés en diferentes contextos en el entorno hospitalario.

## **1.5. Limitaciones de la investigación**

La limitación de la investigación incluye el tiempo prolongado necesario para aplicar el instrumento según la disponibilidad del personal a encuestar, que duró largas jornadas, lo que dificultó el acceso a la información, pero se logró encuestar a toda la muestra.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. General**

Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

### **1.6.2. Específicos**

Determinar la relación entre los riesgos laborales en su dimensión riesgos físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

Determinar la relación entre los riesgos laborales en su dimensión riesgos ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

Determinar la relación entre los riesgos laborales en su dimensión riesgos psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

Determinar la relación entre los riesgos laborales en su dimensión riesgos biológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

Determinar la relación entre los riesgos laborales en su dimensión riesgos químicos y el desempeño del profesional

de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

### **1.7. Propósito**

El propósito del estudio fue Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería. Se busca identificar los riesgos más prevalentes y su impacto en la capacidad de los enfermeros para realizar sus funciones de manera efectiva, con el fin de proponer estrategias para mitigar dichos riesgos y mejorar el desempeño en el entorno laboral.

Los resultados de la investigación serán entregados al Hospital Regional de Ica y materializado en una tesis entregada a la Universidad Privada San Juan Bautista, a fin de reforzar los conocimientos en estudios futuros.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

Maza <sup>9</sup> en el año 2022 tuvo el objetivo de identificar el nivel de asociación entre el riesgo de trabajo y los protocolos de protección en personal de enfermería. Ecuador. Con una población de 600 profesionales y una muestra de 234 a quienes se les aplicó la encuesta. Se presentó altos niveles de medidas de bioseguridad y niveles moderados de riesgo laboral (79,1%). Concluyó que el riesgo en el trabajo se asocia de manera inversa con los protocolos de protección en personal ( $Rho=-.272$ ;  $P=.001$ ).

Hoşgör et al. <sup>10</sup> en 2022 presentaron su estudio transversal y correlacional con la finalidad de investigar la asociación en la resiliencia psicológica con el desempeño laboral en enfermeras. Turquía. Se recopilaron datos de 284 enfermeras mediante escalas breves de resiliencia y desempeño laboral. El 50% del desempeño laboral se debió a la resiliencia psicológica. Conclusión: Las enfermeras con más experiencia y que afirman dedicarse a su trabajo con entusiasmo tienen una mayor resiliencia psicológica.

Vega et al. <sup>11</sup> en el año 2021 en su investigación de revisión integradora de la literatura tuvo el objetivo de analizar evidencia sobre los riesgos de enfermedades a los que están expuestos los trabajadores de salud que atienden a pacientes con COVID-19. Brasil. La muestra incluye 19 artículos científicos. Que encontraron los riesgos psicoemocionales como los más repetitivos en los resultados. La conclusión es que brindar atención a pacientes con COVID-19 podría tener un impacto en la salud del personal.

Alsharari et al. <sup>12</sup> en 2021 desarrollaron su estudio descriptivo correlacional con el objetivo de medir el impacto de la rotación en el trabajo en la condición fisiológica de las enfermeras y en su rendimiento. Arabia Saudita. 1.256 enfermeras se tuvo como muestra. Se halló que el 85,7% que laboraban en turnos nocturnos enfrentaron dificultades con la seguridad de los pacientes y efectos fisiológicos (93,6 %). Se concluyó que el trabajo nocturno tiene un efecto adverso en el bienestar fisiológico de enfermeras en KSA.

Ou et al. <sup>13</sup> en el año 2021 con su estudio cuantitativo, descriptiva no experimental, tuvieron el objetivo de explorar la asociación entre los trastornos musculoesqueléticos y el desempeño de la enfermera. China. Se usó el índice de capacidad laboral y el cuestionario musculoesquelético nórdico (NMQ) en 50 trabajadores. Se halló que los enfermeros estaban en un entorno de trabajo con un alto riesgo de TME. Se concluyó que la carga laboral alta a media se relacionó con los riesgos ergonómicos de enfermería.

Morales <sup>14</sup> en el año 2021 presentó su estudio cuantitativo, transversal, y correlacional con la finalidad de identificar como el estrés se asocia con el desempeño de los trabajadores de salud. Lima. Se obtuvo como muestra a 90 enfermeras con el uso de 2 cuestionarios, se halló que el 54.4% de los enfermeros experimentaron niveles elevados de estrés laboral. Se llegó a la conclusión de que las variables se relacionan de manera inversa.

Ortega <sup>15</sup> en el año 2021 en su estudio descriptivo, correlacional, no experimental tuvo el objetivo de identificar como el estrés se asocia con el nivel de desempeño de las enfermeras de un hospital de Lima. La muestra fue de 70 enfermeras resolvieron dos cuestionarios. Los hallazgos confirman la relación negativa entre las variables ( $p = 0,05$ )

y un  $R_s = -0,665$ ), concluyendo que cuanto mayor sea el estrés habrá un desempeño bajo.

Garma y Vivanco <sup>16</sup> en el año 2021 en su estudio descriptivo correlacional, no experimental tuvo el objetivo de identificar como la sobrecarga laboral se asocia con el grado de desempeño de enfermería de un hospital de Lima. La muestra consistió en 56 enfermeras que respondieron a dos cuestionarios. El 46.43% presento sobrecarga laboral media. El 50% demostró un desempeño regular. Se concluye que la sobrecarga laboral está inversamente relacionada con el desempeño, con un valor p de 0.000.

Chambi y Tito <sup>17</sup> en el año 2020 en su investigación descriptiva, cuantitativo, correlacional, tuvo el objetivo de determinar el grado de asociación entre los factores psicosociales y el desempeño de la enfermera. El estudio incluyó 128 enfermeras. Se utilizaron tanto una técnica de encuesta como entrevista. El 64,1% de las enfermeras tenían un desempeño laboral regular y el 68,0% poseían un grado medio de amenaza psicosocial. Se concluyó que un mayor riesgo psicosocial significa un desempeño laboral más bajo.

Torres et al. <sup>8</sup> en 2023 con su trabajo de corte transversal, prospectivo y correlacional tuvo el objetivo de establecer la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño de enfermería. Chincha. La población era 63 enfermeras. El instrumento fue un cuestionario. Se halló un nivel regular a alto en el riesgo laboral con un 45% y un nivel medio en cuanto al desempeño laboral con un 62% Finalmente, se concluyó que no existe relación significativa entre ambas variables con un  $p = 0,065$  mayor a 0,05.

## **2.2. Base teórica**

### **2.2.1 Teorías de enfermería relacionada con la investigación:**

#### **Teoría del Autocuidado: Dorothea Orem.**

Dorothea E. Orem introdujo el concepto de autocuidado en 1969 y se refiere a las actividades que se orientan a lograr el propio bienestar físico y psicológico en circunstancias específicas de la vida. La autora manifestó que este proceso es una contribución constante de una persona a su propia existencia <sup>18</sup>.

Dorothea E. Orem también describió los conceptos meta paradigáticos esenciales para el autocuidado individual: Persona: la autora considera al ser humano como una criatura con inteligencia, razón y mente, capaz de considerar su propia experiencia para realizar acciones de cuidado personal. Salud: Se define como la medida en que una persona se siente bien. Enfermería: Según Dorothea, cuando alguien no puede mantener su propia salud, vida y bienestar por sí mismo. la enfermería es un servicio humano <sup>19</sup>.

En esta teoría se expresa la importancia que tiene el autocuidado de la persona en su bienestar, destacando la responsabilidad individual en la preservación de la salud. Esto se refleja en el equipo de enfermeros que, a través de prácticas de bioseguridad, puede cuidar de sí mismo durante su servicio, promoviendo un entorno seguro tanto para el personal como para los pacientes.

#### **Teoría del entorno de Florence Nightingale**

Se considera la teoría inicial de enfermería y las interpretaciones de sus escritos proporcionan información sobre sus teorías. Nightingale fue la pionera en la idea de una escuela de enfermería formal. Florence Nightingale estableció el fundamento de la enfermería profesional con sus Notas sobre enfermería en 1852; el pragmatismo fue la base de su espíritu de investigación <sup>20</sup>.

Donde la prevalencia es la conservación de la energía vital del paciente y lograr su recuperación con eficiencia. Su enfoque se centra en el entorno ambiental y cree que un buen cuidado requiere un ambiente saludable. Afirmó " : Hay cinco elementos esenciales para garantizar una buena salud: aire puro, agua pura, drenaje eficiente, limpieza y luz" <sup>20</sup>.

La autora refería que se debe considerar no solo los aspectos patológicos del servicio, también el entorno en donde se desarrolla el servicio todos los elementos que tengan contacto con ello para evitar algún riesgo, siendo el trabajo de enfermería con mayor incidencia en el riesgo biológico lo que puede afectar al desempeño del profesional y su salud.

### **2.3. Marco conceptual**

#### **2.3.1 RIESGOS LABORALES**

Se considera lesión cualquier posibilidad de afectación a la salud de un empleado como consecuencia de su trabajo o actividad. Si tal posibilidad surgiera en un futuro próximo y se considerará un riesgo grave e inminente si causara daños graves a la salud de los empleados. <sup>21</sup>.

Además, los riesgos laborales se refieren a riesgos asociados a tareas profesionales o profesionales específicas y en el ambiente laboral que podrían causar accidentes o cualquier incidente que resulte en lesiones o problemas de salud física o mental <sup>22</sup>. La probabilidad de que el empleado resulte lesionado como resultado de su trabajo <sup>23</sup>.

Se conoce como factor de riesgo laboral a cualquier comportamiento o evento que pueda poner en peligro la vida de un empleado y provocar consecuencias negativas importantes. Pueden comprometer la salud del trabajador <sup>24</sup>.

## **Dimensiones de los riesgos laborales**

### **Riesgos Físicos:**

Este campo contempla aspectos corporales, mentales, comunitarios, estructurales y ambientales; no obstante, se utiliza un ámbito "holístico" para analizar cada uno de estos aspectos en conjunto, en lugar de cada uno individualmente <sup>25</sup>.

- **Iluminación:** La luz influye en el bienestar, el descanso y el estado del sueño de una persona. La exposición a la iluminación natural durante el día puede regular nuestro ritmo circadiano, mejorando la calidad del sueño y reduciendo el riesgo de trastornos del estado de ánimo <sup>26</sup>.
- **Ruido:** El ruido puede afectar la capacidad auditiva, la concentración en las actividades, la calidad del sueño y nuestra salud, las habilidades de comunicación y el bienestar físico, por ejemplo, al aumentar la presión arterial o las hormonas del estrés <sup>27</sup>.
- **Radiaciones:** La radiación puede provocar efectos secundarios graves como náuseas y vómitos, eritema, caída del cabello e incluso la muerte en dosis altas. <sup>28</sup>.
- **Ventilación:** proceso esencial para la vida en el que el oxígeno se extrae del aire y se lleva a los pulmones, donde se utiliza para la respiración celular y la producción de energía además sirve para la activación de los diversos órganos y músculos del cuerpo <sup>29</sup>.
- **Exposición a rayos ionizantes:** La exposición a altas radiaciones ionizantes puede resultar en quemaduras cutáneas, pérdida de cabello, anomalías congénitas, cáncer, discapacidades mentales y hasta la muerte. La severidad del efecto depende de la dosis recibida <sup>30</sup>.

### **Riesgos Ergonómicos**

Los riesgos ergonómicos para los trabajadores están asociados a la adopción de posturas incómodas, la aplicación continua de fuerza, la realización de movimientos repetitivos y el manejo manual de cargas en el entorno laboral. Estas condiciones pueden generar fatiga muscular,

lesiones osteomusculares y afectar el bienestar físico del personal, especialmente cuando las tareas se realizan de manera prolongada o sin las medidas preventivas adecuadas <sup>31</sup>.

- Las posturas prolongadas se refieren a mantener una misma posición de manera continua durante aproximadamente el 75% de la jornada laboral. Esto implica permanecer en postura sedente (sentado) o bípeda (de pie) durante dos o más horas consecutivas, lo que puede provocar fatiga muscular y otros problemas de salud si no se adoptan medidas ergonómicas adecuadas <sup>32</sup>.
- Manipula cargas pesadas: Al manejar una carga, la postura correcta es con la espalda derecha. Apoya firmemente los pies entre la altura de los nudillos y los hombros. Una carga demasiado ancha impide un buen agarre y obliga a mantener posturas forzadas de los brazos <sup>33</sup>.
- Trabajo corporal en el manejo y desplazamientos de los usuarios: La cama debe colocarse en posición horizontal y frenarse a la altura apropiada. proteger las vías, los drenajes, las sondas y otros dispositivos del paciente. Movilizar al paciente a la posición deseada evitando sacudidas y fricciones <sup>33</sup>.
- Realiza pausas activas y/o descanso: Durante la jornada laboral, mañana y tarde, consiste en la utilización de una variedad de técnicas en períodos cortos, no más de 10 minutos. Esto mejorará la recuperación, el desempeño y la eficiencia en el trabajo y prevenir enfermedades de postura <sup>33</sup>.

