



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Riesgos laborales y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de  
emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025

**Para optar el Título de**  
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

**Presentado por:**

**Autora:** Andrade Salas, Edith Karina


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0005-6994-1196>

**Asesora:** Dra. Barrios Cabello, Lucimar Josefina

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X>

**Lima – Perú**

**2025**

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

Yo, **ANDRADE SALAS EDITH KARINA**, Egresada(o) de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, **ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado: **“Riesgos laborales y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025”** Asesorado por el Docente Mg. BARRIOS CABELLO LUCIMAR JOSEFINA, DNI 003135336, ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X>, tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.Oid trn:oid:::14912:506796277

Así mismo:

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



.....  
 Firma de autor(a)  
 Lic. ANDRADE SALAS EDITH KARINA  
 DNI N° 70526449



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. BARRIOS CABELLO LUCIMAR JOSEFINA  
 C.E: 003560692

Lima, 18 de junio del 2025.

**DEDICATORIA**

A mis padres que gracias su apoyo incondicional estoy logrando muchos objetivos; así mismo a mis hijas por ser mi fortaleza de crecer profesionalmente y finalmente a mi entorno cercano por estar pendiente de mí.

### **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a Dios por derramar muchas bendiciones ante mi familia; así mismo a mi docente Mg. Reyes Antonio por su dedicación en sus enseñanzas para elaborar mi proyecto.

## Índice

<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	1
<b>1.1. Planteamiento del problema</b> .....	1
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	4
<b>1.2.1. Problema general</b> .....	4
<b>1.2.2. Problemas específicos</b> .....	4
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b> .....	5
<b>1.3.1. Objetivo general</b> .....	5
<b>1.3.2. Objetivos específicos</b> .....	5
<b>1.4. Justificación</b> .....	6
<b>1.4.1. Justificación teórica</b> .....	6
<b>1.4.2. Justificación metodológica</b> .....	6
<b>1.4.3. Justificación práctica</b> .....	7
<b>1.5. Delimitación</b> .....	7
<b>1.5.1. Temporal</b> .....	7
<b>1.5.2. Espacial</b> .....	8
<b>1.5.3. Población o unidad de análisis</b> .....	8
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	9
<b>2.1. Antecedentes de la investigación</b> .....	9
<b>2.2. Bases teóricas</b> .....	13

2.3.	Formulación de hipótesis .....	23
2.3.1.	Hipótesis general .....	23
2.3.2.	Hipótesis específicas .....	23
3.	<b>METODOLOGÍA</b> .....	25
3.1.	Método de investigación .....	25
3.2.	Enfoque investigativo .....	25
3.3.	Tipo de investigación .....	25
3.4.	Diseño de la investigación .....	25
3.5.	Población, muestra y muestreo .....	26
3.6.	Variables y operacionalización .....	27
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
3.7.1.	Técnica.....	28
3.7.3.	Validación .....	29
3.7.4.	Confiability .....	29
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	29
IV.	<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b> .....	31
4.1.	Cronograma .....	31
4.2.	Presupuesto.....	32
	<b>ANEXOS</b> .....	43
	<b>Anexo 01: Matriz de consistencia</b> .....	44
	<b>Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.</b> .....	50
	<b>Anexo 03: Consentimiento informado</b> .....	54

## RESUMEN

El objetivo de estudio es “Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencia”. Métodos: Trabajo de tipo aplicado, cuantitativo y de corte transversal no experimental. Contando con ochenta enfermeros del servicio de emergencias. Para la recopilación de información, se emplearán dos herramientas: un cuestionario y una guía de observación. Los datos que se obtienen con estos instrumentos serán evaluados y organizados en una matriz. Estos datos serán analizados estadísticamente empleando el software SPSS 26.0, aplicando tanto técnicas descriptivas como inferenciales. La técnica inferencial empleada será el Rho de Spearman, una prueba que ayudará a verificar las hipótesis del estudio, con el fin de emitir las conclusiones pertinentes.

**Palabras claves:** Riesgos laborales, desempeño del profesional, enfermería.

## ABSTRACT

The objective of the study is "To determine the relationship between occupational risks and the performance of the emergency service nursing professional". Methods: Applied, quantitative and non-experimental cross-sectional work. Counting eighty nurses from the emergency service. Two tools will be used to collect information: a questionnaire and an observation guide. The data obtained with these instruments will be evaluated and organized in a matrix. These data will be statistically analyzed using the SPSS 26.0 software, applying both descriptive and inferential techniques. The inferential technique used will be Spearman's Rho, a test that will help verify the hypotheses of the study, in order to issue the pertinent conclusions.

