



**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“RIESGOS LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL  
DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE EMERGENCIAS, HOSPITAL  
GUSTAVO LANATTA LUJÁN – HUACHO - 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE  
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS  
Y DESASTRES**

**PRESENTADO POR:  
QUICHE ASENCIO FRANCO RENZO**

**ASESOR:  
DR. CARLOS GAMARRA BUSTILLOS**

**LIMA – PERU**

**2022**



## **DEDICATORIA**

A Dios, por iluminar mi camino con sus bendiciones y permitirme lograr mi objetivo.

A mi madre y a mi esposa, por su incondicional apoyo que me impulsan a lograr esta meta. A mi hija, quien es mi inspiración para superar.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios por brindarme sabiduría para llegar a esta escala de mi ámbito profesional, doy gracias también a mi familia, a mi madre quienes me acompañan día a día dándome fuerzas, aliento para seguir adelante y paz emocional para cumplir con todas mis metas.

**ASESOR:**  
**DR. CARLOS GAMARRA BUSTILLOS**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

**SECRETARIO** : Mg. Uturnco Vera, Milagros Lisbeth

**VOCAL** : Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Resumen .....	9
Abstract .....	10
<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	<b>11</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	11
1.2. Formulación del problema .....	11
1.2.1. Problema general .....	13
1.2.2. Problemas específicos .....	13
1.3. Objetivos de la investigación .....	14
1.3.1 Objetivo general .....	14
1.3.2 Objetivos específicos .....	14
1.4. Justificación de la investigación .....	15
1.4.1 Teórica .....	15
1.4.2 Metodológica .....	15
1.4.3 Práctica .....	16
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	16
1.5.1 Temporal .....	16
1.5.2 Espacial .....	16
1.5.3 Recursos .....	16
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>17</b>
2.1. Antecedentes .....	17
2.2. Bases teóricas .....	21
2.3. Formulación de hipótesis .....	28
2.3.1. Hipótesis general .....	28

2.3.2.	Hipótesis específicas.....	28
<b>3.</b>	<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>29</b>
3.1.	Método de la investigación .....	29
3.2.	Enfoque de la investigación .....	29
3.3.	Tipo de investigación.....	30
3.4.	Diseño de la investigación.....	30
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	30
3.6.	Variables y Operacionalización.....	31
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
3.7.1.	Técnica.....	34
3.7.2.	Descripción de instrumentos .....	34
3.7.3.	Validación .....	35
3.7.4.	Confiabilidad.....	35
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos .....	36
3.9.	Aspectos éticos .....	36
<b>4.</b>	<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>38</b>
4.1.	Cronograma de actividades.....	38
4.2.	Presupuesto.....	39
<b>5.</b>	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>40</b>
<b>6.</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>46</b>
A.	Matriz de consistencia.....	47
B.	Instrumento.....	49
C.	Consentimiento informado .....	54

## Resumen

La Organización Panamericana de la Salud de la mano con el (MINSA) hacen conocimiento que los Licenciados en Enfermería se exponen a diario a diversos riesgos laborales como biológicos, físicos, químicos y mentales que quiebran la salud del profesional; va de la mano la satisfacción y rendimiento el cual determina la calidad de vida en su unidad de trabajo. Si bien es cierto en el servicio de emergencias se ofrece las primeras atenciones, por ello uno de los problemas congruentes son la ansiedad, posturas inadecuadas y la pandemia conlleva también una sobrecarga laboral; estos problemas enfrenta el enfermero(a) evidenciándose en diferentes nosocomios de nuestro país. El objetivo de la investigación es: Evaluar la relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho 2021. Estudio cuantitativo – correlacional, corte transversal - no experimental. Con una muestra probabilística aleatoria simple de 95 enfermeros. La recogida de datos se utilizara dos formularios validados en estudios anteriores, para ambas variables la técnica a usar será la encuesta con su instrumento el cuestionario, la variable riesgo laborales según Colan, D y Núñez, L (2016) un alfa de cronbach de 0.88 y para la variable calidad de vida Sosa Cerda (2009) un alfa de cronbach de 0.81; dando fiabilidad para ambos instrumentos. El análisis estadístico se realizara por medio del programa SPSS, para la contratación de correlación se empleara la correlacional R Sperman.

**Palabras claves:** riesgos laborales, calidad de vida.

#### **Abstract**

The Pan American Health Organization, hand in hand with the (MINSA), make known that Nursing Graduates are exposed daily to various occupational risks such as biological, physical, chemical and mental that break the health of the professional; Satisfaction and performance go hand in hand, which determines the quality of life in your work unit. Although it is true in the emergency service the first attention is offered, for this reason one of the congruent problems is anxiety, inappropriate postures and the pandemic also entailed a work overload; These problems are faced by the nurse and are evident in different hospitals in our country. The objective of the research is: To evaluate the relationship between occupational risks and quality of life in the nursing staff of the emergency unit of the Gustavo Lanatta Lujan de Huacho 2021 Hospital. Quantitative-correlational, cross-sectional - non-experimental study. With a simple random probability sample of 95 nurses. The data

collection will be used two forms validated in previous studies, for both variables the technique to be used will be the survey with its instrument the questionnaire, the variable occupational risk according to Colan, D and Núñez, L (2016) a cronbach's alpha of 0.88 and for the quality of life variable Sosa Cerda (2009) a cronbach's alpha of 0.81; giving reliability for both instruments. The statistical analysis will be carried out through the SPSS program, for the contracting of correlation the correlational R Sperman will be used.

**Keywords:** occupational risks, quality of life

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento Del Problema**

Es de conocimiento social la importancia y la magnitud del rol de los profesionales de enfermería en bien de la persona, familia y comunidad en los sistemas de salud; como ha de saber el personal de enfermería no solo abarca en la atención integral sino también comprende el dominio de funciones administrativas, asistenciales y de docencia, es por ello que la enfermería viene avanzando sustancialmente como disciplina y profesión para obtener un perfeccionamiento y reconocimiento dentro de la sociedad (1). A pesar del rol social y desarrollo que ha alcanzado; sin embargo, las condiciones laborales no han sido modificado; continuándose con falta de dotación de recursos humanos, inadecuadas infraestructuras, por

el personal no cuentan con estabilidad laboral, sobrecarga laboral, entre otros, repercutiendo en la calidad de atención al cliente externo e interno y satisfacción del enfermero (a), siendo una obligación de las empresas públicas y privadas; planificar, evaluar y controlar los riesgos que ocurren entre si considerando que el mejor recurso de una nación es su población saludable (2).

Los licenciados en enfermería se exponen a diario a diversos riesgos laborales, como: biológicos (agentes infecciosos), físicos (posturas inadecuadas, esfuerzos físicos al levantar o movilizar al paciente, desplazamiento continuo), químicos (desinfectantes), o sustancias alérgicas y/o ionizantes y mental (el estrés, la sobrecarga laboral, etc.), quiebran la salud del profesional (3). La existencia del desenvolvimiento laboral está sujeto a dos grandes dimensiones: una objetiva que tiene que ver con el ambiente laboral donde muestra peligros potenciales de ambiente física - química - biológica o originando relación con el contorno profesional (ergonómico y psicosocial); y la segunda es la experiencia subjetiva del recurso humano, estos riesgos afectan la satisfacción, motivación y rendimiento, el cual determina la calidad de vida de los profesionales en su unidad de trabajo (4).