### **Riesgos Psicosociales**

Se refieren a las condiciones que surgen en el entorno laboral y pueden influir en la ejecución del trabajo y en la salud del trabajador. Están estrechamente vinculadas con la organización, el contenido y la ejecución de las tareas laborales <sup>34</sup>.

- Número de personal suficiente: Contar con un número suficiente de personal es fundamental en los entornos de atención médica, ya que permite conformar un equipo interdisciplinario compuesto por médicos, enfermeras, trabajadores sociales, farmacéuticos, dietistas y otros profesionales que contribuyen al cuidado integral de los pacientes <sup>35</sup>.
- Sobrecarga laboral: Se define como la cantidad excesiva de trabajo exigido en un puesto, lo que puede generar agotamiento físico y mental en los trabajadores. Esta situación surge cuando las demandas laborales superan la capacidad de respuesta del personal, afectando tanto el rendimiento como el bienestar. Además, puede influir negativamente en la calidad del servicio prestado, especialmente en entornos donde la atención continua es fundamental <sup>35</sup>.
- Relaciones personales: Las relaciones interpersonales pueden ser tanto superficiales como profundas, dependiendo del grado de compromiso y confianza entre las personas involucradas. Algunas pueden resultar agradables y satisfactorias, mientras que otras pueden ser complejas y desafiantes. Además, su dinámica varía según el contexto, funcionando de manera más efectiva con individuos específicos o con grupos completos, dependiendo de factores como la comunicación y la empatía <sup>36</sup>.
- Motivación: La motivación es el impulso interno o externo que dirige, mantiene y regula el comportamiento de una persona hacia el logro de objetivos específicos. Es el motor que impulsa a los individuos a actuar, persistir y esforzarse en la consecución de metas personales o profesionales <sup>37</sup>.
- Organización y comunicación: La gestión de la comunicación organizacional es el proceso mediante el cual una institución desarrolla y optimiza su comunicación interna y externa utilizando métodos innovadores y seguros. Esto permite establecer canales efectivos de intercambio de información, fortaleciendo la cohesión interna y mejorando la interacción con el entorno <sup>37</sup>.

- Estrés: El estrés se define como la sensación de inquietud o tensión mental ocasionada por situaciones difíciles. Dado que el estrés es una reacción natural ante amenazas y otros estímulos, cada persona experimenta niveles particulares de esta respuesta <sup>38</sup>.

### **Riesgos Biológicos:**

Los riesgos biológicos representan una de las principales amenazas para el personal de salud. Estos incluyen la exposición constante a fluidos orgánicos del paciente sin el uso adecuado de medidas de protección personal, así como condiciones laborales inapropiadas <sup>39</sup>.

- Lavado de manos: Humedezca sus manos con agua corriente, preferiblemente templada. Aplicar jabón líquido. Frotar las manos con la palma durante al menos 10 segundos sobre los dorsos, los espacios interdigitales y las muñecas. Aclarar con agua abundante <sup>40</sup>.
- Contacto con fluidos corporales: Para garantizar la seguridad frente a la exposición a sangre y fluidos corporales, es fundamental utilizar elementos de protección personal como guantes, batas, mascarillas y protección ocular. Estos dispositivos actúan como barrera frente a posibles contaminantes, reduciendo el riesgo de infecciones y promoviendo prácticas seguras en el entorno laboral <sup>41</sup>.
- Manipulación de material punzocortantes: Una de las numerosas amenazas en el trabajo a las que se exponen los especialistas en salud son los incidentes por objetos cortantes y perforantes. Debido a que los residuos representan una amenaza latente de afecciones, el reporte y el seguimiento de los trabajadores son esenciales para evaluar su salud <sup>42</sup>.
- Medidas de bioseguridad: La bioseguridad es esencial para prevenir la amenaza para el medio ambiente y la salud de la exposición a agentes biológicos que causan enfermedades. La bioseguridad es el conjunto de reglas y medidas destinadas a evitar el peligro biológico. <sup>43</sup>.

- Cuenta con elementos para protección personal: El equipo de protección personal (EPP) se utiliza para reducir la exposición a sustancias químicas peligrosas, protegiendo la piel, los ojos, las vías respiratorias y otras partes del cuerpo. Esto incluye el uso de guantes, gafas de seguridad, mascarillas, batas resistentes a productos químicos y respiradores, dependiendo de la naturaleza y el nivel de riesgo de las sustancias a las que se esté expuesto <sup>43</sup>.

### **Riesgos Químicos:**

Son sustancias naturales o artificiales que pueden dañar a las personas o al ambiente dependiendo de su toxicidad, atributos, nivel de concentración, entorno laboral y duración de la exposición. Es estar expuesto, comer, inhalar o estar en contacto con sustancias químicas en cualquier forma, ya sea sólido, líquido o gaseoso, tóxicas, corrosivas, alérgenos o irritantes. Además, incluye radiaciones ionizantes y no ionizantes, así como gases, humos, polvos y vapores <sup>44</sup>.

- Exposición a sustancias químicas: La exposición a sustancias químicas peligrosas implica que un empleado esté en contacto con agentes químicos que pueden tener efectos nocivos sobre su salud. Estos agentes pueden causar daños a largo plazo, como enfermedades respiratorias, dérmicas o incluso trastornos más graves, dependiendo de la naturaleza de la sustancia y la duración de la exposición. Es fundamental tomar medidas preventivas para minimizar estos riesgos y proteger la salud del personal <sup>45</sup>.
- Protección contra sustancias químicas: Esta protección requiere el uso de equipo adecuado como overoles, cascos, capuchas, delantales, protectores para los ojos, la cara y respiradores. Estos elementos de protección deben ser limpiados y mantenidos siguiendo las instrucciones del fabricante para asegurar su eficacia y prolongar su

vida útil, garantizando la seguridad del trabajador frente a los riesgos químicos <sup>46</sup>.

### **2.3.2 DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Se define por cómo llevan a cabo las tareas asignadas, mostrando actitudes y habilidades en el trabajo. Se evalúa la calidad, eficacia y eficiencia de su desempeño en cumplimiento de sus deberes y responsabilidades inherentes al puesto <sup>48</sup>. Realmente lo ejecuta y tiene la capacidad para hacerlo. El comportamiento efectivo del personal de enfermería en situaciones de emergencia, involucra interrelaciones dentro de su bienestar psicológico y del entorno, se toma en cuenta el rendimiento en el trabajo <sup>49</sup>.

De manera similar, se trata de lo que los cuidadores realmente hacen, no sólo de lo que pueden hacer, por lo que factores como las habilidades, el comportamiento disciplinado y las cualidades personales necesarias para brindar atención son importantes <sup>50</sup>.

### **Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería**

#### **Calidad del trabajo:**

Esta excelencia alude a la realización idónea de las labores desempeñadas por el colectivo de enfermería, así como a sus aptitudes para ejecutar dichas tareas con eficacia, en un intervalo temporal apropiado <sup>51</sup>. Del mismo modo, el regocijo del personal de enfermería y su ímpetu por colmar las expectativas de los pacientes están relacionadas con la calidad del trabajo <sup>52</sup>. Además, la calidad del trabajo se refiere a la adecuación de las prestaciones según los requerimientos del usuario, que deben estar debidamente definidos para prevenir fallos en el procedimiento <sup>53</sup>.

- Capacidad minuciosa: La cualidad o talento, especialmente intelectual, que permite que algo se desarrolle, realice una función u ocupe un

puesto se conoce como capacidad. La capacidad hace referencia a la habilidad o aptitud que una persona o cosa tiene para llevar a cabo determinadas tareas o desempeñar funciones específicas <sup>54</sup>.

- Iniciativa laboral: se relaciona con participar en actividades que no necesariamente son de tu cargo, pero que tienen un efecto positivo en la organización al hacerlas. Demostrar voluntariado en actividades o proyectos demuestra que tienes iniciativa laboral y de liderazgo <sup>55</sup>.

### **Responsabilidad:**

En un ámbito tan delicado como el servicio de urgencias, donde la provisión de atenciones confiables y en un lapso cronológico oportuno es crucial, el personal de enfermería tiene la responsabilidad de administrar y repartir los recursos esenciales con el fin de asegurar una excelencia en el trabajo y evitar la improvisación <sup>56</sup>.

Asimismo, se llevan a cabo diligencias conforme a lo requerido, en las cuales el personal de enfermería suministra una asistencia caracterizada por estándares elevados de calidad y fiabilidad hacia el usuario <sup>57</sup>. Del mismo modo, la obligación moral del personal de enfermería reside en observar minuciosamente todos los lineamientos y metodologías indispensables para la atención sanitaria, salvaguardando tanto la integridad como los derechos del paciente, al tiempo que manifiestan una firme disposición para ofrecer cuidados excepcionales <sup>58</sup>.

- Metodología coherente: La metodología es un conjunto de estrategias y acciones lógicamente coordinadas que se utilizan para orientar el aprendizaje de los estudiantes hacia resultados de aprendizaje específicos <sup>59</sup>.
- Actuación con eficiencia y autonomía: La autonomía laboral se refiere a la libertad que tienen los empleados para controlar ciertos aspectos de sus actividades, tomar decisiones sobre sus responsabilidades y tener flexibilidad en cuanto a sus horarios. Esto les da la oportunidad de ser

más innovadores y productivos. Vamos a ver sus principales beneficios <sup>60</sup>.

- Capacidad de solución de problemas: Las habilidades de resolución de problemas implican la capacidad de identificar un problema, analizar sus causas y, mediante el uso de la lógica y el pensamiento crítico, encontrar soluciones efectivas. Estas habilidades son esenciales para enfrentar desafíos, tomar decisiones informadas y aplicar estrategias para superar obstáculos de manera eficiente <sup>61</sup>.

### **Trabajo en equipo:**

Es un grupo de individuos con diferentes destrezas que trabajan juntas y tienen responsabilidades, especialmente en temas delicados como la salud de la población <sup>62</sup>. La colaboración grupal también es un enfoque para optimizar las acciones de salud y el logro de las metas de una manera más eficiente que trabajar individualmente <sup>63</sup>. El trabajo en equipo también reduce el tiempo y los costos al aumentar la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales <sup>64</sup>.

- Capacidad de integración: La integración es una habilidad de inteligencia interpersonal que permite a una persona establecer y fortalecer conexiones sociales horizontales entre diferentes individuos o grupos. Esta habilidad facilita la colaboración, el entendimiento mutuo y la creación de relaciones armónicas, lo que resulta fundamental en entornos donde la interacción y el trabajo en equipo son clave, como en organizaciones o contextos de atención sanitaria <sup>65</sup>.
- Liderazgo en labores en conjunto: Un líder en un equipo de trabajo debe dirigir a los miembros del equipo para lograr un objetivo específico. Además, es responsable de establecer un entorno de trabajo en el que las personas trabajen juntas y de decidir qué dirección seguirá un proyecto <sup>66</sup>.

### **Compromiso institucional:**

La esencia de la profesión es el compromiso del personal de enfermería que se esfuerza por brindar servicios de alta calidad con satisfacción, reconocimiento, motivación, ética y busca alteraciones en los parámetros de bienestar de la comunidad. Asimismo, se refiere al interés y la voluntad del equipo de enfermeros de ser parte de una entidad y aportar a la misma. al logro de sus objetivos <sup>67</sup>.

La esencia de la profesión es el compromiso del personal de enfermería que se esfuerza por brindar servicios de alta calidad, satisfactorios, reconocidos, motivadores, éticos y que buscan modificaciones en los indicadores de bienestar de la comunidad <sup>68</sup>.

- Nivel de dedicación: Es la medida en que una persona comprende la razón detrás de sus acciones. Es lo bien que entienden los objetivos y valores de la empresa, así como su contribución a la misión. Los empleados estarán más concentrados y comprometidos con su trabajo con un alto nivel de compromiso cognitivo <sup>69</sup>.
- Asumir responsabilidades: implica reconocer las fallas cometidas y extraer lecciones valiosas de ellas mediante procesos y actividades eficientes. Este enfoque permite mejorar continuamente, identificar áreas de oportunidad y aplicar soluciones más efectivas en el futuro, contribuyendo al crecimiento personal y profesional <sup>70</sup>.

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. General**

Existe relación directa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

### **2.4.1. Específica**

HE1. Existe relación directa entre los riesgos físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

HE2. Existe relación directa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

HE3. Existe relación directa entre los riesgos psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

HE4. Existe relación directa entre los riesgos biológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

HE5. Existe relación directa entre los riesgos químicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

### **2.5. Variables**

Variable 1: Riesgos laborales.

Variable 2: Desempeño del profesional de enfermería

### **2.6. Definición operacional de términos**

**Compromiso laboral:** es un factor que motiva a los empleados a comprometerse con su trabajo y con los objetivos y valores de la empresa. Este compromiso se refleja en la disposición de los

empleados para invertir su tiempo y esfuerzo, lo cual favorece el desempeño general de la organización y fortalece su cultura laboral.

**Desempeño Laboral:** se refiere a la capacidad de un empleado para llevar a cabo las tareas y responsabilidades asignadas de manera eficiente y efectiva. Este desempeño está influenciado por factores como la habilidad, el conocimiento, la motivación y los recursos disponibles, y es un indicador clave de la productividad y la contribución del empleado a los objetivos organizacionales.