**Keywords:** Occupational risks, professional performance, nursing.

## **1. EL PROBLEMA**

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

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señaló que, en países de ingresos bajos y medios, más del 50% del personal de salud presenta tuberculosis latente, siendo este riesgo 25 veces mayor que en la población general, especialmente en enfermeras por su contacto directo con pacientes; en África, se reportó que entre el 40% y 80% padecen dolor de espalda crónico, afección común entre enfermeras por las exigencias físicas de su labor, lo que impacta negativamente en su desempeño profesional (1).

En esta misma línea, cabe mencionar que la enfermería de emergencias es una especialidad que exige una actuación rápida y precisa en situaciones críticas, que requieren decisiones inmediatas que pueden impactar directamente en la vida del paciente. El personal debe estar capacitado para abordar desde casos leves hasta emergencias graves, manteniendo un nivel de eficiencia y profesionalismo superior al 90% en su desempeño clínico, sin embargo, esta especialidad implica un alto riesgo, ya que cerca del 70% del personal de enfermería de emergencias reporta altos niveles de presión, y más del 60% presenta síntomas relacionados con carga emocional y estrés psicológico, lo que destaca la necesidad de apoyo institucional y estrategias de autocuidado (2).

Por otro lado, en Estados Unidos, el 34% de las enfermeras manifestaron que probablemente dejarían sus empleos para finales de 2022. De ese grupo, el 44% señaló el alto estrés, las condiciones laborales inadecuadas y desmotivadoras como los factores principales que influenciaron su decisión, además, el 65% de las enfermeras encuestadas han sido violentadas física o verbalmente durante el último año por pacientes o familiares, lo que generó un riesgo psicoemocional en la mayoría (3).

Asimismo, un estudio realizado en México en 2021 halló un grado de amenaza intermedio en más del 89% del personal; la causa de riesgo más elevada fue la biológica con más del 75%, seguida por la física con aproximadamente el 76%, la psicosocial en más del 80%, la ergonómica en un 81% y la química con más del 45%, afectando seriamente el bienestar del equipo de enfermería y su desempeño dentro de las instituciones (4).

De igual forma, un trabajo ejecutado en Ecuador evidenció que el bajo desempeño del personal de enfermería se debe a altos porcentajes de déficit en equipos de protección personal, condiciones de trabajo extremas que provocaron contagios, falta de medidas de bioseguridad, capacitación insuficiente y violaciones a derechos laborales y de seguridad social por parte de los responsables institucionales (5).

En relación con lo anterior, una investigación en Colombia evidenció que los incidentes biológicos más frecuentes entre las enfermeras son las heridas percutáneas por punción con agujas huecas, provocadas por la escasez de equipos de protección adecuados en 35%. Esta situación se agrava por el bajo cumplimiento de las normas de seguridad biológica en el 29%, lo que aumenta la vulnerabilidad de las enfermeras, quienes mantienen una interacción constante y cercana con los pacientes, afectando su salud física y mental, y reduciendo su capacidad de desempeño (6).

Del mismo modo, en Brasil se encontró que los peligros en las instituciones de salud se ven intensificados por el alto nivel de peligrosidad de los virus y la falta de aplicación de normas de bioseguridad, lo que no solo pone en riesgo la salud del personal, sino que también compromete la calidad y seguridad del cuidado brindado a los pacientes (7).

En el caso del Perú, según el Ministerio de Salud (2024), cada entidad pública debe garantizar un entorno laboral seguro mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, liderado por Recursos Humanos; particularmente en los servicios de emergencia, donde el 70% del personal de enfermería enfrenta riesgos físicos,

biológicos y emocionales constantes, este sistema resulta esencial para prevenir afectaciones en su salud y desempeño, conforme a lo establecido por la Ley N.º 29783 (8).

En ese sentido, una investigación nacional halló que más del 50% del personal encuestado presentaba un grado intermedio de riesgo laboral, el 33.33% un riesgo alto y el 15.56% un riesgo bajo, lo cual repercutió negativamente en la calidad del desempeño del personal en sus funciones (9).