La (OPS) Organización Panamericana de la Salud; afirma que los hospitales del ministerio de salud (MINSA) se evidencia un limitado progreso de las condiciones laborales y de salud del trabajador; otro factor de riesgo son las obsoletas tecnológicas, operatividad, carencia de equipos, materiales e insumos necesarios; más aún que la pandemia ha resaltado de manera conmovedora un papel fundamental y la condición de trabajo de enfermería (5).

El caso de los países en vías de desarrollo refleja la falta de una de elección política; que permita cumplir con las normas establecidas y formular soluciones asertivas (6); que mejoren la calidad de vida del enfermero(a) y que redunde en beneficio de la atención a las demandas de la población (7).

El servicio de emergencia ofrece las primeras atenciones al paciente crítico en riesgo de perder la vida, evitando o reduciendo en lo posible las secuelas; este proceso expone al profesional a sufrir accidentes ocupacionales: biológico (manejo de secreciones) físicos (ergonómicos por maniobras inevitables), psicosociales (estrés postural por permanencia prolongada de pie, posturas inadecuado durante la jornada laboral, ansiedad, desesperación, presión familiar) (8). Otro problema son los horarios con la sobrecarga laboral los cuales originan cansancio, ansiedad, insomnio, irritabilidad, dispepsia, conflictos familiares y sociales, que conlleva al alejamiento y poca integración a las actividades sociales por agotamiento emocional (9). Estos problemas que enfrenta el enfermero (a) se aprecia en diferentes nosocomios de nuestro país, el cual conlleva a riesgo laboral. (10).

Como sabemos todo profesional en enfermería que trabaja en emergencia de nuestro nosocomio debe estar capacitado para confrontar situaciones inesperadas de salud, por tanto, se requiere personal en alerta continua que responda a las demandas del cliente interno y externo (10). Sin embargo, la realidad es otra, donde vemos aun personal desgastado tanto física, psicológico, anímica, social y espiritual que brinda un servicio por inercia; exponiéndole a mayor riesgo laboral y a una inadecuada calidad de vida, que es necesario evidenciarlo en la investigación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Luján de Huacho 2021?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

1. ¿Cómo los riesgos laborales en su dimensión físicos se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho en el 2021?
2. ¿Cómo los riesgos laborales en su dimensión químicos se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Luján Huacho 2021?
3. ¿Cómo los riesgos laborales en su dimensión biológicos se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Luján Huacho 2021?
4. ¿Cómo los riesgos laborales en su dimensión ergonómicos se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Luján Huacho 2021?
5. ¿Cómo los riesgos laborales en su dimensión psicológicos se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Luján Huacho 2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Evaluar la relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho 2021.

#### **1.3.2. Objetivo específico**

1. Establecer la relación en su dimensión riesgos físicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.
2. Determinar la relación en su dimensión riesgos químicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.
3. Establecer la relación en su dimensión riesgos biológicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.
4. Determinar la relación en su dimensión riesgos ergonómicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.
5. Establecer la relación en su dimensión riesgos psicológicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Teórica**

Hablar sobre calidad de vida es hablar de un equilibrio biopsicosocial y espiritual de la persona, de los recursos personales e institucionales con que cuenta para enfrentar la demanda de la población. El enfermero (a) en relación a su entorno asume a diario gigantes retos en la atención en el área de emergencia, por ello es fundamental resaltar su ardua tarea que conlleva a mantener una calidad de vida profesional; esto va de la mano con el peligro gremial que pasa y; desencadena malestar físico, psicosocial, biológico, ergonómico exponiéndose a riesgos que pueden crear

situaciones, de monumental trascendencia en hospitales locales como de nuestro país. Es importante que el estado y las regiones apuesten por el capital humano y respondan a los requerimientos de prevención, motivación que contribuyan a mejorar la eficacia de vida del profesional, pudiendo el empoderamiento en el sector y/o servicio de trabajo evitando de esta forma un peligro gremial (11).

#### **1.4.2. Metodológica**

El análisis va a permitir que los gerentes analicen el caso gremial a los que permanecen exhibidos los licenciados en enfermería de la unidad de emergencia. Así mismo; servirá como evidencia de los riesgos de trabajo y eficacia de vida donde el profesional a diario está expuesto. Para futuros estudios sobre factores mencionados; ya que no existen muchos trabajos en relación al tema. Sera de gran contribución significativa para la institución.

#### **1.4.3. Práctica**

La presente indagación en especial la calidad de vida, ayuda en la optimización de condición de trabajo y revelara el peligro al que está expuesto como una inadecuada medida preventiva, inexperiencia y exceso de confianza son componentes añadidos que elevan el peligro de exposición; el análisis permitirá conocer la realidad que perciben las(os) enfermeros del Hospital Gustavo Lanatta Luján, como a los gerentes tomen en cuenta para que generen cambios, y mejoren los indicadores de atención de salud (12).

### **1.5. Delimitación de la investigación**

#### **1.5.1. Temporal**

El presente trabajo se ejecutará durante la etapa de agosto – diciembre 2021.

### **1.5.2. Espacial**

El presente estudio se realizará en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan que se encuentra ubicado en Av. Francisco Vidal N° 707 Huacho.

### **1.5.3. Recursos**

El investigador realiza el autofinanciamiento para la presente investigación.

## **2. MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes**

A nivel internacional:

**González et al. (13)** En México, en su artículo tuvieron como objetivo “Valorar el nivel de calidad de vida laboral y su relación con factores sociodemográficos y sociolaborales en personal de enfermería de una institución de tercer nivel de atención en salud”. En el estudio participaron 50 enfermeros de hospitalización, con muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la variable la calidad de vida laboral se ejecutó el instrumento CVL-GOHISALO al cual se añadió preguntas sociodemográficas y socio laborales. Según las evidencias demostraron que las siete dimensiones (integración al puesto, satisfacción y bienestar laboral y administración del tiempo libre) tiene un nivel de calidad de vida laboral baja.

**Espinoza (14)** en Chile, en su tesis tuvo como objetivo “Describir la percepción de riesgo laboral y su relación con el autocuidado, en los profesionales de enfermería de la Atención Primaria de Salud en el ejercicio de su práctica”. Estudio cuantitativo, descriptivo-transversal-correlacional. La población estuvo constituida por enfermeras (os) de la

comuna San Pedro de la Paz con una muestra 28 profesionales a quienes se aplicó un instrumento que mide la percepción de riesgo laboral, el autocuidado, condiciones de empleo y trabajo y características sociodemográficas. El autor demuestró que el personal reconoce al menos un riesgo laboral, y otro grupo de la misma proporción lo perciben en alto y bajo riesgo. Así mismo, reporta alta representación de autocuidado. Concluye que ambas variables no se relacionan.