**Enfermería:** Es un campo que se dedica al cuidado y atención de pacientes enfermos o heridos, además de otras responsabilidades como la atención médica, la atención clínica, la promoción de la salud y la prevención de enfermedades.

**Ergonomía:** El estudio de cómo los humanos interactúan con otros elementos de los sistemas y la aplicación de teorías, principios, datos y métodos para diseñar con el fin de optimizar el bienestar humano se conoce como ergonomía.

**Estrés:** Una condición de ansiedad o tensión mental surgida a raíz de una situación desafiante se conoce como estrés. El estrés es una respuesta fisiológica y emocional a situaciones percibidas como amenazantes o demandantes, y puede afectar tanto el bienestar psicológico como físico.

**Psicológico:** Asociado con cómo funciona la mente y cómo los pensamientos y los sentimientos influyen en el comportamiento, la psicología es la disciplina que estudia estos procesos. Esta rama de la ciencia explora cómo las percepciones, emociones, recuerdos y motivaciones afectan la manera en que las personas interactúan con el mundo y toman decisiones.

**Punzo cortante:** Un punzo cortante es un tipo de objeto que tiene un extremo afilado y puntiagudo, diseñado para perforar o cortar. Estos instrumentos son comúnmente utilizados en el ámbito médico, quirúrgico y en otras áreas como la carpintería o el trabajo con metales.

**Químicos:** Cuando hablamos de productos químicos, nos referimos a estos elementos químicos que se producen a través de procesos químicos en el laboratorio o en el ámbito industrial. Pueden ser sustancias puras o combinaciones de diferentes sustancias.

**Riesgos:** se refiere a la probabilidad de que ocurra un accidente o evento no deseado que pueda resultar en daño o lesión. Este puede estar relacionado con diversos factores, como condiciones inseguras, prácticas inadecuadas o la exposición a peligros en el ambiente laboral o personal.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Diseño Metodológico**

#### **3.1.1. Tipo de Investigación**

La investigación se clasifica como aplicada, según Hernández y Mendoza <sup>71</sup> por que utiliza conocimientos obtenidos de estudios básicas para alcanzar objetivos específicos. Este enfoque permite abordar las relaciones en el estrés con el desempeño laboral en enfermería, facilitando la implementación de estrategias que mejoren el bienestar del personal y la excelencia del cuidado. Por ende, se toma en cuenta el conocimiento subsistente en un área particular y lo aplica para intentar resolver problemas concretos <sup>71</sup>.

#### **3.1.2. Nivel de Investigación**

La investigación categoriza de nivel correlacional, cuya finalidad es comprender la asociación entre los fenómenos de investigación. El objetivo principal según Bernal <sup>72</sup> es obtener datos estadísticos que evidencie si existe una conexión entre las variables y en qué medida una puede influir en la otra; es importante destacar que este enfoque no establece causalidad, si no que se centra en identificar patrones y asociaciones que puedan informar futuras investigaciones y prácticas en el ámbito de la enfermería <sup>72</sup>.

Se desarrolló un diseño no experimental de corte transversal, dado que el estudio según Ñaupas et al. <sup>73</sup> no implicará manipulación deliberada de variables, en su lugar se llevó a cabo un estudio que se basa en la observación de fenómenos en entornos naturales, capturando datos en un único momento y lugar. Este enfoque permite obtener una visión instantánea de las relaciones entre las variables, facilitando un análisis realista y contextualizado de los fenómenos estudiados <sup>73</sup>.

### **3.2. Población y muestra**

#### **Población**

Integrada por 35 enfermeras del Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica.

#### **Muestra**

La muestra es no probabilística por lo que se tomó a toda la población como muestra de la investigación siendo conformada por; 35 profesionales de enfermería del Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

#### **Muestreo**

En este caso, toda unidad de estudio se toma en cuenta como muestras en un muestreo censal según Hernández y Mendoza <sup>71</sup>.

Se evaluó los criterios de inclusión y exclusión:

#### **Criterios de inclusión**

- Profesionales de enfermería que deseen colaborar en la investigación
- Profesionales de enfermería especialistas en emergencia.
- Profesionales de enfermería con más de un año en el servicio

#### **Criterios de exclusión:**

- Profesionales de enfermería que no acepten firmar el consentimiento informado
- Profesionales de enfermería de otras áreas.

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

La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta en el caso de ambas variables según Hernández y Mendoza <sup>71</sup> la encuesta es una técnica practica y eficaz que

demanda un mínimo de tiempo en ser aplicado, es estructurado y ordenado lo que permite obtener datos de una forma más práctica.

Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario.

Para medir los “riesgos laborales”, se utilizó un cuestionario de 26 ítems con las dimensiones de; riesgos físicos (5 preguntas), ergonómicos (6 preguntas) psicosociales (7 preguntas), biológicos (5 preguntas) y químicos (4 preguntas) del autor Jurado <sup>74</sup> Con una escala de Likert; de 5 puntos. De igual forma se utilizó para medir las variables los siguientes niveles: alto medio y bajo

Para el desempeño laboral se utilizó un cuestionario, desarrollado y validado en el Perú por Rojas en el 2019 <sup>75</sup>. El cuestionario consta de 31 preguntas en una escala de tipo Likert con respuestas que van gradualmente desde: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).; en 4 dimensiones: calidad de trabajo (11 ítems) responsabilidad (6 ítems) trabajo en equipo (9 ítems) y compromiso institucional (5 ítems); los valores finales se expresan en niveles o rangos de desempeño laboral: bueno, regular y malo.

#### **3.4. Técnica de procesamiento y análisis de datos**

Se realizó el trámite administrativo mediante un oficio del proyecto al Departamento de Investigación de la institución.

El cronograma de recojo de datos aplicando a la muestra de estudio, de acuerdo a los requisitos de inclusión y exclusión, previa firma del consentimiento informado.

Se realizó la ejecución de Instrumentos de Recolección de Datos y el control de calidad de los datos obtenidos para su procesamiento

En el análisis de datos, luego de obtener las respuestas de los instrumentos utilizados y compilar la base de datos, la confiabilidad de los datos, luego tabular por el programa Excel, El análisis del programa de estadísticas sociales Spps 25.0, se proporcionará tablas de frecuencia, porcentaje, datos en gráficos de barras, que son fundamentales para describir e interpretar los resultados de variables y dimensiones. Se aplicó la estadística inferencial a través del Rho de Spearman para poder corroborar las hipótesis de la investigación.

### **3.5. Aspectos éticos**

En el estudio titulado "Riesgos laborales y desempeño del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital Regional de Ica 2024", se respetaron los principios éticos fundamentales en la investigación. El principio de autonomía se garantizó mediante el consentimiento informado de los participantes, asegurando su libertad de decisión. En cuanto al principio de beneficencia, se procuró proteger los derechos y necesidades de los participantes, tanto informativas como emocionales, contribuyendo de manera positiva a su bienestar. El principio de no maleficencia se cumplió asegurando la confidencialidad de los datos y priorizando el confort de los participantes durante el análisis. Además, el principio de justicia fue aplicado al tratar a todos los colaboradores con respeto, sin distinción ni discriminación. El estudio fue aprobado por el Comité Institucional de Ética e Investigación de la Universidad Privada San Juan Bautista, y se solicitó el permiso correspondiente a las autoridades del hospital, explicando la relevancia del estudio para mejorar las condiciones laborales de los profesionales de enfermería en el área de emergencia.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Resultados

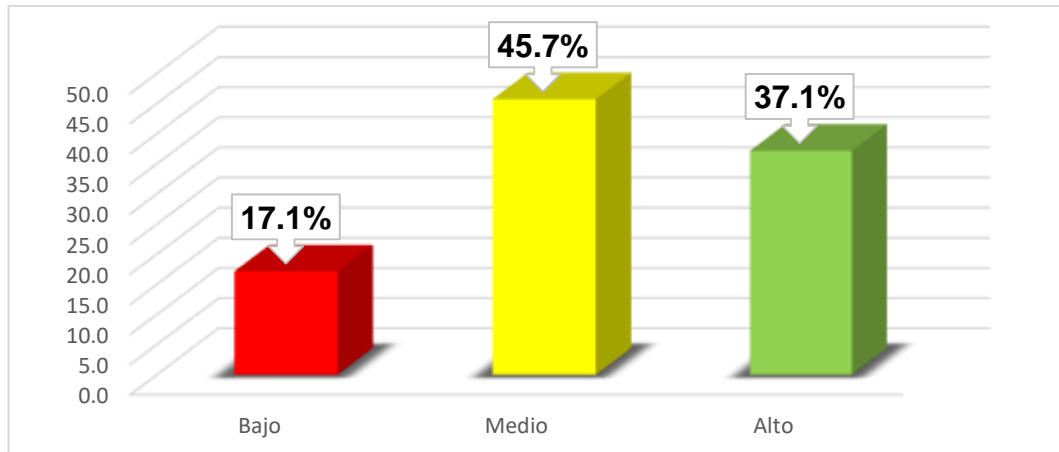
**Tabla 1.**

**Datos generales de los profesionales de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024**

Datos Generales	Categoría	N=35	100%
Sexo	Femenino	31	88,6%
	Masculino	4	11,4%
Edad	25 a 26 años	6	17,1%
	36 a 45 años	24	68,6%
	45 a 55 años	5	14,3%
Estado civil	Soltera	15	42,9%
	Casada	18	51,3%
	Divorciada	2	5,7%
Condición Laboral	Contratado	9	25,7%
	Nombrado	26	74,3%

Los profesionales de enfermería en su mayoría son de sexo femenino 88.6%(31), de igual manera tienen edad entre 36 a 45 años 68,6%(24), de estado civil casado 51,3%(18) y de condición laboral nombrado 74,3%(26).

**Gráfico 1.**  
**Riesgos laborales del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024**

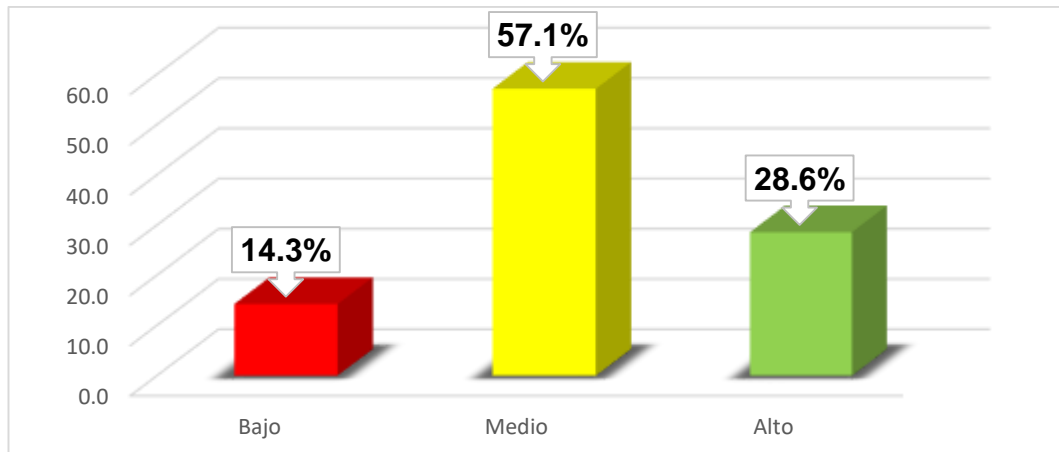


El nivel de los riesgos laborales del profesional de enfermería es medio en un 45.7%, seguido del 37.1% que alcanzó un nivel alto y el 17.1 bajo.

**Gráfico 2.**

**Riesgos laborales en su dimensión riesgos físicos del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica**

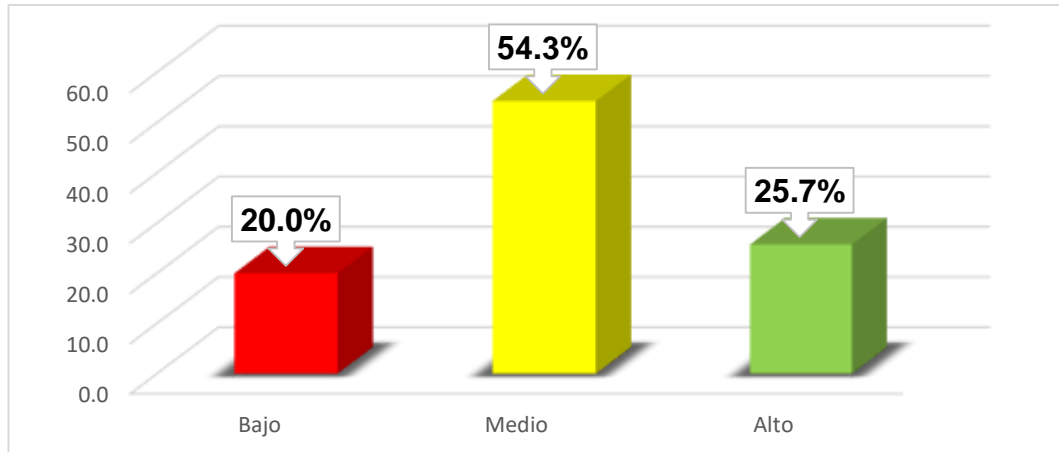
**2024**



El nivel de los riesgos laborales en su dimensión riesgos físicos del profesional de enfermería es medio en un 57.1%, seguido del 28.6% que alcanzó un nivel alto y el 14.3 bajo.