Complementando, otro estudio nacional encontró que conforme se eleva el grado de riesgo, disminuye el número de enfermeras que reportan un desempeño profesional elevado. Este fenómeno fue especialmente evidente en el grupo de alto riesgo, que alcanzó un impacto negativo en más del 65% de los casos. Esto sugiere que, a mayor percepción de riesgo en el entorno laboral, mayor es la probabilidad de que se vea afectada la calidad del rendimiento profesional del personal de enfermería (10).

A nivel local, el trabajo se desarrollará en el Servicio de Emergencia de un hospital en Lima durante el año 2025. Donde se ha observado que los riesgos laborales, como la escasez ocasional de equipos de protección personal, han impactado negativamente en el rendimiento del personal de salud. En conversaciones con el equipo de enfermería se recogieron expresiones como: “nos faltan implementos básicos para atender con seguridad”, “los turnos seguidos nos están afectando la salud”, y “ya no tenemos tiempo ni energía para estar con la familia”. Estas condiciones han generado insomnio, irritabilidad, dispepsia, y un deterioro en las relaciones sociales y familiares, con menor participación en actividades comunitarias. Lo que podría generar consecuencias, como la fatiga crónica, desgaste emocional y tensión en el entorno laboral afectando la calidad del servicio. A partir de esta realidad, se plantean las siguientes interrogantes:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025?

¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025?

¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025?

¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025?

¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025?

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

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

Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la dimensión riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho.

Identificar cómo la relación entre la dimensión riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho.

Identificar la relación entre la dimensión riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho.

Identificar la relación entre la dimensión riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho.

Identificar la relación entre la dimensión riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. La Justificación teórica**

presente investigación se justifica teóricamente al aportar nuevos conocimientos sobre la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería, en un contexto actual donde las condiciones de trabajo pueden afectar significativamente la calidad de los servicios de salud. Su relevancia radica en que permitirá identificar cómo los riesgos laborales inciden en el bienestar y la eficacia del personal, generando así **evidencia útil** para la implementación de políticas de salud ocupacional más eficaces, lo cual comprobaba teorías estudio como el **Autocuidado de Dorothea Orem**, la cual sostiene que el profesional de enfermería debe estar en condiciones óptimas para brindar una atención segura, lo que implica cuidar de su propia salud física y emocional; y que se le brinde las condiciones necesarias para ello en sus labores. Desde este punto de vista, la investigación no solo expande el marco teórico existente, sino que también promueve el desarrollo de estrategias institucionales destinadas a mejorar el entorno laboral, aumentar el rendimiento y optimizar la calidad de la atención brindada al paciente.

### **1.4.2. Justificación metodológica**

Este estudio utiliza un enfoque cuantitativo para el tipo de descripción de correlación, que permite analizar objetiva y sistemáticamente la relación entre los riesgos comerciales y el rendimiento del personal de enfermería. Este enfoque metodológico es esencial porque facilita la recopilación precisa de datos a través de herramientas estandarizadas como cuestionarios y estudios aprobados que garantizan la confiabilidad y validez de la información obtenida. La elección del personal de enfermería brinda la oportunidad de generalizar los resultados de una población más amplia que aumenta la investigación del estudio.

Además, la utilización de técnicas estadísticas como el coeficiente de correlación de Spearman proporciona una medición empírica y verificable de la relación entre las variables analizadas. De esta manera, la metodología empleada no solo permite obtener datos cuantificables y comparables, sino que también aporta evidencia útil para fundamentar futuras intervenciones orientadas a mejorar las condiciones laborales y el rendimiento profesional en el ámbito de la enfermería.

### **1.4.3. Justificación práctica**

La Justificación práctica de este estudio es su potencial para crear un impacto positivo y tangible en la salud, en particular mejorando las condiciones de trabajo del personal de enfermería. Identificar la relación entre los peligros comerciales y el desempeño profesional, las estrategias más eficientes se centraron en la protección y la integridad de los trabajadores, como el fortalecimiento de la vigilancia biológica, la entrega continua de equipos de protección personal y la capacitación continua en riesgo. Estos hallazgos permitirán a las autoridades de la salud implementar políticas basadas en evidencia que no solo mejoren bien el personal, sino que también afecten la calidad del servicio prestado a los pacientes.

En consecuencia, el estudio tiene un impacto directo en la salud humana al promover entornos laborales más seguros, lo que a su vez contribuye a una atención más eficiente, humana y sostenible, generando beneficios económicos al reducir los costos asociados a accidentes laborales, ausentismo y rotación de personal.