**Granero (15)** en España; en su tesis tuvo como objetivo “Evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, en el contexto de crisis económica contemporánea”. Estudio con metodología mixta, cuantitativo, descriptivo-transversal, con análisis cualitativo de contenido, exploratorio-descriptivo. Se trabajó con 1760 quienes ejecutaron un instrumento sobre condiciones de trabajo y otro de bienestar laboral; donde mide la valoración del significado de trabajo; y acciones de mejora propuestas para mejorar su calidad de vida laboral. Dado los resultados la condición estable (fijo, funcionario o estatutario), son asistenciales y laboran en turnos diurnos completos, las contratadas. El impacto percibido de la limitación del gasto, el aumento del horario laboral durante el año, complejidad y la presión fue alto. Mientras en la pérdida o congelación de la carrera, el aumento de pacientes por enfermera y precariedad laboral fue moderado. La rotación, los cambios de ámbito o de turno y pérdida de empleo fue bajo.

**Martínez et al. (16)** En Chile, en su artículo tuvieron como objetivo “Identificar las condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y la salud física y mental del profesional de enfermería”; método explicativo. Se revisó sistemáticamente artículos originales de estudios cualitativos; cuyas evidencias reflejaron sobrecarga laboral, falta y deficiente calidad del insumo, inadecuados salarios y déficit de enfermera(o) que no

cubren las demandas. Relación a su calidad del cuidado: Falta espacio para comunicarse con las personas, educarlos, improvisación e interrupción del cuidado. Salud física y mental: insatisfacción laboral, estrés y dolores corporales.

#### **A nivel nacional:**

**Machaca** (17) en Puno, en su tesis tuvo como objetivo “Determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019”; la investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y no experimental, transversal; cuya población fue de 107 profesionales,; pero se trabajó con 84, a quienes se les aplico dos cuestionarios, uno denominado “Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería” el cual fue validado cuyo grado de confiabilidad fue 0.8; en otro fue para evaluar la calidad de vida en el trabajo se utilizó “La escala de calidad de vida profesional CVP ” validado y grado de confiabilidad de 0.81. Las evidencias reflejan que del 77.38% tienen buena calidad de vida en el trabajo, el 39.28 % tienen regulares, 25% es buenas condiciones laborales, y solo el 11.90% muy buenas su condiciones laborales. Por otro lado, del 3.57% de enfermeros que tienen deficiente calidad de vida en el trabajo el 2.38% presentan malas condiciones laborales y 1.19% muy malas condiciones laborales.

Un estudio de **Naola** (18) en Lima, tuvo como objetivo “Determinar los riesgos laborales y calidad de vida profesional en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones - Clínica Chorrillos, Septiembre 2017”. Enfoque de estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería que reunieron criterios de inclusión y exclusión; se utilizó el

cuestionario para la recolección de datos, el cual fue validado y su confiabilidad se demostró mediante el alfa de Cronbach. Dado los resultados respecto a la primera variable los riesgos físicos estuvieron presentes en 60%, biológico 62.5%, ergonómicos 60%, psicosociales 55%, en forma global alcanza el 57.5% presente para riesgos laborales. La calidad de vida fue regular alcanzando el 60% en apoyo directivo, 55% demanda laboral y 47.5% motivación intrínseca; en forma global alcanza el 67.5% regular para la calidad de vida profesional.

**Saavedra** (19) en Chiclayo; tuvo como objetivo “Estimar la relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida del personal de enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos, Emergencias y centro quirúrgico de un Hospital Local”. Estudio cuantitativo; descriptivo-correlacional-transversal. Población y muestra finita (105 enfermeros), aplico dos instrumentos validados con grado de confiabilidad 0.88 coeficiente en la variable riesgos laborales y 0.81 en la variable calidad de vida según el Alfa de Cronbach. Revelan que prevalece el riesgo laboral medio (99.05%) y que el 89.52% su calidad de vida es buena. Al relacionar ambas variables se evidencia que el p - valor es de 0.333, por determinar que no existe relación significativa entre los riesgos laborales y calidad de vida; aceptando la hipótesis nula.

Un estudio de **Ludeñas** (20) en Lima; cuya finalidad fue “Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018”. Estudio cuantitativo, correlacional-descriptivo. Se aplicó el cuestionario a 70 profesionales. Al finalizar del acopio obtuvimos que: el 65.71% refieren es regular, el 20.00% manifiestan son buenas y un 14.29% dicen son malas. Así mismo el 72.86% refleja que es medio, el 14.29% un nivel alto y un 12.86% manifiestan un nivel bajo de riesgo ocupacional.

**Fernández et al.** (21) en Lima, tuvo como objetivo “Determinar nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Emergencia - Clínica Cayetano Heredia de Huancayo 2017”, investigación descriptivo-cuantitativo-transversal. Se trabajó con 36 personas (enfermeros y técnicos) a quienes se aplicó el instrumento de satisfacción laboral. Del 100%(36) del personal, el 33,0% (20) su riesgo laboral es medio, el 28%(10) bajo y el 17% (6) riesgo alto. En relación al riesgo biológico: el 55.55% (20) es medio, 22.22%(08) riesgo bajo y 22.22%(08) riesgo alto. Riesgo químico: el 63.1% (23) bajo, el 19.44%(7) riesgo medio y riesgo alto 16.66%(6). Riesgo físico el 41.7% (15) es medio, el 33.33% (12) riesgo bajo y 25% (9) riesgo alto, el 58,33% (21) su riesgo psicosocial es medio, el 30,6% (11) bajo y 11,11% (4) riesgo alto, el 52,8% (19) presentan riesgo ergonómico medio, 16,7% (6) bajo y 30,55% (11) alto.

**Arana et al.** (22) en Arequipa; tuvo como objetivo “Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza - Arequipa-2015”. Fue un estudio descriptivo-transversal; participaron en el estudio 111 enfermeras, quienes resolvieron el cuestionario. Después de aplicación se determinó que la mayoría refirieron que trabaja en riesgo (90.1%) y mientras que su calidad de vida laboral es buena (87.4%).

## **2.2. Bases teóricas**

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

Orem en su teoría de auto cuidado refiere que la persona contribuye a su propio desarrollo e independencia como a la superación en cumplimiento de objetivos para lograr alcanzar su proyecto de vida. “el auto cuidado es un proceso asimilado por la persona y orientado

hacia un objetivo, y para el cumplimiento debe regular los elementos que perturban su desarrollo y ejercicio que favorece, su salud o bienestar”. Dorotea concibe a la persona (trabajador) como un ser bio-psico-social, capaz de aprender y satisfacer los principios de autocuidado, el cual es afectado por su entorno definido como factores físicos, biológicos, químicos, sociales, que puede influir o interactuar en la salud de la persona entendida como “el estado de la persona que se caracteriza por la firmeza o totalidad del desarrollo de las estructuras humanas y de la función física y mental”.