**Gráfico 3.**

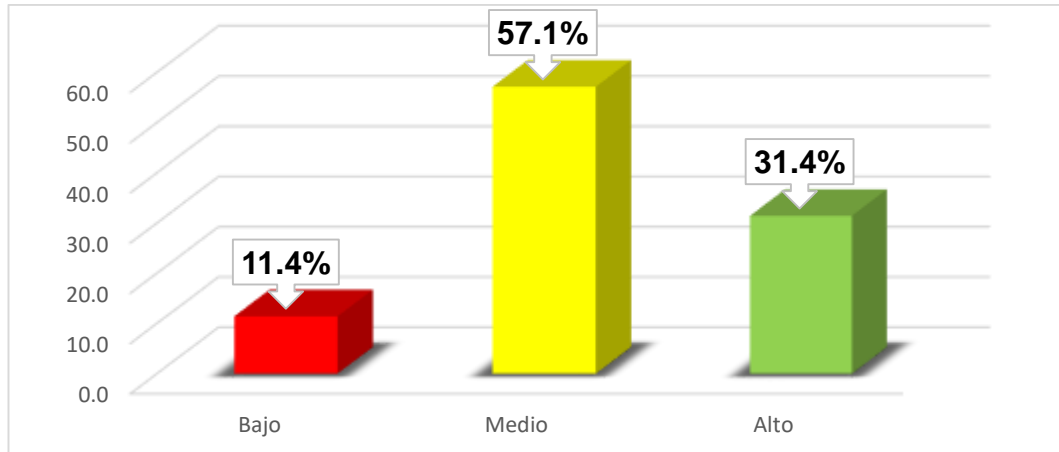
**Riesgos laborales en su dimensión riesgos ergonómicos del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024**



El nivel de los riesgos laborales en su dimensión riesgos ergonómicos del profesional de enfermería es medio en un 54.3%, seguido del 25.7% que alcanzó un nivel alto y el 20.0 bajo.

**Gráfico 4.**

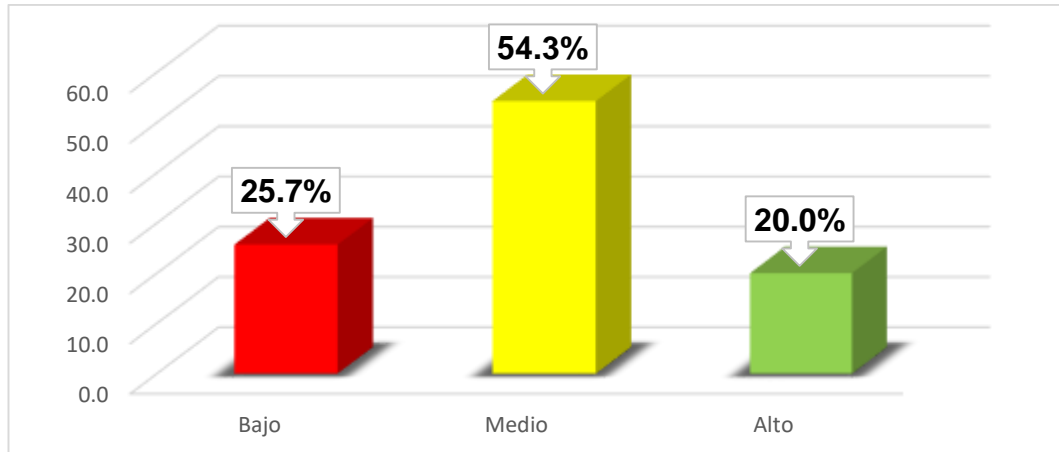
**Riesgos laborales en su dimensión riesgos psicosociales del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024**



El nivel de los riesgos laborales en su dimensión riesgos psicosociales del profesional de enfermería es medio en un 57.1%, seguido del 31.4% que alcanzó un nivel alto y el 11.4 bajo.

**Gráfico 5.**

**Riesgos laborales en su dimensión riesgos biológicos del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024**

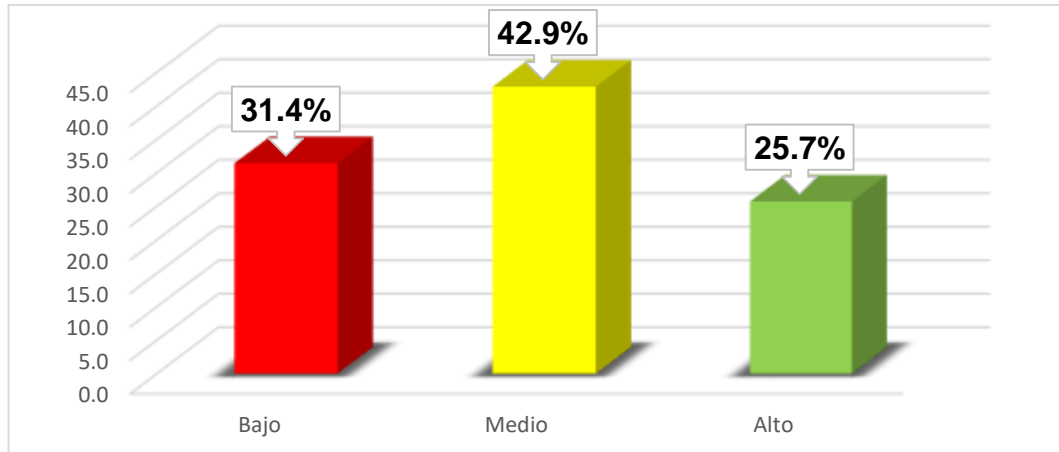


El nivel de los riesgos laborales en su dimensión riesgos biológicos del profesional de enfermería es medio en un 54.3%, seguido del 25.7% que alcanzó un nivel bajo y el 20.0 alto.

**Gráfico 6.**

**Riesgos laborales en su dimensión riesgos químicos del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica**

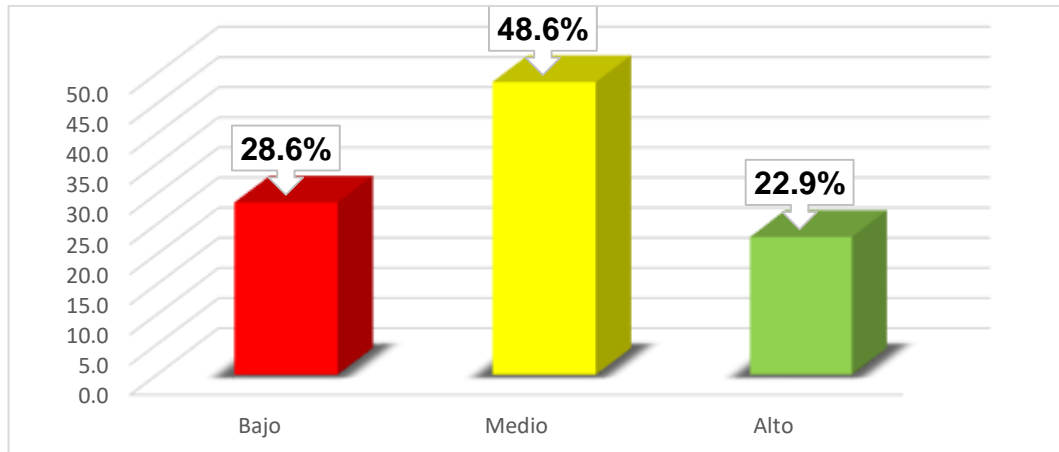
**2024**



El nivel de los riesgos laborales en su dimensión riesgos químicos del profesional de enfermería es medio en un 42.9%, seguido del 31.4% que alcanzó un nivel bajo y el 25.7 alto.

**Gráfico 7.**

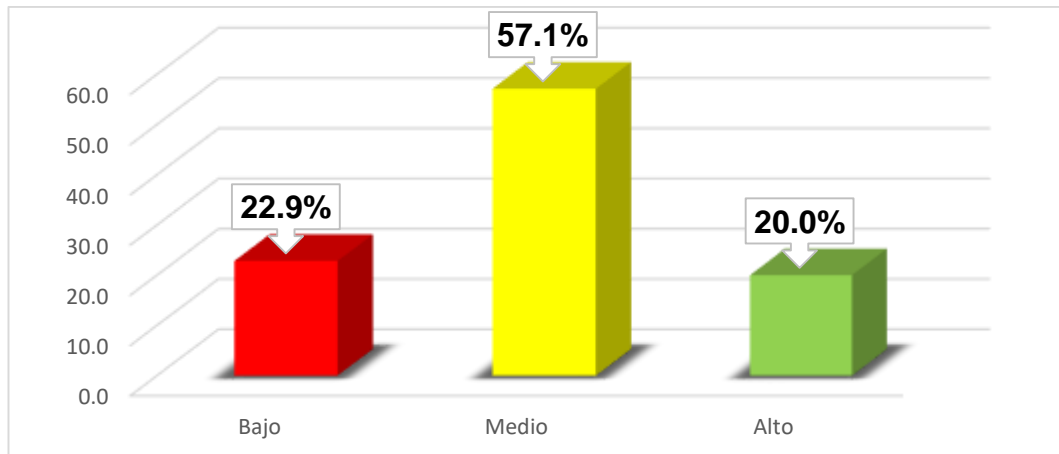
**Desempeño laboral del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024**



El nivel del desempeño laboral del profesional de enfermería es regular en un 48.6%, seguido del 28.6% que alcanzó un nivel malo y el 22.9% un nivel bueno.

**Gráfico 8.**

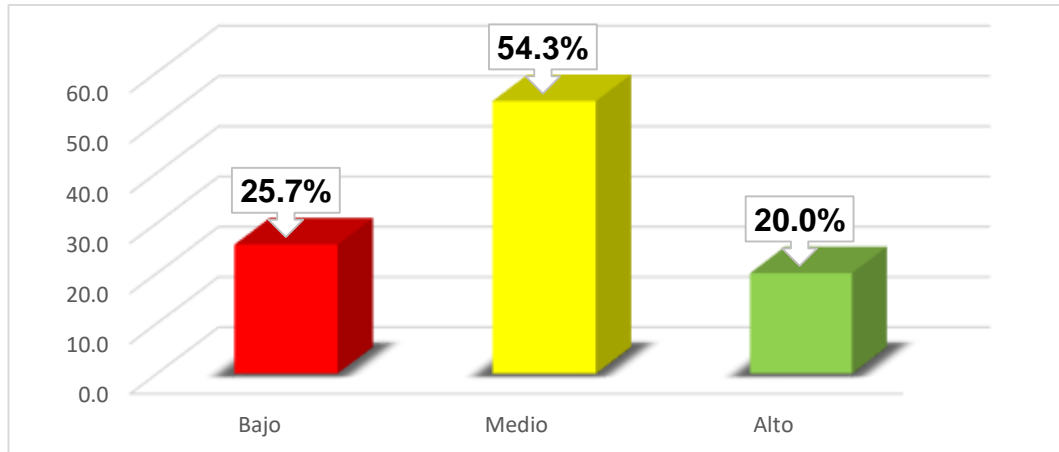
**Desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024**



El nivel del desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo del profesional de enfermería es regular en un 57.1%, seguido del 22.9% que alcanzó un nivel malo y el 20.0% un nivel bueno.

**Gráfico 9.**

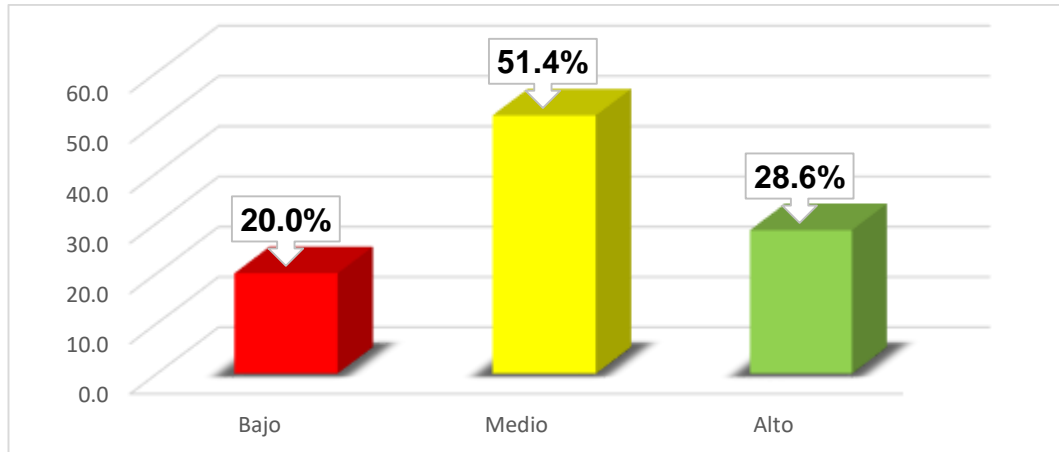
**Desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024**



El nivel del desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería es regular en un 54.3%, seguido del 25.7% que alcanzó un nivel malo y el 20.0% un nivel bueno.