## **1.5. Delimitación**

### **1.5.1. Temporal**

El estudio se desarrollará durante los meses de junio a diciembre del 2025

### **1.5.2. Espacial**

El trabajo será aplicado en el Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho a 2025.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Profesionales de enfermería del servicio de emergencia.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Maza (11), en el año 2022 en Ecuador exhibió su trabajo con el fin de “Determinar la relación entre riesgo laboral y medidas de bioseguridad en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2021”. Trabajo de tipo básico, cuantitativo, correlacional y no experimental. Contando con 234 enfermeras. Los hallazgos evidenciaron una asociación inversa entre las pautas de bioseguridad y los riesgos físico y mental en el trabajo ( $P = 0,001$ ). La dirección se resaltó por asegurar un elevado cumplimiento de las medidas de bioseguridad y un nivel controlado de peligros laborales en más del 75% de los casos. Que la ausencia de protocolos de bioseguridad entre los enfermeros aumenta su vulnerabilidad a peligros laborales.

Hoşgör et al. (12), en el año 2022 en Turquía manifestaron su investigación teniendo el propósito de “Investigar la relación entre la resiliencia psicológica y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de urgencias COVID-19”. Trabajo cuantitativo, correlacional y de corte transversal contó con 284 enfermeras. Para la recopilación de información, se emplearon escalas cortas para medir los fenómenos propuestos. Los hallazgos indicaron que hay una correlación favorable entre la adaptabilidad psicológica y el rendimiento en el trabajo. El 5% del desempeño laboral se debe a la flexibilidad psicológica. En conclusión, los enfermeros con una vasta experiencia y un elevado grado de entusiasmo en el trabajo están asociados con una mayor fortaleza emocional una extensa experiencia y un elevado grado de entusiasmo en el trabajo contribuyen a una mayor fortaleza emocional. Se concluyo que el fomento de la resiliencia puede mejorar los logros en la organización, abarcando la eficiencia del personal de atención.

Pourteimour et al. (13), en el año 2021 en Irán exhibieron su propósito teniendo la finalidad de “Evaluar la relación entre la carga mental y el desempeño laboral de enfermeras que brindan atención a pacientes con COVID-19”. Contando con 139 enfermeras asignadas a **unidades de emergencia y UCI** en dos hospitales de Irán. Se halló que el 71,95% de las enfermeras presentaron una **alta carga mental** y un elevado desempeño laboral. La **frustración** presentó una asociación negativa significativa de -0.183 con el desempeño, en contraste de la demanda mental con 0.175 y la demanda temporal con 0.307. Se concluyó que, durante la pandemia, las enfermeras experimentaron una mayor carga mental, la cual impactó negativamente su actitud y desempeño.

Yang et al. (14), en el año 2021 en China mostraron su trabajo con el propósito de “Explorar la relación entre el riesgo de los trastornos musculoesqueléticos y el desempeño laboral del personal de enfermería”. Contando con 117 personal de salud a los cuales se les aplicó dos escalas. Los hallazgos indicaron que se encuentran en ambientes laborales con un riesgo elevado de padecer **TME** en un 30%. En el área de urgencias mostraron una amenaza considerablemente elevada de experimentar **TME en los apéndices altos y bajos**, en tanto que los trabajadores de la UCI cuentan con una amenaza elevada de daños en las manos como resultado de la manipulación de instrumentos. El estudio de la conexión entre los fenómenos reveló que, en comparación con una carga laboral ligera, una carga laboral elevada incrementa seis veces el riesgo de TME en las manos y muñecas, 3.25 veces en la zona lumbar o cintura, y 2.28 veces en las rodillas.

Xiong et al. (15), en el año 2020 en China tenían la finalidad de “Analizar el estado psicológico y la autoeficacia de las enfermeras durante el brote de COVID-19: una encuesta transversal.” Para indagar r el estado psicológico y la autoeficacia de las enfermeras se llevó a cabo una encuesta transversal. Contando con 223 enfermeras. La tasa de síntomas de ansiedad y depresión fue del 40.8% y del 26.4%, en ese orden. Se concluyó que no se

encontraron variaciones en la prevalencia de síntomas de **ansiedad** según las características demográficas, aunque sí las hubo en los síntomas de **depresión** en relación con los certificados profesionales ( $P = .020$ ).