Como bien comprendemos los nosocomios de salud se modernizan, innovando sus técnicas médicas, terapéutica y farmacológica incluyendo a la informática dentro de su sistema; sin embargo; seguimos obsoletos y maltratando al capital humano como se refleja en el transporte de cargas (enfermos, instrumentos, camillas, coches, etcétera.), sobrecarga laboral, clima laboral inadecuado, maltrato físico (problemas ergonómicas, por esfuerzos innecesarios, posiciones incorrectas); tenemos la posibilidad de decir entonces que es un comportamiento que surge en situaciones específicas de la vida, y que la persona lidera y conduce su vida (23).

Por otro lado, la Ley del Trabajo de la enfermera precisa que el enfermero o enfermera tiene derecho a contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal; contar con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuados para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, que le permitan brindar servicios de calidad (24). La calidad de vida y el riesgo laboral en el trabajo es “el sentimiento de confort que se deriva del equilibrio que la persona siente en medio de las solicitudes o cargas de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para encarar estas demandas”; entendido esta sistematización permanente en la que, la acción gremial está estructurada objetiva y subjetivamente, tanto en lo operativo como de relación, contribuyendo al desarrollo de las personas (25).

## **Base conceptual:**

### **Riesgo:**

La OMS define riesgo como “Son aquellos escenarios de trabajo que logran romper el equilibrio de la salud del ser humano”. Posibilidad de que origine un resultado desfavorable, o incremente para que se dé. Ningún riesgo se produce en forma aislada.

Para la **OHSAS - Occupational Safety and Health Administration-**, es “la composición entre la posibilidad de ocurrir un hecho y los efectos de un determinado evento peligroso”.

### **Riesgos Laborales**

Son los peligros a los que se enfrenta una profesión y tareas ocupacional, además, incluye el entorno o ambiente laboral donde se desenvuelve, susceptibles de producir un daño, originar accidentes o cualquier tipo de lesión tanto físico, mental, biológico, social y ergonómicos; son las que generan un desequilibrio entre los requerimientos del desempeño y la capacidad de los trabajadores en la cumplir sus funciones (26).

Clasificación de riesgos laborales: son los siguientes:

- **Biológicos:** infección producto de una heridas infectada por aguja contaminada.
- **Químicos:** exposición a desinfectantes toxico (amonio cuaternario) o medicinas usados para el tratamiento oncológico.
- **Físicos:** como la radiación ionizante
- **Ergonómicos:** manejo de pacientes postrados.
- **Psicosociales:** que incluyen la violencia y el trabajo en turnos.

### Riesgos Biológicos

Son microorganismos (virus, bacterias y hongos) o sustancias derivadas, que se encuentran en el ambiente laboral y pueden desequilibrar la salud de los trabajadores: como procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos.

#### Riesgos químicos

Según la OIT., es la forma que en su estado de presentación (sólido, polvo, líquido, vapores y gaseoso) el producto químico, puede ingresar en el organismo por diversos medios (piel, inhalación, ingesta, entre otros) y originar daño a alteraciones en los tejidos, cuya gravedad está en relación al tiempo y grado de concentración). Es un elemento o compuesto químico, que solo o mezclado son causantes de irritaciones, asfixias, anestésicos, narcóticos, tóxicos, sistémicos, productores de alergias, neumoconiosis, cáncer, muta génicos y teratogénicos (2).

#### Riesgos físicos

Son energías que al entrar en contacto, pueden producir lesión en los órganos del ser humano, se pueden encontrar en el ambiente laboral, ejemplo: la radiación (Rx, laser, etc.), electricidad, altas térmicas, vibraciones y ruido, los cuales pueden causar trauma a los tejidos. De los riesgos laborales a lo que se expone el personal de salud, frecuentemente están asociados a los agentes físicos y son lo menos considerados.

#### Riesgos ergonómicos

Comprenden la carga estática (posturas) y la dinámica (movimientos y esfuerzos), que acarrearán problemas osteomusculares. Es la primera causa de enfermedad ocupacional. Los profesionales de enfermería están expuestos a diario por la labor que desempeñan en el cuidado de la persona (manipulación de cargas, movilización de pacientes, permanecer por horas de pie, encorvado o de rodillas), convirtiéndose en problemas de salud (27).

## Riesgos psicosociales

Son situaciones presentes o están asociadas con las actividades o ambiente laboral, los cuales originan o perturban el estado emocional o las relaciones interpersonales o de gestión, la organización, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud del trabajador (28).

Según la OIT, estos factores pueden ser positivos cuando contribuye al desarrollo profesional o negativos cuando sus efectos dañan la salud y el bienestar; en el proceso y la calidad de vida laboral de la persona. Estos son las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales. Pueden presentarse por el ambiente físico del trabajo, factores propios de la tarea, organización de los horarios, cambios tecnológicos, estructura jerárquica rígida y relaciones humanas e interprofesionales.

## **Calidad de vida**

Son proyectos de vida que la persona se traza; basado en su percepción, valores, cultura, costumbres, objetivos, expectativas, derechos y preocupaciones.

Para **Caqueo, Urzúa (2016)**, es una relación directa de la persona en su contexto; con el objetivo cumplir con los indicadores observables: salud, ambiente físico, ingresos, vivienda, entre otros. Sin embargo, Cabeza Peña evalúa la CVL lo enfoca desde 3 dimensiones: Carga de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo (29).

Fernández Araque (2007), la Calidad de Vida Profesional es: "El sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar estas demandas". Es por ello que se considera que la calidad de vida profesional, es un concepto amplio, multidimensional y heterogéneo por su estrecha relación con

todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para el rendimiento laboral del individuo.

**Carga de trabajo:** Son conocimiento o ideas que el trabajador posee sobre el puesto que ocupa, donde influyen elementos como: cantidad, presión, calidad, conflictos con equipo de salud, aislamiento por sobrecarga laboral, incomodidad física, responsabilidad e interrupciones entre otras.

Según en una conferencia de prensa organizado por la Universidad San Sebastián define la carga laboral como el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral. Antiguamente, solo se medía el esfuerzo físico y ahora también se evalúa el esfuerzo mental, que genera fatiga. La carga de trabajo puede transformarse en un factor que causa agotamiento y sufrimiento para las enfermeras; una vez que el entorno organizacional desencadena el sufrimiento, las personas apuntan a desarrollar mecanismos de protección para intentar de reducirlo (30). No obstante, en caso de conflictos y puntos de vista muertos entre los trabajadores y la organización, una vez que por el momento no tienen la posibilidad de ofrecer salida a sus anhelos y procesos creativos / inventivos, terminan enfermándose y los ámbitos organizacionales tienen la posibilidad de volverse estresantes para las enfermeras.

De esta forma, el conocimiento de los factores organizacionales que influyen en la calidad de vida profesional resulta de extrema importancia para la institución pues el trabajo es una actividad humana individual y colectiva, que requiere de una serie de contribuciones (esfuerzo, tiempo, aptitudes, habilidades, entre otras), que los individuos desempeñan esperando en cambio compensaciones económicas y materiales, más también psicológicas y sociales, que contribuyan a satisfacer sus necesidades.