**Gráfico 10.**

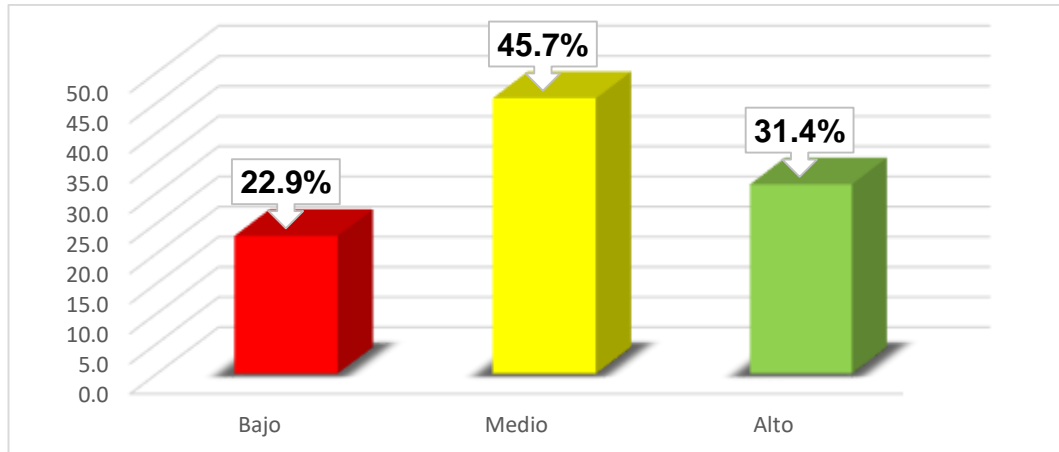
**Desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024**



El nivel del desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo del profesional de enfermería es regular en un 51.4%, seguido del 28.6% que alcanzó un nivel bueno y el 20.0% un nivel malo.

**Gráfico 11.**

**Desempeño laboral en su dimensión compromiso institucional del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024**



El nivel del desempeño laboral en su dimensión compromiso institucional del profesional de enfermería es regular en un 45.7%, seguido del 31.4% que alcanzó un nivel bueno y el 22.9% un nivel malo.

## Resultados inferenciales

### Hipótesis global

Ho: No existe relación directa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

Hi: Existe relación directa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

**Tabla 2.**

**Prueba de Rho de Spearman entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.**

			Riesgos laborales	Desempeño laboral
Rho	de Riesgos laborales	Coefficiente de correlación	de 1,000	-,627**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de -,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2 se puede observar una correlación de Rho de Spearman de -0.627 negativa y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01 por lo que se concluye que existe relación significativa e inversa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa entre los riesgos físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

Hi: Existe relación directa entre los riesgos físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

**Tabla 3.**  
**Prueba de Rho de Spearman entre los riesgos físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.**

			Riesgos físicos	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Riesgos físicos	Coeficiente de correlación	de 1,000	-,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de -,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3 se puede observar una correlación de Rho de Spearman de -0.600 negativa y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01 por lo que se concluye que existe relación significativa e inversa entre los riesgos físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

## Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

Hi: Existe relación directa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

**Tabla 4.**

**Prueba de Rho de Spearman entre los riesgos ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.**

			Riesgos ergonómicos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de Riesgos ergonómicos	Coefficiente de correlación	de 1,000	-,579**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de -,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 se puede observar una correlación de Rho de Spearman de -0.579 negativa y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01 por lo que se concluye que existe relación significativa e inversa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa entre los riesgos psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

Hi: Existe relación directa entre los riesgos psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

**Tabla 5.**

**Prueba de Rho de Spearman entre los riesgos psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.**

			Riesgos psicosociales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de Riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	de 1,000	-,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de -,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5 se puede observar una correlación de Rho de Spearman de -0.595 negativa y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01 por lo que se concluye que existe relación significativa e inversa entre los riesgos psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

#### Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación directa entre los riesgos biológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

Hi: Existe relación directa entre los riesgos biológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

**Tabla 6.**

**Prueba de Rho de Spearman entre los riesgos biológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.**

			Riesgos biológicos	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Riesgos biológicos	Coefficiente de correlación	de 1,000	-,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de -,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se puede observar una correlación de Rho de Spearman de -0.546 negativa y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01 por lo que se concluye que existe relación significativa e inversa entre los riesgos biológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

### Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación directa entre los riesgos químicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

Hi: Existe relación directa entre los riesgos químicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

**Tabla 7.**

**Prueba de Rho de Spearman entre los riesgos químicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.**

			Riesgos químicos	Desempeño laboral
Rho	de Riesgos químicos	Coefficiente de correlación	de 1,000	-,587**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de -,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 se puede observar una correlación de Rho de Spearman de -0.587 negativa y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01 por lo que se concluye que existe relación significativa e inversa entre los riesgos químicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Discusión**

**Tabla 1:** Los profesionales de enfermería en su mayoría son de sexo femenino 88.6%(31), de igual manera tienen edad entre 36 a 45 años 68,6%(24), de estado civil casado 51,3%(18) y de condición laboral nombrado 74,3%(26). Resultados que guardan cierta similitud con Hoşgör et al. <sup>10</sup> en 2022 que la mayoría de enfermeras rondaban los 41 años y tenían una mayor resiliencia psicológica a comparación de los más jóvenes. Asimismo Ortega <sup>15</sup> en el año 2021 tuvo una muestra fue de 70 enfermeras de las cuales la mayoría con un 35% tenía 35 a 42 años, contratados en un 75%.

Como se observa en el estudio y los antecedentes en su mayoría los profesionales de enfermería son gente de edad mediana de 35 años contratados, casado lo que le da una mayor capacidad de adaptación y resiliencia ante posibles riesgos que se pueden presentar en el trabajo, y puedan ejercer un mejor desempeño.

**Gráfico 1:** Se observa que el grado de los riesgos laborales del profesional de enfermería es medio en un 45.7%, seguido del 37.1% que alcanzó un nivel alto y el 17.1 un nivel bajo. Lo que se asemeja a Torres et al. <sup>8</sup> en 2023, donde se halló un nivel regular a alto en el riesgo laboral con un 45%.

El análisis refleja que los profesionales de enfermería enfrentan principalmente un grado medio de riesgos laborales, con una proporción considerable expuesta a niveles altos y una menor parte a niveles bajos. Esto es consistente con estudios previos, como el de Torres et al <sup>8</sup>, que identificaron la prevalencia de diversos riesgos laborales en un nivel regular. En general, se puede concluir que el equipo de enfermeros afronta múltiples riesgos inherentes a su labor, lo que resalta la importancia de implementar medidas preventivas y de promoción de la seguridad en el ámbito laboral para proteger su bienestar.

**Gráfico 2:** Se observa que el nivel de los riesgos laborales en su dimensión riesgos físicos del profesional de enfermería es medio en un 57.1%, seguido del 28.6% que alcanzó un nivel alto y el 14.3 bajo. Lo que es similar a la investigación de Garma y Vivanco <sup>16</sup> en el año 2021 que encontró que el 46.43% manifestó sobrecarga laboral media, el 39.29% bajo y el 14.29% alto. Además, el 50% demostró un desempeño profesional regular. La sobrecarga laboral está directa e inversamente relacionada con el desempeño de los enfermeros, según el resultado de rs de 0,882, significativa al 0.000.

Los resultados indican que los riesgos físicos enfrentados por los especialistas en enfermería se concentran mayoritariamente en un nivel medio, con una proporción significativa en niveles altos y bajos. Esto guarda similitud con el estudio de Garma y Vivanco <sup>16</sup>, que identificó una sobrecarga laboral predominante en niveles medios y un desempeño profesional calificado como regular en la mitad de los participantes. La relación directa e inversa en la carga excesiva de trabajo con el desempeño profesional destaca la necesidad de gestionar adecuadamente las cargas de trabajo para optimizar la eficacia y bienestar del personal de enfermería.

**Gráfico 3:** Se observa que el nivel de los riesgos laborales en su dimensión riesgos ergonómicos del profesional de enfermería es medio en un 54.3%, seguido del 25.7% que alcanzó un nivel alto y el 20.0 un nivel bajo, lo que es similar al Ou et al. <sup>13</sup> en el año 2021 **CHINA**. Según los resultados, los enfermeros estaban en un entorno de trabajo con un alto riesgo de TME. Se descubrió que la carga laboral alta a media se relacionó con los riesgos ergonómicos de enfermería.

Los resultados evidencian que los riesgos ergonómicos en los profesionales de enfermería predominan en niveles medios, con una proporción significativa expuesta a niveles altos, lo que coincide con estudios internacionales que vinculan estos riesgos a condiciones laborales exigentes y poco ergonómicas. Esto destaca una problemática global en el

entorno de trabajo de enfermería, donde las largas jornadas, posturas inadecuadas y el manejo físico de pacientes contribuyen a un alto riesgo de trastornos musculoesqueléticos (TME).

Para abordar esta situación, es esencial implementar programas de capacitación en ergonomía, incorporar tecnología que reduzca el esfuerzo físico, como equipos de movilización de pacientes, y fomentar pausas activas durante los turnos. Además, los gestores de salud deben priorizar la evaluación continua de las condiciones laborales y diseñar políticas preventivas que disminuyan la carga física, mejorando tanto el bienestar de los enfermeros como su desempeño profesional. Esto no solo beneficiará al personal, sino también a la CA brindada a los usuarios.

**Gráfico 4:** Se observa que el nivel de los riesgos laborales en su dimensión riesgos psicosociales del profesional de enfermería es medio en un 57.1%, seguido del 31.4% que alcanzó un nivel alto y el 11.4 bajo, similar Morales <sup>14</sup> en el año 2021 donde llegó a la conclusión de que el 54.4% de los enfermeros experimentaron niveles elevados de estrés laboral, lo que indica que su desempeño al brindar atención a los pacientes. De igual forma Chambi y Tito <sup>17</sup> en el año encontró que el 64,1% de las enfermeras tenían un desempeño laboral regular y el 68,0% poseían un grado medio de amenaza psicosocial, por lo que concluyó que un mayor riesgo psicosocial significa un desempeño laboral más bajo.

Estos hallazgos subrayan la influencia directa de los factores psicosociales en el rendimiento laboral del personal de enfermería. Un entorno laboral con altos niveles de estrés y presión puede comprometer tanto el bienestar emocional de los trabajadores como la calidad de la atención brindada. Es fundamental implementar estrategias de apoyo psicológico, fortalecimiento del trabajo en equipo, reducción de cargas emocionales y mejora de la comunicación en los entornos hospitalarios para mitigar estos riesgos y fomentar un desempeño óptimo y sostenible.

**Gráfico 5:** Se observa que el nivel de los riesgos laborales en su dimensión riesgos biológicos del profesional de enfermería es medio en un 54.3%, seguido del 25.7% que alcanzó un nivel bajo y el 20.0 alto. Lo que se asemeja a lo obtenido por Maza <sup>9</sup> en el año 2022 donde presentó altos niveles de medidas de bioseguridad y niveles moderados de riesgo laboral biológico (79,1%). Se llega a la conclusión que el riesgo laboral se asocia de manera significativa con la implementa medidas de bioseguridad.

Esto subraya la importancia la aplicación de protocolos de seguridad como un factor clave para mitigar los riesgos laborales biológicos. Es fundamental reforzar la capacitación continua en protocolos de bioseguridad, garantizar el acceso a equipos de protección personal de calidad y promover una cultura de cumplimiento estricto de las normativas de seguridad. Estas acciones no solo reducen la exposición a riesgos biológicos, sino que también protegen la salud del equipo de enfermos y contribuyen a un entorno de labor más seguro y eficiente.

**Gráfico 6 :** Se observa que el nivel de los riesgos laborales en su dimensión riesgos químicos del profesional de enfermería es medio en un 42.9%, seguido del 31.4% que alcanzó un nivel bajo y el 25.7 alto, lo que es similar al estudio de Torres et al. <sup>8</sup> en 2023, donde se halló un nivel regular en el riesgo químico con un 29%.

La exposición a riesgos químicos representa un desafío constante para el personal de enfermería, debido al manejo frecuente de sustancias potencialmente nocivas. Para minimizar estos riesgos, es crucial fortalecer la capacitación en el uso adecuado de materiales químicos, garantizar la disponibilidad de equipos de protección personal específicos y fomentar la implementación de controles ambientales en los espacios laborales. Estas medidas no solo reducirían la exposición, sino que también mejorarían la seguridad y la calidad del desempeño laboral.

**Gráfico 7:** Se evidencia que el nivel del desempeño laboral del profesional de enfermería es regular en un 48.6%, seguido del 28.6% que alcanzó un

nivel malo y el 22.9% un nivel bueno. Lo que es similar, Hoşgör et al. <sup>10</sup> en 2022 donde su muestra en 65% presento un desempeño laboral regular el 5% bueno y el 30% malo, asimismo, Alsharari et al. <sup>12</sup> en 2021 el 85,7% de las enfermeras que laboraban en turnos nocturnos enfrentaron dificultades relacionadas con la seguridad de los pacientes y efectos fisiológicos (93,6%). En el caso del desempeño se vio afectado con un nivel regular en un 48%. En el mismo contexto Morales <sup>14</sup> en el año 2021 llegó a la conclusión de que el 54.4% de los enfermeros experimentaron niveles elevados de estrés laboral, lo que indica que su desempeño al brindar atención a los pacientes fue de regular a malo. Similar a Ortega <sup>15</sup> en el año 2021 quien hallo una asociación negativa entre los fenómenos indagados, concluyendo que cuanto mayor sea el estrés habrá un desempeño bajo.

Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar los factores que afectan el desempeño laboral, como el estrés y las condiciones laborales, para optimizar la CA al paciente. Es crucial implementar estrategias de manejo del estrés, promover ambientes de trabajo saludables y ofrecer apoyo psicológico para optimizar el bienestar y la eficacia del personal de enfermería.

**Gráfico 8:** Se observa que el nivel del desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo del profesional de enfermería es regular en un 57.1%, seguido del 22.9% que alcanzó un nivel malo y el 20.0% un nivel bueno. Cabe mencionar que, la satisfacción del personal de enfermería y su incentivo para satisfacer los requerimientos de sus usuarios están relacionadas con la calidad del trabajo <sup>52</sup>. Además, la calidad del trabajo se refiere a la adecuación de las prestaciones de acuerdo con los requerimientos del usuario, que deben estar bien definidos para prevenir fallos en el procedimiento <sup>53</sup>.

Este patrón sugiere áreas de mejora en la responsabilidad laboral, lo que podría estar influenciado por diversos factores como la motivación y satisfacción del personal. En este sentido, se ha demostrado que la

satisfacción de los enfermeros y su motivación para atender las necesidades de los pacientes están estrechamente vinculadas con la calidad del trabajo. Además, la calidad del trabajo en este contexto implica la adecuación de las prestaciones brindados a los requerimientos del usuario, lo que subraya la importancia de tener estos aspectos claramente definidos para evitar errores en el proceso. Es esencial reforzar la responsabilidad laboral mediante estrategias de motivación, reconocimiento y desarrollo profesional continuo, lo que no solo optimizaría el rendimiento del equipo de enfermería, sino que también mejoraría la calidad de la atención al paciente.

**Gráfico 9:** Se observa que el nivel del desempeño laboral en su dimensión responsabilidad del profesional de enfermería es regular en un 54.3%, seguido del 25.7% que alcanzó un nivel malo y el 20.0% un nivel bueno. Cabe mencionar que, el deber del cuerpo de enfermería se fundamenta en acatar con rigor la totalidad de las normativas y directrices imprescindibles para la asistencia al paciente, salvaguardando su bienestar y prerrogativas, mientras se mantiene una devoción inquebrantable por ofrecer un cuidado de excelencia <sup>58</sup>.

Esto sugiere que existen áreas de oportunidad para mejorar la responsabilidad profesional en cuanto al cumplimiento de los lineamientos y procesos definidos en el cuidado al paciente. La responsabilidad del personal de enfermería es fundamental para garantizar que se respeten la seguridad y los derechos del paciente, y que se brinde un servicio de calidad, lo cual requiere de un compromiso constante con la mejora continua y la adherencia a las mejores prácticas. Es crucial que se fortalezcan las estrategias de formación y supervisión, así como proporcionar el apoyo necesario para asegurar que todos los profesionales de enfermería cumplan con los estándares establecidos, promoviendo un entorno de trabajo en el que la responsabilidad y la calidad de la atención sean siempre la prioridad.

**Gráfico 10:** Se observa que el nivel del desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo del profesional de enfermería es regular en un 51.4%, seguido del 28.6% que alcanzó un nivel bueno y el 20.0% un nivel malo, de igual forma se conoce que la colaboración grupal es un grupo de individuos con diferentes destrezas que trabajan juntas y tienen responsabilidades, especialmente en temas delicados como la salud de la población <sup>62</sup>.

Este patrón sugiere que, si bien existe una base de trabajo colaborativo, aún hay áreas de oportunidad para mejorar la dinámica de equipo a colaboración grupal es fundamental, particularmente en el sector sanitario, donde un conjunto de individuos con habilidades complementarias debe colaborar estrechamente para cumplir con responsabilidades críticas, como la atención y el cuidado de los pacientes. Para mejorar esta dimensión, es importante fomentar la comunicación efectiva, la coordinación y el apoyo mutuo dentro de los equipos de enfermería, asegurando que todos los miembros trabajen con objetivos comunes y de manera armoniosa, lo que redundará en un cuidado más eficiente y de mayor excelencia para los usuarios.

**Gráfico 11:** Se observa que el nivel del desempeño laboral en su dimensión compromiso institucional del profesional de enfermería es regular en un 45.7%, seguido del 31.4% que alcanzó un nivel bueno y el 22.9% un nivel malo. Donde se menciona que la esencia de la profesión es el compromiso del personal de enfermería que se esfuerza por brindar servicios de alta calidad, satisfactorios, reconocidos, motivadores, éticos y que buscan modificaciones en los parámetros de salud de la comunidad<sup>68</sup>.

Esto sugiere que, aunque existe un grado de compromiso, hay áreas de mejora en la dedicación y motivación hacia la institución y la calidad del servicio proporcionado. El compromiso del equipo de enfermería es crucial, ya que la esencia de la profesión radica en su esfuerzo por ofrecer servicios de alta calidad, éticos y que buscan mejorar los indicadores de bienestar de la comunidad. Para fortalecer el compromiso institucional, es fundamental promover un entorno laboral que fomente el reconocimiento,

la motivación y el avance profesional continuo, asegurando que los enfermeros se sientan apoyados y valorados en su labor, lo cual impactará positivamente en su desempeño y en la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

**En la tabla 2** La correlación de Rho de Spearman de -0.627 obtenida en la presente investigación manifiesta una asociación negativa y moderada entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería. Este hallazgo sugiere que, a mayor exposición a riesgos laborales, el desempeño tiende a disminuir de manera significativa, lo cual puede explicarse por el impacto adverso de dichos riesgos sobre el bienestar física, emocional y cognitivo de los especialistas. Esta relación se considera significativa, ya que la significancia estadística es menor al nivel crítico de 0.01, indicando que estos resultados no son producto del azar, sino que reflejan una tendencia clara en el contexto del área de Emergencia del Hospital Regional de Ica.

Estos resultados concuerdan con las conclusiones de Vega et al. <sup>11</sup> (2021), quienes, al analizar la evidencia sobre los riesgos laborales del personal sanitario durante la atención a los enfermos con COVID-19, destacaron el impacto directo de estos riesgos en la salud del personal. Su revisión integradora subraya la importancia de identificar y mitigar los factores de riesgo, especialmente durante crisis sanitarias, para preservar tanto la salud del personal como la calidad de la atención. Además, se resalta la necesidad de contar con investigaciones más robustas y específicas para entender mejor estas dinámicas y desarrollar intervenciones efectivas.

Los hallazgos también se alinean con el estudio de Chambi y Tito <sup>17</sup> (2020), quienes identificaron una asociación inversa entre los elementos psicosociales y el rendimiento de las enfermeras. Según este estudio, un nivel más alto de riesgo psicosocial se asocia con un desempeño laboral más bajo, reflejando la influencia de factores como el estrés, la presión laboral y las condiciones del entorno.

Esto refuerza la premisa de que los riesgos laborales, ya sean físicos, biológicos o psicosociales, tienen un impacto significativo en la calidad del desempeño profesional y, por ende, en la atención al paciente. La evidencia conjunta apunta a la importancia de implementar estrategias preventivas y correctivas para reducir estos riesgos y mejorar el bienestar del personal de salud.

**En la tabla 3** La correlación de Rho de Spearman de -0.600 encontrada en el estudio refleja una relación negativa y moderada entre los riesgos físicos y el desempeño de los profesionales de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica. Esto sugiere que un mayor nivel de exposición a riesgos físicos, como trastornos musculoesqueléticos, impacta de forma significativa en la capacidad de los enfermeros para realizar sus funciones de manera óptima. Este hallazgo refuerza la necesidad de abordar las condiciones físicas del entorno laboral para minimizar riesgos y mejorar el desempeño profesional.

Este resultado es coherente con el estudio de Ou et al. <sup>13</sup> (2021), realizado en China, que exploró la asociación entre trastornos musculoesqueléticos y el desempeño de los especialistas de enfermería. En dicha investigación, se evidenció que un entorno de trabajo con riesgos ergonómicos elevados afecta directamente el desempeño laboral, especialmente en aquellos con cargas laborales medias o altas. Estas conclusiones destacan la importancia de estrategias preventivas, como evaluaciones ergonómicas y ajustes en las tareas, para reducir los riesgos físicos y mejorar las condiciones laborales.

Asimismo, el trabajo de Garma y Vivanco <sup>16</sup> (2021) en un hospital de Lima identificó cómo la sobrecarga laboral está relacionada de manera inversa con el desempeño profesional de las enfermeras.

Aunque los riesgos físicos y la sobrecarga laboral no son exactamente equivalentes, ambos reflejan el impacto de factores laborales en la calidad del desempeño. Este conjunto de evidencias enfatiza que la atención a los

riesgos el bienestar de los empleados, sino también para garantizar la calidad de los servicios de cuidado que brindan.

**En la tabla 4** se puede observar una correlación de Rho de Spearman de -0.579 negativa y moderada con una significancia de 0.000 menor al 0.01 por lo que se concluye que existe relación significativa e inversa entre los riesgos **ergonómicos** y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024. Lo que concuerda con Ou et al. <sup>13</sup> en el año 2021 **CHINA**. Según los resultados, los enfermeros estaban en un entorno de trabajo con un alto riesgo de TME. Se descubrió que la carga laboral alta a media se relacionó con los riesgos ergonómicos de enfermería.

Este panorama destaca la importancia de implementar estrategias de prevención de riesgos ergonómicos, como mejoras en las condiciones laborales, pausas activas y capacitación en manejo seguro de pacientes, para proteger la salud del personal y optimizar su desempeño en el cuidado de los pacientes.

**En la tabla 5** El análisis de la correlación de Rho de Spearman de -0.595 indica una relación negativa y moderada entre los riesgos psicosociales y el desempeño del personal de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica. Esto evidencia que el incremento de factores psicosociales adversos, como el estrés o las altas demandas emocionales, afecta negativamente la capacidad de los profesionales para desempeñarse eficazmente en su labor.

Morales <sup>14</sup> (2021) respalda estos hallazgos al identificar, en su estudio realizado en Lima, una correlación negativa moderada entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud, indicando que un porcentaje significativo de enfermeros experimentaba niveles elevados de estrés que comprometían su eficacia en la atención al paciente. Asimismo, Ortega <sup>15</sup> (2021) encontró resultados similares, demostrando que un mayor nivel de estrés conduce a un desempeño profesional más bajo, reafirmando la

importancia de abordar los riesgos psicosociales como prioridad en el entorno hospitalario.

En conjunto, estos estudios subrayan la necesidad de implementar estrategias institucionales que reduzcan los factores de estrés y promuevan un entorno laboral saludable para optimizar el desempeño del personal y la calidad del cuidado brindado.

**En la tabla 6** El análisis de la correlación de Rho de Spearman de -0.546 refleja una relación negativa y moderada entre los riesgos biológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica. Esto implica que una mayor exposición a riesgos biológicos afecta adversamente la capacidad del personal para desempeñar su labor de manera eficiente, lo que pone en evidencia la importancia de implementar medidas de protección adecuadas.

Maza <sup>9</sup> (2022) respalda estos hallazgos al demostrar, en un hospital público de Ecuador, que las medidas de bioseguridad tienen una correlación inversa con los riesgos laborales, destacando que la implementación de altos niveles de bioseguridad reduce significativamente la exposición del personal a riesgos físicos, biológicos y psicosociales. Por su parte, Torres et al. <sup>8</sup> en 2023, concluyó que no existe relación significativa entre ambas variables con un  $p= 0,065$  mayor a 0,05.

Estos estudios resaltan la necesidad de reforzar las medidas de bioseguridad en el entorno hospitalario para reducir los riesgos biológicos y garantizar tanto la salud ocupacional del personal como la calidad del cuidado brindado a los pacientes.

**En la tabla 7** La correlación de Rho de Spearman de -0.587 evidencia una relación inversa y moderada entre los riesgos químicos y el desempeño del personal de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica, reflejando que una mayor exposición a estos riesgos afecta negativamente su rendimiento laboral. Cabe mencionar que la exposición a sustancias químicas peligrosas implica que un empleado esté en contacto

con agentes químicos que pueden tener efectos nocivos sobre su salud. Estos agentes pueden causar daños a largo plazo, como enfermedades respiratorias, dérmicas o incluso trastornos más graves, dependiendo de la naturaleza de la sustancia y la duración de la exposición. Es fundamental tomar medidas preventivas para minimizar estos riesgos y proteger la salud del personal <sup>45</sup>. Estos resultados subrayan la necesidad de fortalecer las medidas de bioseguridad y minimizar la exposición a sustancias químicas, mediante la provisión adecuada de equipos de protección, capacitación continua y monitoreo ambiental, con el fin de salvaguardar el bienestar de los expertos y asegurar un desempeño óptimo en la atención al paciente.