### 2.1.2. Antecedentes nacionales

Paredes. (16), en el año 2024 ejecutaron en Lima un trabajo con el propósito de “Identificar la relación entre el riesgo laboral y el desempeño laboral”. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, con una muestra compuesta por 100 egresados y 90 técnicos de enfermería. Se aplicaron dos cuestionarios: uno sobre riesgos laborales y otro sobre desempeño laboral. Los resultados mostraron que el 89,5% de los participantes eran mujeres, y el 74,8% tenían más de 40 años. Se halló una asociación significativa entre el desempeño laboral y diversos riesgos, como el biológico ( $p=0,034$ ), físico ( $p<0,001$ ), ergonómico ( $p=0,021$ ), psicosocial ( $p=0,003$ ) y estrés laboral ( $p=0,009$ ). Sin embargo, no se encontró una asociación significativa con el riesgo químico ( $p=0,104$ ). En conclusión, los riesgos laborales, como los físicos, ergonómicos y psicosociales, están relacionados con el desempeño laboral en el contexto de la COVID-19.

Noalcca (17), en Cusco el año 2023 realizó en Lima una investigación finalidad de “determinar la influencia del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia”. El estudio fue aplicado, de diseño no experimental, nivel explicativo, enfoque cuantitativo y corte transversal. Participaron 60 profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Se aplicaron cuestionarios validados por expertos y con alta confiabilidad. Mediante regresión logística ordinal y un  $R^2$  de Nagelkerke del 6.9%, se concluye que el riesgo ocupacional no influye significativamente en el desempeño laboral.

Oblitas et al. (18), en el año 2022 efectuaron en Lima su trabajo con la finalidad “Determinar la relación de la Gestión del riesgo laboral con el Desempeño por competencias del profesional de Enfermería durante la pandemia”. Trabajo cuantitativo, no experimental transversal, correlacional, deductivo. Contando con 65 enfermeras a quienes se les emplearon dos cuestionarios para la recopilación de información. El 80,6% presento un riesgo moderado y desempeño regular; 18 trabajan en un entorno de gestión del riesgo laboral bajo, de los cuales 11 (61,1 %) tienen riesgo bajo y desempeño bueno; y 16 trabajan en un entorno de gestión del riesgo laboral alto, de los cuales 12 (75 %) tienen riesgo alto y Se concluyo que existe una correlación negativa significativa de  $-0.706$ ; el nivel de significancia del análisis inferencial fue de  $0.000$ , que es menos de  $0.05$ .

Garma y Vivanco (19), en el año 2021 realizó en Lima una investigación con la finalidad de “Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza”. El estudio fue de tipo básico, con un diseño descriptivo correlacional, no experimental y transversal, en el que participaron 56 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia. Se emplearon dos cuestionarios de caracterización y dos instrumentos tipo Likert con 68 ítems para medir la sobrecarga laboral y 30 ítems para evaluar el desempeño profesional. Los resultados indicaron que el 46,43% (26/56) presentaba una sobrecarga laboral de nivel medio, el 39,29% (22/56) un nivel bajo y el 14,29% (8/56) un nivel alto. En cuanto al desempeño profesional, el 50,00% (28/56) se encontraba en un nivel regular, el 35,71% (20/56) en un nivel óptimo y el 14,29% (8/56) en un nivel deficiente. Se concluyó que existe una relación directa e inversa entre la sobrecarga laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia, con un valor de rho de Spearman de  $-0.882$ , significativo al  $0.000$ .

Chambi y Tito (20), en el año 2020 realizó en Arequipa un trabajo con la finalidad de “Determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de Enfermería”. Es una investigación descriptiva, cuantitativa, correlacional, de corte transversal. La población de estudio fueron 128 enfermeras. Se utilizó como método la encuesta e instrumentos. Como resultados se obtuvo que el 96.1% de la población es de sexo femenino siendo el mayor porcentaje de enfermeras más de 51 años de edad (43.8%). El 68.0% de enfermeras presentan un nivel medio de riesgo psicosocial y el 64.1% su desempeño laboral fue regular. Según la prueba estadística, existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, demostrando así que mientras mayor sea el riesgo psicosocial menor será el desempeño laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Riesgos laborales**

#### **2.2.1.1. Definición**

Se señala que los trabajadores pueden sufrir ciertos daños a la salud relacionados con su trabajo o actividades en las que participan. Cuando tal posibilidad aparezca en un futuro próximo y provoque riesgos severos para la integridad de los empleados, se tomará en cuenta una amenaza significativa y urgente (21).