**Motivación intrínseca:** Son estímulos o aspiraciones propios del ser humano que cada uno tiene, que les permite crecer profesionalmente o personal. El enfermero(a) atraviesa y vive diferentes hechos como: percibir el dolor humano o la muerte. Las instituciones deben planificar un plan de motivación, para mejorar el rendimiento, aúnan esfuerzos, ejecutar adecuadamente la tarea asignada, asumir comportamientos y actitudes que les permitan satisfacer objetivos personales (31).

Por ello es común oír dentro de las organizaciones expresiones como "hay que motivar a nuestro personal para que trabaje más y produzca mejor", es posible que los gerentes en la actualidad enfrenten los retos que implican motivar a sus trabajadores para obtener mejores resultados , con eficacia, calidad e innovación, así como satisfacción y compromiso.

**Apoyo directivo:** Los gestores institucionales deben proteger a su capital humano. Creando estímulos de reconocimiento, que les permita involucrarse y mejorar su rendimiento. Disminuyendo ausentismo, clima laboral desfavorable, de insatisfacción, relaciones interpersonales y compañerismo. Así pues, dependerá de los directivos que la institución fomente un buen comportamiento organizacional en armonía y concordancia con sus trabajadores (29).

Gran parte de los profesionales de la enfermería, trabajan actualmente en centros hospitalarios o comunitarios, que se encuentran administrados con una mecánica muy compleja, con principios de alta burocracia, de gran centralización, y excesiva división de tareas. El enfermero (a) tiene entonces el compromiso de generar un clima de trabajo favorable y participativo, debe hacer participar al personal en las decisiones, pedir la opinión del grupo, ser receptiva ante las demandas del personal, reconocer el trabajo,

compartir la información, favorecer la creatividad, promover el espíritu de equipo, fomentar la autonomía y la capacitación de todos los miembros del grupo de cuidados.

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis General**

Hi. Existe relación significativa entre los riesgos laborales y la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.

Ho. No existe relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.

#### **2.3.2. Hipótesis Especificas**

Hi 1: Existe relación entre la dimensión riesgos físicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.

Hi 1: Existe relación entre la dimensión riesgos químicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.

Hi 1: Existe relación entre la dimensión riesgos biológicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.

Hi 1: Existe relación entre la dimensión riesgos ergonómicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.

Hi 1: Existe relación entre la dimensión riesgos psicológicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

El método a utilizar en este proyecto se empleará el método hipotético–deductivo, consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca reclutar o falsear tales hipótesis deduciendo de ellas conclusiones las cuales deben confrontarse con los hechos (32).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Se utilizará el enfoque cuantitativo, está basado en el paradigma positivista, donde lo que interesa es la medición y la cuantificación, puesto que a través de la medición se pueden obtener tendencias, plantear nuevas hipótesis y de esa manera construir teorías (32).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La presente investigación es aplicada; la investigación aplicada recibe el nombre de «investigación práctica o empírica», que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación (33).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

La investigación es de diseño no experimental, puesto que no hay manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos dados. Estudio de corte transeccional o transversal porque recolectan datos en un único determinado momento; un estudio descriptivo correlacional describe las relaciones entre las dos variables en estudio (34).

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

La población está conformada por 125 enfermeros(as) que laboran en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan del área de emergencias, se realizara el cálculo de la muestra en forma probabilística mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{(Z)^2 p q N}{(N - 1)^2 e + Z^2 p q}$$

Donde:

- n = Tamaño de la población (125)
- Z= Nivel de confianza (95%)
- p = Probabilidad de éxito
- q = Probabilidad de fracaso
- e = Error de muestra (5%).

$$N = 95$$

Entonces la muestra estará conformada por 95 enfermeros(as) que laboran en el Hospital Gustavo Lanatta Lujan del área de emergencia que serán muestreados en forma aleatoria simple.

### **Criterios de Inclusión**

- ✓ Enfermeros (as) que realizan labores asistenciales en el servicio de emergencia.
- ✓ Profesional de enfermería que deseen participar en el estudio.
- ✓ Profesional de enfermería con tiempo de servicio mayor de 6 meses en el servicio de emergencia.

### **Criterios de Exclusión**

- ✓ Profesional de enfermería que no laboren en el área o servicio de emergencias.
- ✓ Profesional de enfermería que se encuentren de vacaciones o licencia.
- ✓ Profesional de enfermería que no tiene tiempo de servicio mayor de 6 meses en el servicio de emergencia.

### **3.6. Variables y operacionalización**

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1 Riesgos laborales	Todo objeto, sustancia, forma de energía o propiedades de la organización del trabajo que puede ayudar a ocasionar un percance de trabajo, empeorar las secuelas del mismo o generar a extenso plazo, males en la salud de los trabajadores.	Riesgos físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ruido.</li> <li>✓ Temperatura.</li> <li>✓ Iluminación.</li> <li>✓ Radiaciones no ionizantes.</li> <li>✓ Ventilación.</li> </ul>	Ordinal.  Escala según nivel riesgo utilizando Likert con las siguientes determinaciones: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Muchas veces 5.- Siempre
		Riesgos químicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Glutaraldehído.</li> <li>✓ Formaldehído.</li> <li>✓ Óxido de etileno.</li> <li>✓ Desinfectantes.</li> <li>✓ Antisépticos.</li> </ul>	
		Riesgos biológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sangre y fluidos.</li> <li>✓ Gafas protectoras Guantes.</li> <li>✓ Punzocortantes.</li> <li>✓ Incumplimiento de las normas de bioseguridad.</li> </ul>	
		Riesgos ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mobiliario inadecuado.</li> <li>✓ Tiempo prolongado de pie.</li> <li>✓ Posturas inadecuadas.</li> <li>✓ Cargas pesadas.</li> </ul>	
		Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estrés laboral.</li> <li>✓ Jornadas no programadas.</li> <li>✓ Carga laboral.</li> <li>✓ Síndrome de burnout.</li> </ul>	

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V2 Calidad de Vida	La calidad de vida es el medio, el ámbito, el sitio, donde hay una condición conveniente, que salvaguarda y proyecta la satisfacción del profesional de Enfermería por medio de estímulos, seguridad, estabilidad, y oportunidades de aumento profesional.	Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Percepción del trabajador.</li> <li>✓ Cantidad de trabajo, prisas y agobios.</li> <li>✓ Presión que se recibe por la cantidad de trabajo.</li> <li>✓ Falta de tiempo laboral.</li> <li>✓ Incomodidad física.</li> <li>✓ Carga de responsabilidad.</li> <li>✓ Interrupciones molestas.</li> </ul>	Ordinal.  Escala según nivel de riesgo utilizando Likert con las siguientes determinaciones:  (1-2) Nada (3-4-5) Algo (6-7-8) Bastante (9-10) Mucho
		Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Respaldo emocional de los directivos.</li> <li>✓ Satisfacción del trabajo.</li> <li>✓ Sueldo.</li> <li>✓ Expresión.</li> <li>✓ Creatividad.</li> <li>✓ Autonomía.</li> <li>✓ Reconocimiento.</li> </ul>	
		Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivación del personal.</li> <li>✓ Factor interno que determinan la necesidad.</li> <li>✓ Conducta motivada.</li> <li>✓ Satisfacción profesional.</li> <li>✓ Exigencia de capacitación.</li> <li>✓ Apoyo familiar.</li> <li>✓ Apoyo del equipo.</li> </ul>	

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

La técnica a utilizar para el presente estudio será la encuesta, para ambas variables (V1-V2).