## 5.2. Conclusiones

- Existe relación inversa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.
- Existe relación inversa entre los riesgos físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.
- Existe relación inversa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.
- Existe relación inversa entre los riesgos psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.
- Existe relación inversa entre los riesgos biológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.
- Existe relación inversa entre los riesgos químicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

### **5.3. Recomendaciones**

- Al jefe de departamento de enfermería establecer un programa integral de gestión de riesgos laborales, priorizando evaluaciones periódicas de las condiciones laborales, la implementación de estrategias preventivas y el fortalecimiento de un ambiente seguro y adecuado para los profesionales.
- A los profesionales de enfermería de emergencia realizar pausas activas durante turnos prolongados para evitar la fatiga física y utilizar correctamente las herramientas ergonómicas proporcionadas, buscar apoyo en programas de bienestar y compartir experiencias con colegas para crear un ambiente de apoyo mutuo.
- Al director del hospital garantizar la disponibilidad y correcta utilización de equipos de protección personal (EPP), además de asegurar que todos los profesionales reciban capacitación en medidas de bioseguridad y protocolos para el manejo de desechos biológicos, mejorar las instalaciones y equipamientos del área de emergencia, garantizando iluminación adecuada, control de ruidos y espacios ergonómicos y proporcionar herramientas y recursos que disminuyan la exposición a factores físicos adversos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. Who. 2022 [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
2. Takala J, Descatha A, Oppliger A, Hamzaoui H, Bråkenhielm C, Neupane S. Global estimates on biological risks at work. Saf Health Work [Internet]. 2023 [citado el 24 de abril de 2024];14(4):390–7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2023.10.005>
3. García L. Riesgos biológicos en los trabajadores de la salud. una revisión documental. Colombia. [Tesis] 2020 [citado el 15 de enero de 2024] Disponible en: [https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4908/6/52621643\\_2020.pdf](https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4908/6/52621643_2020.pdf)
4. Cuevas RP. Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: pandemónium, precariedad y paranoia [Internet]. Gente Saludable. 2020 [citado el 13 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
5. Huamán H, Maribel J. Evaluación del riesgo laboral en el personal de enfermería del Hospital Ilo MINSA II-1, 2019. Universidad José Carlos Mariátegui; 2019. [citado el 15 de enero de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/787>
6. Minsa. Norma técnica de manejo de residuos sólidos hospitalarios. Ministerio de salud, Perú. [Internet]. 2018. [citado el 15 de enero de 2024] Disponible de: <ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/Transparencia/11Proyectos/marco/OrganizacionServicios/NormaResiduosSolidos2.pdf>
7. Palomares R. Riesgos laborales con mayor incidencia para el profesional de Enfermería en hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019-2020. [Tesis de titulación]. 2020 [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3957/tesis-de-riesgo-laboral-2019-2020-ULTIMO-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

8. Torres C, Torres J, Zegarra C. Riesgos laborales y desempeño del profesional de enfermería en la Unidad de Emergencia del Hospital San José de Chincha en el año 2023. Universidad Nacional del Callao; 2023. [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8212>
9. Maza A. Riesgo laboral y medidas de bioseguridad en el personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78611>
10. Hoşgör H, Yaman M. Investigation of the relationship between psychological resilience and job performance in Turkish nurses during the Covid-19 pandemic in terms of descriptive characteristics. *J Nurs Manag* [Internet]. 2022;30(1):44–52. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13477>
11. Vega EAU, Antonioli L, Macedo ABT, Pinheiro JMG, Dornelles TM, Souza SBC de. Risks of occupational illnesses among health workers providing care to patients with COVID-19: an integrative review. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2021 [citado el 15 de enero de 2024];29:e3455. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/xj7XXMTkcfdtwmhX4gnGCxF/>
12. Alsharari AF, Abuadas FH, Hakami MN, Darraj AA, Hakami MW. Impact of night shift rotations on nursing performance and patient safety: A cross-sectional study. *Nurs Open* [Internet]. 2021;8(3):1479–88. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/nop2.766>
13. Yang Y-K, Liu Y, Chang Y-P, Lee B-O. Relationship between Musculoskeletal Disorders and work performance of nursing staff: A comparison of hospital nursing departments. *Int J Environ Res Public*

- Health [Internet]. 2021 [citado el 15 de enero de 2024];18(13):7085. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/13/7085>
14. Morales D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 15 de enero de 2024];18(13):7085. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74361>
15. Ortega S. Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de salud mental de Lima, 2021. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73361>
16. Garma NY, Vivanco M. Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021. Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1039>
17. Chambi PA, Tito NJ. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020. [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3135238>
18. Naranjo Y. Modelos metaparadigmáticos de Dorothea Elizabeth Orem. Arch méd Camagüey [Internet]. 2019 [citado el 15 de enero de 2024];23(6):814–25. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000600814](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000600814)
19. Alligood M, Marriner A. Modelos Y Teorias En Enfermeria [Internet]. 10a ed. Elsevier; 2022. Disponible en: <https://books.google.at/books?id=ekqGEAAAQBAJ>
20. Uribe- J, Bedoya O, Vélez D. Relación entre la percepción del riesgo biológico y la accidentalidad laboral en un hospital Colombiano,

2019. Rev politec [Internet]. 2020;16(32):56–67. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=607867804005>
21. Alonzo D. Condición de trabajo y riesgo laborales en Enfermería en área de Intermedios Neonatal en un Instituto de salud Lima 2020. Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52041/Alonzo\\_RDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52041/Alonzo_RDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Isotools. Riesgo laboral y la norma OHSAS 18001. [Internet]. 2015 [citado 2022 Jul 23]. Disponible en: <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
23. Quispe E, Centeno J. Identificación de los riesgos laborales y sus efectos en la salud ocupacional en los trabajadores administrativos de la Caja Arequipa - Agencia La Pampilla, 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4728>
24. Universidad Católica San Pablo. Conoce qué es un factor de riesgo en salud ocupacional. [Internet]. 2018 [citado 2022 Jul 23]. Disponible en: <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/factor-riesgo-salud-ocupacional/>
25. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Peligros y riesgos laborales. España. [Internet]. 2014 [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos>
26. Prensa USO. ¿Qué son los riesgos ergonómicos y cómo evitarlos en nuestro trabajo? [Internet]. Sindicato USO. Unión Sindical Obrera; 2019 [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.uso.es/que-son-riesgos-ergonomicos-y-como-evitarlos-en-nuestro-trabajo/>
27. Dirección General de Salud. ¿Qué son los riesgos psicosociales? [Internet]. 2018 [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL>

%20TRIPTICOS/TRIPTICO%20PREVENCION%20R%20PSICO  
SOCIALES.pdf

28. Eglo. Luz y salud: ¿cómo nos afecta la iluminación? [Internet]. 2021. [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.eglo.com/es/luz-y-salud-como-afecta-iluminacion>
29. Bizkaia. El Ruido y sus efectos adversos [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: [https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/dpto2/temas/pdf/el%20ruido%20y%20sus%20efectos%20adversos\\_sept.pdf?hash=a0536eb1ee5dee326d34d550cc233916](https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/dpto2/temas/pdf/el%20ruido%20y%20sus%20efectos%20adversos_sept.pdf?hash=a0536eb1ee5dee326d34d550cc233916)
30. Organización Mundial de la Salud. Radiación y salud [Internet]. 2023 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/radiation-and-health>
31. Clínica U. Navarra. Qué es ventilación. Diccionario médico. [Internet]. <https://www.cun.es>. [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/ventilacion>
32. Cdc. Resumen de Salud Pública: Radiación ionizante (Ionizing Radiation) [Internet] 2021 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: [https://www.atsdr.cdc.gov/es/phs/es\\_phs149.html](https://www.atsdr.cdc.gov/es/phs/es_phs149.html)
33. Garate D. Conocimiento sobre medidas de bioseguridad y riesgo laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016. Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2296>
34. Rincon A, Muñoz D, Infante C. Análisis de las causas de enfermedades laborales asociadas a posturas prolongadas presentes en áreas administrativas de instituciones educativas públicas de Bogotá. Repository Usta; 2023 Disponible en: <http://hdl.handle.net/11634/52112>
35. Brenes IM. Movilización del paciente - Manuales Clínicos [Internet]. Manuales Clínicos. 2022 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible

en: <https://manualclinico.hospitaluvrocio.es/procedimientos-generales-de-enfermeria/cuidados-basicos/movilizacion-del-paciente/>

36. Instituto Nacional del Cáncer. Personal de atención para la salud [Internet]. 2015 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/cancer/manejo-del-cancer/servicios/proveedores>
37. Ecan S, Yudit E. Sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019. [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2625>
38. Molano J. Comunicación organizacional: definición, tipos, importancia y ejemplos [Internet]. Hubspot.es. 2021 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/comunicacion-organizacional>
39. Organización Mundial de la Salud. Estrés [Internet]. Who; 2023 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
40. Solorzano O. Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo Para Análisis de Peligrosidad. [Internet]. 2014 [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <http://www.mag.go.cr/sgmag/6E60.pdf>
41. Portal de Salud de la Junta de Castilla y León. Lavado higiénico de manos [Internet]. 2018. [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.saludcastillayleon.es/HSReyesAranda/es/informacion-general/calidad/lavado-higienico-manos>
42. Cigna. Precauciones con la sangre y los líquidos corporales [Internet]. 2018. [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/hw/precauciones-con-la-sangre-y-los-liquidos-tv7778spec>
43. Bvsalud. Accidentes laborales por residuos punzocortantes en el personal de salud: un estudio exploratorio [Internet]. 2020. [citado el

- 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/01/1034764/accidentes-laborales.pdf#:~:text=Introducci%C3%B3n.,tante%20para%20evaluar%20su%20salud>.
44. Iberdrola. La bioseguridad: fundamental en la lucha contra las pandemias [Internet] 2021 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.iberdrola.com/innovacion/que-es-la-bioseguridad>
45. Velázquez A. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo [Internet]. Question Pro. 2018 [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
46. Essalud. Exposición de trabajadores a sustancias químicas [Internet]. Gob.pe. [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: [https://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR05\\_2014.pdf](https://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR05_2014.pdf)
47. Ilo. Los EPP, De seguir las lo pr O de L pr OQPEA. Trabajo Seguro desde el Principio [Internet]. 2015 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-lima/documents/publication/wcms\\_778465.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-lima/documents/publication/wcms_778465.pdf)
48. Rodríguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Rev Esc Adm Neg [Internet]. 2019;(87):79–101 [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
49. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de servicios de la salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz\\_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

50. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud - Tingo María 2014. [Tesis para optar el grado de: magister en ciencias de la salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
51. Kiligann A. Que es la calidad de trabajo? [Internet]. El Consejo Salvador; 2022 [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <https://elconsejosalvador.com/faq/que-es-la-calidad-de-trabajo.html>
52. López BE, Aragón JM, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. Rev Fac Med Humana [Internet]. 2021 [citado el 15 de enero de 2024];21(2):316–25. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200316](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316)
53. Mori KI, Fernández AG. Desempeño laboral y calidad del servicio de los trabajadores de Registros Públicos, Chiclayo. Universidad César Vallejo; 2018. [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29190>
54. Ecoembes P. Responsabilidad en el trabajo. Valores y compromisos [Internet]. Ecoembesempleo; 2018. [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <https://ecoembesempleo.es/responsabilidad-trabajo/>
55. Sanz E. Competencias, capacidades y habilidades: ¿Qué diferencias hay? [Internet]. Endalia. 2019 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.endalia.com/news/diferencias-competencias-capacidades-habilidades/>
56. Carranza A. ¿Tu equipo carece de iniciativa laboral? Guía para motivar equipos de gran tamaño [Internet]. <https://www.crehana.com>. 2023 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.crehana.com/blog/liderazgo-equipos/tener-iniciativa-laboral/>

57. Instituto Mexicano del Seguro Social. Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo [Internet]. 2020 [citado el 8 de diciembre de 2023]. Disponible en:  
[https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2\\_4.3\\_Responsabilidades%20y%20osu%20definici%C3%B3n%20precisa\\_12\\_20.pdf](https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2_4.3_Responsabilidades%20y%20osu%20definici%C3%B3n%20precisa_12_20.pdf)
58. Ministerio de Salud de Colombia. Glosario de términos [Internet]. 2018 [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en:  
<https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=57&ContentTypeId=0x0100B5A58125280A70438C125863FF136F22>
59. Dickerson J, Latina A. Enfermería de equipo: el enfoque colaborativo mejora la atención al paciente. Nursing [Internet]. 2018;35(3):15–6. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nursi.2018.05.005>
60. Upv. Metodologías de enseñanza aprendizaje [Internet]. 2020. [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en:  
<https://www.upv.es/contenidos/PAD/info/1076633normalc.html>
61. Teamworks E in. Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo [Internet]. Revistaespacios.com. [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en:  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
62. Unicef. Misión #4 - Resolución de problemas [Internet]. 2020 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en:  
<https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-4-resoluci%C3%B3n-de-problemas>
63. Cervantes G. Conclusiones R. El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes Teamwork and its effect on customer service quality [Internet]. Revista espacios. 2020; 41(4) [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en:  
<https://ww.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
64. Rodríguez M, Palacios M, Barros M. Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. Rev Arbitr Interdiscip Koin [Internet]. 2020 [citado el

- 15 de enero de 2024];5(3):748–78. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
65. Nobre T, Santa D. Sentido do compromisso com o cuidado de enfermagem. *Cult Cuid Rev Enferm Humanid* [Internet]. 2020 [citado el 15 de enero de 2024];24(58):89. Disponible en: <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/111388>
66. Prieto C. Capacidad de integración, clave para un liderazgo en ambientes colaborativos [Internet]. Instituto de Directores de Chile. 2023 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://iddc.cl/noticias/capacidad-de-integracion-clave-para-un-liderazgo-en-ambientes-colaborativos/>
67. UNIR. Liderazgo y trabajo en equipo: Claves para alcanzar objetivos [Internet]. 2024 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://mexico.unir.net/noticias/economia/liderazgo-y-trabajo-en-equipo/>
68. Bodjrenou K, Xu M, Bomboma K. Antecedents of organizational commitment: A review of personal and organizational factors. *Open J Soc Sci* [Internet]. 2019; 07(05):276–89. [citado el 15 de enero de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4236/jss.2019.75024>
69. Contreras RM, Cuba JM. Compromiso en el cuidado de enfermería. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2022 [citado el 15 de enero de 2024];38(2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192022000200012&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192022000200012&script=sci_arttext)
70. Zavvy. Los 3 niveles de compromiso de los empleados: Haga que sus empleados pasen de un nivel de compromiso bajo a uno alto [Internet]. 2020 [citado el 8 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.zavvy.io/es/blog/niveles-de-compromiso-de-los-empleados>
71. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education; 2018.