Se refieren a los peligros en ciertas tareas y en el entorno de trabajo que pueden dar lugar a accidentes o incidentes, causando lesiones o problemas de salud, tanto físicos como mentales. Esto incluye, por ejemplo, la probabilidad de que un colaborador experimente una lesión vinculada con su labor (22).

Podemos definirlo como condiciones laborales que pueden afectar la estabilidad física, emocional y/o social de los individuos (23). Un agente de riesgo laboral es cualquier comportamiento o evento en el trabajo que puede amenazar la integridad de las personas y

provocar consecuencias negativas importantes. Socava la integridad de los empleados y causa daño. Estos factores influirán directamente en los riesgos y exacerbarán los efectos de los accidentes laborales o las enfermedades profesionales (24).

#### **2.2.1.2. Objetivo de los riesgos laborales**

El objetivo principal del peligro comercial para prevenir a los trabajadores es proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, teniendo en cuenta el peligro de sus funciones de trabajo. La gestión apropiada implica reducir las causas de los accidentes y las enfermedades profesionales al máximo, promover un cultivo preventivo que comenzará a los gerentes y se expandirá a todos los empleados. Para lograr esto, se requiere un proceso estructurado que comience con la evaluación de riesgos que se encuentra en cada trabajo, lo que permite medidas preventivas especiales y controlar su efectividad. Este enfoque debe ser complementado por el personal con capacitación e información continuas (25).

#### **2.2.1.3. Factores de los riesgos laborales**

El factor de riesgo comercial son todas las condiciones que se encuentran en el entorno de trabajo que pueden afectar la salud del trabajador, la seguridad o el bien. Estos riesgos se agrupan en categorías como físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial, y su presencia aumenta la probabilidad de accidentes o enfermedades profesionales. Identifique y documente aquellos que les permitan evaluar su impacto y diseñar una estrategia preventiva efectiva en la organización. Esta evaluación es la clave para la clave de gestión de la salud y seguridad ocupacional, ya que permite introducir medidas que reducen o eliminan los riesgos, protegiendo así la integridad física y mental de los socios (26).

#### **2.2.1.4. Evolución de los riesgos laborales**

El desarrollo de seguridad y salud empresarial se ha alejado de la revolución industrial, ya que la mala fábrica y las condiciones de trabajo de la mina dieron como resultado un aumento alarmante en los accidentes. Las primeras leyes, como la "Ley de Fábrica" de 1833 en el Reino Unido, establecieron las bases de una regulación más estricta que marcó el comienzo de la intervención estatal en la protección del trabajador. Este movimiento fue reforzado por la aparición de sindicatos y presión social, lo que contribuyó al establecimiento de una regla más completa. Diez años más tarde, en la década de 1970, Estados Unidos dio un gran paso para establecer el entorno laboral y la Autoridad de Seguridad (OSHA), que redujo significativamente los estándares, la educación extranjera y el trabajo significativamente reducido como modelo para otros países (27).

Con la globalización y los nuevos desafíos en el entorno laboral actual, surgió la necesidad de sistemas regulatorios internacionales, lo que resultó en un ISO 45001 en 2018. Este estándar establece un sistema de gestión que promueve la mejora constante y la participación de todos en la organización, fortaleciendo la prevención del riesgo. En los últimos años, la tecnología también ha cambiado este campo: las herramientas digitales, los productos portátiles y los drones tienen una supervisión optimizada de las condiciones de trabajo y la toma de decisiones basada en datos. Por lo tanto, la seguridad empresarial se ha convertido en una reacción reactiva a la gestión proactiva, integrada y tecnológicamente avanzada (28).

### 2.2.1.5. Dimensiones de los riesgos laborales

**Riesgos Físicos:** Múltiples tipos de fuerza pueden influir en el bienestar de los colaboradores. Los elementos físicos incluyen ruido, vibración, condiciones térmicas y radiación. La ergonomía evalúa de manera integral los aspectos físicos, cognitivos y ambientales de manera holística, y analiza la interacción entre estos factores en lugar de considerarlos por separado (29).

**Riesgos Ergonómicos:** Estos pueden provocar trastornos musculoesqueléticos (TME) en los colaboradores como hallazgo de las posiciones incómodas, esfuerzos constantes, actividades repetitivas y carga de materiales. Se presentan en el momento que el empleado se relaciona con su entorno laboral y realiza tareas que implican desplazamientos o posiciones perjudiciales para su salud (30).