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Instrumento de riesgos laborales

Colan, D y Núñez, L realizo un estudio sobre factores de riesgos laborales del profesional de enfermería, que abarca 5 dimensiones de riesgos: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales; y cada uno contiene 05 preguntas abiertas,

en total 25 ítems que responden a una escala de calificación tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Muchas veces (4), Siempre (5) (35).

Variable 2: Instrumento de calidad de vida

Sosa Cerda en su investigación calidad de vida del profesional de enfermería, uso un instrumento con 35 preguntas, que responden a una escala tipo Likert del 1 al 10, donde los valores cuantitativos tienen su equivalencia cualitativa en valores: (1-2) Nada, (3-4-5) Algo, (6-7-8) Bastante y (9-10) Mucho, basados en las dimensiones sobre carga laboral que corresponden a medir 12 ítems: (1,6,7,8,15,17,18,19,21,24,25,33), motivación intrínseca corresponden medir 11 ítems: (2,9,12,13,26,27,29,31,32,34,35) y la última dimensión apoyo directivo corresponde medir 12 ítems (3,4,5,10,11,14,16,20,22,23,28,30) (36).

### **3.7.3. Validación**

Variable 1: El cuestionario de riesgos laborales fue creado y validado por Colan, D y Núñez, L, adaptado y modificado mediante la opinión de expertos donde el instrumento tuvo una validez según la prueba Binomial de ( $p=0.0324$ ) dando el grado de concordancia es significativo y valido (35).

Variable 2: El cuestionario de calidad de vida fue hecho en EEUU, adecuado y validado por varios países en sus investigaciones la adecuación muestral arrojó un coeficiente mayor a 0,5 ( $KMO = 0,512$ ). Asimismo, el coeficiente obtenido por la prueba de esfericidad de Bartlett es de 0,000 ( $p < 0,05$ ), confirmando la validez del instrumento (36).

### **3.7.4. Confiabilidad**

Variable 1: El autor realiza la actividad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach dando un resultado de 0.88 considerando así confiable. Se categoriza mediante categorías de baremación obtenido los siguientes valores: Casi nunca 27-53, A veces 54-80, Casi siempre 81-107 y Siempre de 108- 135 (35).

Variable 2: El autor realiza la actividad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach  $>0.7$  para los factores y 0.81 para la puntuación global, concluyendo fiabilidad del instrumento. Se categoriza en los siguientes criterios para asignar valores: CVP nivel alto 106 a 140, CVP nivel medio 71 a 105 y CVP nivel bajo 35 a 70 (36).

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

#### 3.8.1. Plan de recolección de datos

Para la recolección de datos, se realizará las gestiones referidas a las autoridades del Hospital Gustavo Lanatta Lujan, mediante una carta de presentación dirigida a la jefa de enfermeras. Luego se coordinará con el personal de enfermería de dicha área, posteriormente se decidirá el día de las encuestas para poder efectivizarlas.

#### 3.8.2. Análisis de datos

Al finalizar del acopio de la información, se procederá a codificar y digitalarlo mediante el programa Microsoft Excel 2013 (Tabla de Códigos y Tabla Matriz de Datos). Luego serán exportados al software estadístico SPSS Versión 25 para su proceso - análisis de datos. Para el análisis estadístico se ha seleccionado la prueba

del coeficiente correlacional de R Spearman ya que medirá la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables clasificadas (37).

### **3.9. Aspectos éticos**

✓ Principio de beneficencia:

En este comienzo, la obligación moral es actuar en beneficio del resto, que libremente formaron parte de nuestra investigación evitando someterlos a situaciones que pongan en peligro sus principios o actos que pudiesen provocar un perjuicio (38).

✓ Principio de autonomía:

Este comienzo se basa en tener una acción sin dependencia o propia de cada trabajador, es actuar intencionadamente, con entendimiento, sin influencias externas, en mi trabajo de averiguación, se respetó la postura de todos los trabajadores de la organización de participar en este análisis (39).

✓ Principio de la no maleficencia:

En este principio hablamos de no hacer daño intencionadamente, nuestro trabajo de averiguación se ejecutó evitando cualquier mal físico, de la mente y/o moral a todo el personal de la instauración que ha sido parte de este análisis.

✓ Principio de justicia:

En este inicio, los individuos que poseen derechos equivalentes deben ser tratadas con equidad, y los individuos que no poseen derechos equivalentes deben ser tratadas de forma diferenciada, satisfaciendo las inquietudes que se presenten en el lapso de nuestra investigación (40).

#### 4. Aspectos administrativos

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2020 - 2021													
	AGOSTO			SETIEMBRE				OCTUBRE			NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
	1	2	4	1	2	4	1	2	3	1	2	3	4	
Identificación del Problema		X	X											
Búsqueda bibliográfica		X	X	X	X	X	X	X	X					
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes		X	X	X	X	X	X	X	X					
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación		X	X	X	X	X	X	X	X					
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la investigación		X	X	X	X	X	X	X	X					
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación		X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo					X	X	X	X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos					X	X	X	X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos					X	X	X	X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información					X	X	X	X	X	X				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio					X	X	X	X	X	X				
Elaboración de los anexos					X	X	X	X	X	X				
Aprobación del proyecto							X	X	X	X				
Turnitin										X	X			
Redacción del informe final: Versión 1											X	X		
Sustentación de informe final												X		

#### 4.2. Recursos a utilizar para el presente estudio

<b>MATERIALES</b>	<b>2021</b>				<b>TOTAL</b>
	<b>SETIEMBRE</b>	<b>OCTUBRE</b>	<b>NOV</b>	<b>DIC</b>	<b>S/.</b>
<b>Equipos</b>					
USB	40				40
Luz	20	30	30	30	110
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	70	70			140
<b>Otros</b>					
Movilidad	60	30	30	30	150
Alimentos	60	20			80
Llamadas	110	210	30		350
<b>Imprevistos*</b>		110		110	220
<b>TOTAL</b>	360	470	90	170	1090

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Protección de la Salud de los Trabajadores. [Online].; 2017 [cited 2020 Diciembre 02. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.
2. Organización Internacional de la Salud. Organización Internacional del Trabajo. [Online].; 2018 [cited 2020 Diciembre 1. Available from: [https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS\\_646498/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_646498/lang--es/index.htm).
3. Canales V, Valenzuela S, Paravic K. Condiciones de Trabajo de los Profesionales de Enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*. 2016 Febrero; 13(3 pág (178-186)).
4. Rodarte L, Araujo R, Trejo P, José G. Calidad de Vida Laboral en Personal de Enfermería : Una Revisión Sistemática en la Literatura Actual. *Rev. Enf. Neurol. (Mex)*. 2016 Noviembre; 15(1).
5. Organización Panamericana de la Salud. Llamamiento Urgente a invertir en el Personal de Enfermería. [Online].; 2020 [cited 2020 Noviembre 7. Available from: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15772:amid-covid-19-pandemic-new-who-report-urges-greater-investments-in-the-nursing-workforce&Itemid=1926&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15772:amid-covid-19-pandemic-new-who-report-urges-greater-investments-in-the-nursing-workforce&Itemid=1926&lang=es).
6. Santiago S. Calidad de Vida Laboral de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima 2015. Tesis Maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima; 2018. Report No.: ISBN.