72. Bernal C. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales Tercera edición. Pearson Educación, Colombia, 2010
73. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
74. Jurado K. El personal de enfermería y su exposición a riesgos laborales en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau 2017. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7344>
75. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. [Tesis para optar el grado académico: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 15 de enero de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>

## **BIBLIOGRAFIA**

1. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education; 2018.
2. Bernal C. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales Tercera edición. Pearson Educación, Colombia, 2010
3. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición	Escala de valoración
<b>RIESGOS LABORALES</b>	<p>Se considera lesión cualquier posibilidad de afectación a la salud de un empleado como consecuencia de su trabajo o actividad. Si tal posibilidad surgiera en un futuro próximo y se considerará un riesgo grave e inminente si causara daños graves a la salud de los empleados. <sup>21</sup>.</p>	<p>Los riesgo laborales serán medidos por un cuestionario de 26 ítems que considera 5 dimensiones.</p>	Riesgos Físicos	Alumbrado Aullido Radiación Refrigeración Exposición a rayos ultravioleta.	Ordinal	Alto Medio Bajo
			Riesgos Ergonómicos	Posturas largas Maneja cargas grandes Esfuerzo físico para trasladar y mover a los pacientes Hacer pausas activas y/o descansar		
			Riesgos Psicosociales	suficiente personal sobrecarga de trabajo Relaciones íntimas Inspiración Comunicación y planificación El estrés		
			Riesgos Biológicos	Lavado de manos Contacto con fluidos corporales Manipulación de Material Punzo cortantes Medidas de bioseguridad Cuenta con elementos para protección personal		

			Riesgos Químicos	Exposición a sustancia químicas Protección contra sustancias químicas		
<b>DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA</b>	Es el comportamiento o conducta efectiva de una enfermera al cumplir con las responsabilidades y deberes que son parte integral de su puesto de trabajo. Es lo que realmente hace, y es lo que sabe hacer <sup>46</sup> .	El desempeño del profesional de enfermería se medirá con un cuestionario de 31 ítems que considera 4 dimensiones	Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral	Ordinal	Bueno Regular Malo
			Responsabilidad	Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas		
			Trabajo en equipo	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto		
			Compromiso Institucional	Nivel de compromiso Asumir Responsabilidades		

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO DE RIESGOS LABORALES

**Presentación:** Buenos días, estimado profesional de enfermería, soy el señor Carlos Daniel Ormeño Quispe, egresado del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista, le solicito responder este cuestionario con sinceridad. La información es confidencial y anónima.

**Instrucciones:** A continuación, te presento varias preguntas por favor marca con una "X", tu respuesta, la que creas conveniente.

#### Sexo

- a) Femenino
- b) Masculino

#### Edad

- a) 25 a 26 años
- b) 36 a 45 años
- c) 45 a 55 años

#### Estado civil

- a) Soltera
- b) Casada
- c) Divorciada

#### Condición laboral

- a) Nombrada
- b) Contratada

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
<b>Riesgos Físicos</b>						
1	La iluminación artificial es la adecuada					
2	Existe ruidos perturbadores en su trabajo					
3	La ventilación es adecuada					

4	Utiliza medidas protectoras cuando se expone a radiaciones					
5	Los espacios físicos y ubicación de equipos facilitan el desempeño de su trabajo					
<b>Riesgos Ergonómicos</b>						
6	Manipula cargas pesadas (más de 8 kilos)					
7	Le ha provocado algún problema de salud la manipulación pesada de cargas					
8	Utiliza mecánica corporal para manejo de cargas					
9	Permanece de pie largos periodos de tiempo					
10	Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes					
11	Durante su quehacer laboral Ud. Toma algún tiempo para realizar pausas activas y/o descanso					
<b>Riesgos Psicosociales</b>						
12	El área de trabajo donde labora le brinda estímulos					
13	Siente que su trabajo es reconocido por su servicio					
14	Mantiene una adecuada interrelación con sus compañeros de trabajo					
15	El número de personal es adecuado					
16	Trabaja bajo de presión					
17	Presenta sobrecarga laboral					
18	La organización de trabajo en el servicio es para usted adecuada					
<b>Riesgos Biológicos</b>						
19	Cumple con todos los principios de bioseguridad (Universalidad, Barreras protectoras y eliminación de material contaminado).					
20	Practica el lavado de manos antes y después de la atención de cada paciente					
21	Cuenta con elementos necesarios para su protección personal					
22	Manipula fluidos corporales					
23	Descarta material punzocortante en contenedores adecuados					
<b>Riesgos Químicos</b>						
24	Se expone a sustancias químicas (gases anestésicos, desinfectante de alto nivel)					
25	Las sustancias químicas le producen algún problema de salud					
26	Usa todas las medidas protectoras cuando manipula desinfectante de alto nivel (mandil, mascarilla, gorro, gafas, guantes)					

Fuente:

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

## CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

**Presentación:** Buenos días, estimado profesional de enfermería, soy el señor Carlos Daniel Ormeño Quispe, egresado del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista, le solicito responder este cuestionario con sinceridad. La información es confidencial y anónima.

**Instrucciones:** Lea cada uno y marca (X) la alternativa que creas adecuada. Sea honesto y recuerde que es anónimo.

### ESCALA DE MEDICIÓN:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre(4)

Siempre (5)

N°		1	2	3	4	5
<b>Calidad de trabajo</b>						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
<b>Responsabilidad</b>						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras					
13	Mantiene a la jefa encargada de su servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					
14	Transmite esta información oportunamente.					

15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su servicio.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
<b>Trabajo en equipo</b>						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en su servicio.					
22	Conoce la misión y la visión de su servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
<b>Compromiso institucional</b>						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>

### ANEXO 3: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

<b>RIESGOS LABORALES</b>	<b>Numero de ítems</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Confiabilidad</b>
General	26	0.80	Alta

#### COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

Donde:

K: El numero de Ítems

Si<sup>2</sup>: La suma de la varianza de cada ítem

St<sup>2</sup>: La varianza del total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

El valor de Alfa de Cronbach obtenido es cercano al 1 por lo que tiene una confiabilidad alta.

DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL	Numero de ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
General	31	0.834	Alta

### COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

Donde:

K: El número de Ítems

Si<sup>2</sup>: La suma de la varianza de cada ítem

St<sup>2</sup>: La varianza del total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

El valor de Alfa de Cronbach obtenido es cercano al 1 por lo que tiene una confiabilidad alta.

#### ANEXO 4: ESCALA DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

<b>Riesgos laborales</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Puntaje</b>
Alto	(96-130)
Medio	(61-95)
Bajo	(26-60)

<b>Dimensión riesgos físicos</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Puntaje</b>
Alto	(19-25)
Medio	(12-18)
Bajo	(5-11)

<b>Dimensión riesgos ergonómicos</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Puntaje</b>
Alto	(22-30)
Medio	(14-21)
Bajo	(6-13)

<b>Dimensión riesgos psicosociales</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Puntaje</b>
Alto	(26-35)
Medio	(16-25)
Bajo	(7-15)

<b>Dimensión riesgos biológicos</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Puntaje</b>
Alto	(19-25)
Medio	(12-18)
Bajo	(5-11)

<b>Dimensión riesgos químicos</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Puntaje</b>
Alto	(11-15)
Medio	(7-10)
Bajo	(3-6)

<b>Desempeño laboral</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Puntaje</b>
Bueno	(114-155)
Regular	(72-113)
Malo	(31-71)

<b>Dimensión calidad de trabajo</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Puntaje</b>
Bueno	(41-55)
Regular	(26-40)
Malo	(11-25)

<b>Dimensión responsabilidad</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Puntaje</b>
Bueno	(22-30)
Regular	(14-21)
Malo	(6-13)

<b>Dimensión trabajo en equipo</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Puntaje</b>
Bueno	(33-45)
Regular	(21-32)
Malo	(9-20)

<b>Dimensión compromiso institucional</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Puntaje</b>
Bueno	(19-25)
Regular	(12-18)
Malo	(5-11)

### ANEXO 5: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024?</p> <p><b>Problema Específico</b> ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales en su dimensión riesgos físicos, riesgos físicos, ergonómicos,</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre los riesgos laborales en su dimensión riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, biológicos,</p>	<p><b>Hipótesis Global</b> Existe relación directa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.</p> <p><b>Hipótesis Derivadas</b> HE1. Existe relación directa entre los riesgos físicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.</p> <p>HE2. Existe relación directa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.</p> <p>HE3. Existe relación directa entre los riesgos psicosociales y el desempeño del</p>	<b>Variable 1: RIESGOS LABORALES</b>	
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
			Riesgos Físicos	Iluminación Ruido Radiaciones Ventilación Exposición a rayos ionizantes.
			Riesgos Ergonómicos	Posturas prolongadas Manipula cargas pesadas Esfuerzo físico en la movilización y traslado de pacientes Realiza pausas activas y/o descanso
			Riesgos Psicosociales	Número de personal suficiente Sobrecarga laboral Relaciones personales Motivación Organización y comunicación Estrés
Riesgos Biológicos	Lavado de manos Contacto con fluidos corporales Manipulación de Material Punzo cortantes			

psicosociales, biológicos, químicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024?	químicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.	profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.  HE4. Existe relación directa entre los riesgos biológicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.  HE5. Existe relación directa entre los riesgos químicos y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.		Medidas de bioseguridad Cuenta con elementos para protección personal
			Riesgos Químicos	Exposición a sustancia químicas Protección contra sustancias químicas
			<b>V2 DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA</b>	
			Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral
			Responsabilidad	Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas
			Trabajo en equipo	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto
Compromiso Institucional	Nivel de compromiso Asumir Responsabilidades			

## **ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado profesional de enfermería, me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: “**Riesgos laborales y desempeño del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.**”

Antes que usted acepte su participación en el estudio se le ha tenido que explicar lo siguiente: Propósito del estudio, riesgos, beneficios, confidencialidad, para que finalmente Usted pueda aceptar su participación de manera libre y voluntaria.

### **Propósito del estudio:**

Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Área de Emergencia del Hospital Regional de Ica 2024.

### **Riesgos:**

El estudio de investigación trabajará con un cuestionario debidamente identificados, no se realizará ningún otro tipo de evaluación. Por tanto, se considera que el estudio no representa ningún riesgo para el participante, cualquier consulta puede realizarla a Ormeño Quispe Carlos Daniel, al celular 919178052 o al correo electrónico [carlosd.ormeno@upsjb.edu.pe](mailto:carlosd.ormeno@upsjb.edu.pe)

Asimismo, el trabajo de investigación y sus anexos han sido evaluados y aprobados por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Privada San Juan Bautista, podrá contactarse si tiene alguna duda con el Dr. Luis Alberto Barboza Zelada (Presidente del CIEI) o a su correo institucional: [luis.barboza@upsjb.edu.pe](mailto:luis.barboza@upsjb.edu.pe).

### **Beneficios:**

El estudio no representa beneficios económicos para los participantes, es decir no se otorgará ningún pago por su participación. La información brindada de manera veraz ofrecerá datos que pueden utilizarse para gestionar soluciones acordes a la realidad estudiada.

### **Confidencialidad**

Para efectos de la investigación, la única persona autorizada para el acceso a la información será el investigado, para efectos posteriores se procederá a colocar

Código de Identificación (ID) que consistirá en un número correlativo, lo que permitirá la elaboración de la base de datos, para el posterior análisis estadístico, la cual será conservada de manera confidencial.

Por lo tanto, yo \_\_\_\_\_, manifestó que he sido informado (a) sobre el estudio y doy mi conformidad para participar en el estudio.

\_\_\_\_\_  
Nombre y Apellidos del participante

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Nombre y Apellidos del investigador

\_\_\_\_\_  
Firma