7. Quintana M, Paravic T, Saenz K. Calidad de Vida en el Trabajo del Personal de Enfermería de Instituciones Públicas de Salud. *Revista Latino - Americana de Enfermagem*. 2016 Diciembre; 24(2713).
8. Fernández M, Rosales B. Riesgos Laborales del Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia de la Clínica Cayetano Heredia. Tesis Posgrado. Huancayo: Universidad Nacional del Callao, Junín; 2017. Report No.: ISSN.
9. Sanchez N. Calidad de Vida Laboral de las Enfermeras en un Hospital Público. Tesis Maestría. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque; 2017. Report No.: ISSN.
10. Sangama F. El Comercio. [Online].; 2020 [cited 2020 Diciembre 07. Available from: <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/coronavirus-peru-trabajadores-del-minsa-realizan-protesta-en-demanda-de-mejores-condiciones-laborales-cuarentena-estado-de-emergencia-covid-19-nndc-noticia/>.
11. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Universidad de Manizales. 2020 Diciembre; 20(1).
12. Riesgos Laborales. Riesgos laborales en enfermería – Cuáles son y manera de prevención. [Online].; 2018 [cited 2021 Octubre 25. Available from: <https://riesgoslaborales.info/riesgos-laborales-en-enfermeria/>.
13. Gónzales M, María L. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 2019 Junio; 9(1).

14. Espinoza M. Percepción de riesgo laboral y su relación con el Autocuidado en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud. Tesis Maestria. Concepción: Universidad de Concepción, Chile; 2017. Report No.: ISSN.
15. Granero A. Calidad de vida laboral de las enfermeras. Tesis Doctoral. Barcelona: Universidad de Barcelona, España; 2017. Report No.: ISSN.
16. Martínez C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relacion con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Medicina y seguridad en el trabajo. 2016 Junio; 62(245 pág (368-380)).
17. Machaca M. Condicones laborales y calidad de vida en el trabajo de la enfermeras del hospital regional Manuel Nuñez Butron, Puno-2019. Tesis Pregrado. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Puno; 2020. Report No.: ISSN.
18. Naola J. Reisgos laborales y calidad de vida profesional en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones clínica Chorrillos setiembre 2017. Tesis Pregrado. Chorrillos: Universidad Privada San Juan Baustista, Lima; 2019. Report No.: ISSN.
19. Saavedra G. Riesgos laborales y Calidad de vida del personal de enfermeía de unidad de cuidados intensivos, emergencia y centro quirurgico de un hospital local. Chiclayo 2018. Tesis pregrado. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque; 2019. Report No.: ISSN.
20. Ludeñas N. Condiciones laboralesy riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de emergencia, complejo hospitalario Luis N. Saenz, 2018. Tesis pregrado. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima; 2018. Report No.: ISSN.

21. Fernández M, Rosales B. Riesgos laborales del personal de enfermería del servicio de emergencia de la clínica Cayetano Heredia de Huancayo,2017. Tesis pregrado. Huancayo: Universidad Nacional del Callao, Junín; 2018. Report No.: ISSN.
22. Arana Y, Valencia F. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de enfermeras hospital regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa-2015. Tesis Pregrado. Arequipa: Univerisdad Nacional de San Agustín, Arequipa; 2016. Report No.: ISSN.
23. Naranjo Y, Concepción J, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gaceta Médica Espirituana Scielo. 2017 Diciembre; 19(3).
24. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del trabajo de la enfermera(o) N°27669. Cuarta ed. Reyes M, Avendaño L, Tavera F, López M, García R, editors. Lima: Ministerio de Salud; 2014.
25. Alcayaga , Ana. Universidad San Sebastián. [Online].; 2016 [cited 2020 Mayo 23. Available from: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>.
26. Clinic Cloud. Claves para la Prevención de Riesgos Laborales en Enfermería. [Online].; 2020 [cited 2021 Octubre 15. Available from: <https://clinic-cloud.com/blog/prevencion-riesgos-laborales-enfermeria/>.
27. Escobar D, Vargas R. RIESGOS LABORALES EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL ZACARIAS CORREA VALDIVIA DE HUANCAVELICA – 2017. Tesis Pregrado. Huancavelica: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA, Huancavelica; 2017. Report No.: ISBN.

28. Asociación Chilena de Seguridad.. ¿Qué son los riesgos psicosociales? [Online].; 2019 [cited 2021 Noviembre 10. Available from: <https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>.
29. Albanesi S. Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. Alternativas en psicología. 2013 Febrero; 17(28).
30. Fundación para la prevención de riesgos laborales. Riesgos relacionados con la ergonomía - Carga de trabajo. [Online].; 2018 [cited 2021 Noviembre 2. Available from: <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/>.
31. Sáez F. Motivación intrínseca. [Online].; 2020 [cited 2021 Setiembre 26. Available from: <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>.
32. Bernal C. Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera Edición ed. Palma OF, editor. Colombia: Pearson Educación; 2010.
33. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Lozada O, Acuña L, Arellano C. La Investigación Científica una aproximación para los estudios de posgrado. In Ecuador UIId, editor. La Investigación Científica una aproximación para los estudios de posgrado. Primera ed. Lima: Universidad Internacional del Ecuador; 2020. p. 130.
34. Hernandez-Sampieri R, Paulina M. Metodología de la investigación. Primera ed. Editores I, editor. Mexico: Mc Grawhill; 2018.
35. Colan D, Nuñez L. Factores de riesgo laboral y la salud ocupacional de los enfermeros del servicio de centro quirurgico del Hospital Carlos Alcantara Butterfield Essalud Lima-Peru

2014. Tesis Maestro. Callao: Universidad Nacional del Callao, Lima; 2016. Report No.: ISSN.
36. Sosa O. Calidad de vida profesional del personal de enfermería de las unidades de segundo nivel del Instituto Mexicano del seguro social. Tesis Maestro. San Luis de Potosí: Universidad Autonoma de San Luis de Potosí, Mexico; 2009. Report No.: ISSN.
37. Tuya L, Martínez R, Perez A. EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. Revista Habanera de Ciencias Médicas. 2009 Abril - Junio; 8(2).
38. Amaya L, Herrera W, Berrío M. Principio de Beneficencia. [Online].; 2021 [cited 2021 Julio 28. Available from: <http://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/18-principio-de-beneficencia>.
39. Mora L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. Revista Cubana de Oftalmología. 2016 Abril - Junio; 28(2).
40. Lavados C, Gajardo A. EL PRINCIPIO DE JUSTICIA Y LA SALUD EN CHILE. Scielo. 2008 Mayo; 14(2).

# ANEXOS

## ANEXO A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Formulación del Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	
Problema General ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias	Objetivo General Evaluar la relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida en el personal de enfermería de	Hipótesis General Hi. Existe relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de	Variable 1 Riesgos laborales en el profesional de enfermería  Dimensiones	T M

<p>del Hospital Gustavo Lanatta Luján Huacho 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo los riesgos laborales en su dimensión físicos se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho en el 2021?</p> <p>¿Cómo los riesgos laborales en su dimensión químicos se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Luján Huacho 2021?</p> <p>¿Cómo los riesgos laborales en su dimensión biológicos se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Luján Huacho 2021?</p> <p>¿Cómo los riesgos laborales en su dimensión ergonómicos se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Luján Huacho 2021?</p> <p>¿Cómo los riesgos laborales en su dimensión psicológicos se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Luján Huacho 2021?</p>	<p>la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer la relación en su dimensión riesgos físicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.</p> <p>Determinar la relación en su dimensión riesgos químicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.</p> <p>Establecer la relación en su dimensión riesgos biológicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.</p> <p>Determinar la relación en su dimensión riesgos ergonómicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.</p> <p>Establecer la relación en su dimensión riesgos psicológicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.</p>	<p>emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación entre la dimensión riesgos físicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.</p> <p>Existe relación entre la dimensión riesgos químicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.</p> <p>Existe relación entre la dimensión riesgos biológicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.</p> <p>Existe relación entre la dimensión riesgos ergonómicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.</p> <p>Existe relación entre la dimensión riesgos psicológicos con la calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2021.</p>	<p>Riesgos físicos Riesgos químicos Riesgos biológicos Riesgos ergonómicos Riesgos psicosociales</p> <p>Variable 2 Calidad de vida en el profesional de enfermería</p> <p>Dimensiones</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Apoyo directivo</p> <p>Motivación intrínseca</p>	<p>tran</p> <p>Co</p> <p>prof</p> <p>Con u</p> <p>aleato</p> <p>enfer</p>
---	---	--	---	---



1. ¿En el servicio que realiza sus funciones se encuentra expuesto a ruidos fuertes?					
2. ¿Percibe Usted temperatura elevada dentro del servicio en el que labora?					
3. ¿Observa usted que el área cuenta con sistema de iluminación adecuada?					
4. ¿Con qué frecuencia se encuentra expuesto a radiaciones no ionizantes?					
5. ¿Cuenta su área trabajo con sistema de ventilación adecuada?					
<b>RIESGOS QUÍMICOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6. ¿Considera Usted que tiene contacto frecuente con contaminantes químicos?					
7. ¿Tiene contacto con desinfectantes por más de 30 minutos?					
8. ¿Cree usted que hay incumplimiento de las normas de bioseguridad para el uso de procedimientos químicos?					
9. ¿El uso de antisépticos le ha traído consecuencias desfavorables para su salud?					
10. ¿A experimentado reacción dérmica al contacto y uso de medicamentos?					
11. ¿Con qué regularidad ha recibido capacitaciones sobre manejo de productos químicos?					
<b>RIESGOS BIOLÓGICOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12. ¿Con qué periodicidad Usted tiene contacto directo con sangre u otros fluidos corporales?					
13. ¿Usted utiliza gafas protectoras en un procedimiento o intervención quirúrgica?					
14. ¿Hace uso de guantes para la ejecución de intervención en su área de labores?					
15. ¿Con qué frecuencia hace uso de mascarillas frente a procedimiento e intervenciones?					
16. ¿Ha sufrido accidentes por la manipulación de materiales punzocortantes?					
<b>RIESGO ERGONÓMICO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. ¿Existe mobiliario adecuado en su servicio para el descanso del personal de enfermería?					
18. ¿Ha padecido de dolor lumbar al término de la jornada laboral?					

19. ¿Con qué frecuencia permanece de pie durante el cumplimiento con sus funciones?					
20. ¿Mantiene posturas inadecuadas cuando realiza su trabajo?					
21. ¿Manipula objetos, instrumentos o cosas pesadas (+12kg) su servicio o área de labores?					
<b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22. ¿Con qué frecuencia la ejecución de sus actividades le ocasiona estrés laboral?					
23. ¿Percibe Usted que su trabajo ha cambiado su comportamiento y estilo de vida?					
24. ¿Usted percibe que en su área labora existe mal clima laboral?					
25. ¿Usted realiza jornadas no programadas?					
26. ¿Distingue Usted sobrecarga laboral en la realización de su trabajo?					
27. ¿Usted que se siente emocionalmente agotada por el trabajo que realiza?					

**AUTORES:** Colan, D y Núñez, L (2016)

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA

Marque con un (X) el casillero que según Ud. crea le corresponde los espacios en blanco con letra legible y clara según corresponda. “Los datos obtenidos serán confidenciales.

Grado académico	Maestría		Especialista		Licenciado	
Situación laboral			Nombrado		Contratado	
Sexo			Masculino		Femenino	

Antigüedad en la institución:									
6m a 1 año		Entre 1ª y 5 años		Entre 6ª y 10 años		Entre 11ª y 15 años		Más de 15 años	

Edad	
Estado civil	
Horas de trabajo mensual	
Horas de trabajo en cada turno	

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVL-35)

PREGUNTAS	NADA		ALGO			BASTANTE			MUCHO	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Cantidad de trabajo que tengo.										
2 Satisfacción con el tipo de trabajo.										
3 Satisfacción con el sueldo.										
4 Posibilidad de promoción.										
5 Reconocimiento de mi esfuerzo										
6 Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.										
7 Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.										
8 Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.										
9 Motivación (ganas de esforzarme).										
10 Apoyo de mis jefes.										
11 Apoyo de mis compañeros.										
12 Apoyo de mi familia.										



**Anexo C: Consentimiento informado para participar en proyecto de investigación**

**Universidad Privada Norbert Wiener**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería (EAPE)**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 30 minutos y consiste en dos cuestionarios. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo de investigación, por favor comuníquese con el Lic. en Enfermería Franco Renzo Quiche Asencio; investigador principal, ([renquiasen23@hotmail.com](mailto:renquiasen23@hotmail.com)) / cel. 939968788.

**Título del proyecto:** Riesgos laborales y calidad de vida en el personal de enfermería de la unidad de emergencias del Hospital Gustavo Lanatta Luján Huacho.

**Propósito del estudio:** Describir la relación que existe entre los riesgos laborales y la calidad de vida en el personal profesional de enfermería

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se pedirá responder el cuestionario.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede realizarlas en cualquier momento.

**Participación voluntaria:**

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

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

\_\_\_\_\_  
Nombres y apellidos del participante

\_\_\_\_\_  
DNI

\_\_\_\_\_  
firma

\_\_\_\_\_  
Nombres y apellidos del investigador

\_\_\_\_\_  
DNI

\_\_\_\_\_  
firma