**Riesgos Psicosociales:** Son las condiciones del entorno laboral que pueden repercutir en el bienestar y el rendimiento del colaborador, relacionadas con la estructura del trabajo, el contenido de las tareas y su ejecución (31).

**Riesgos Biológicos:** Los riesgos biológicos representan una de las principales amenazas para el personal de salud. Estos riesgos incluyen el contacto frecuente con fluidos orgánicos de los pacientes sin la medida de prevención correcta y sin circunstancias laborales apropiadas. Las enfermeras expuestas a agentes biológicos pueden enfrentar diversos impactos, tales como alergias, asma, hepatitis, VIH/SIDA, TBC, entre otras enfermedades transmisibles (32).

**Riesgos Químicos:** son sustancias naturales o artificiales que, dependiendo de su toxicidad, características del individuo, concentración, condiciones de trabajo y tiempo de exposición, pueden tener efectos perjudiciales en el ser humano o el ambiente. Es la exposición, ingestión, inhalación o contacto con sustancias químicas en cualquier estado, ya sea sólido, líquido o gaseoso, tóxicas, corrosivas, alérgicos o irritantes. También incluye gases, humos, polvos, vapores y radiaciones ionizantes y no ionizantes (33).

#### **2.2.1.6. Importancia de los riesgos laborales**

Las medidas adoptadas para prevenir riesgos laborales se consideran herramientas valiosas destinadas a prevenir y controlar los riesgos identificados. Lo fundamental es la capacidad de estas medidas para limitar el impacto negativo de los riesgos relacionados con la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo. Las estrategias de protección de riesgos laborales actúan directamente en el origen del peligro. El objetivo es intervenir antes de que ocurra un riesgo y así evitar que perjudique la salud de los empleados de la organización. Estas medidas se caracterizan por métodos de previsión destinados a predecir amenazas potenciales. Las empresas deben gestionar los riesgos asociados con el entorno laboral y la seguridad. La aplicación de estas medidas tiene como finalidad influir en la probabilidad y frecuencia de los riesgos antes mencionados. Existen varias alternativas que las organizaciones pueden implementar a través de iniciativas de capacitación e información o mediante actividad física (34).

### **2.2.2. Desempeño del profesional de enfermería**

#### **2.2.1.1. Definición del desempeño del profesional de enfermería**

Es una evaluación del desempeño del empleado basada en los estándares establecidos por la empresa u organización. Esta evaluación se lleva a cabo durante un

período de tiempo en el que las acciones y comportamientos de las personas son críticos para la productividad general de la organización (35). También se toma en cuenta el comportamiento del empleado, tanto profesional como técnico, así como su habilidad para mantener conexiones positivas con los compañeros, lo cual es fundamental para su bienestar cognitivo y para fomentar un buen ambiente laboral (36).

Se considera el comportamiento de los empleados, tanto profesional como técnico, así como su capacidad para mantener relaciones positivas con los compañeros de clase, lo cual es importante para su salud mental y crear un buen ambiente de trabajo (37). Es importante tener en cuenta que la atención es una profesión dirigida al tratamiento que cubre actividades que van más allá de lo personal. Su enfoque se centra en las interacciones individuales para que esté bien conservado, facilitando la comprensión de la condición y el sufrimiento humano y el control personal y la autoconciencia en las personas (38).

#### **2.2.1.2. Objetivo del desempeño del profesional de enfermería**

El objetivo del personal de enfermería es brindar atención extensa, promover y restaurar la salud, y además de la interrupción de las personas, las familias y las comunidades. Este trabajo se basa en la atención autónoma y la cooperación para las personas sanas y enfermas, incluida la discapacidad o la etapa terminal. El personal de enfermería debe vender competencia, responsabilidad ética y capacidad para adaptarse a diferentes contextos, utilizando teorías y patrones de disciplina para influir positivamente en la vida del paciente y su cuidador. Del mismo modo, su desempeño cubre funciones esenciales, como la protección del paciente, la creación de entornos seguros, la investigación, la política de salud, la gestión del sistema de atención médica y la capacitación continua (39).

### **2.2.1.3. Factores del desempeño del profesional de enfermería**

El desempeño del personal de enfermería está influenciado por una serie de factores que cubren la dimensión personal, laboral y organizacional. Entre los factores más obvios se encuentran la motivación del trabajo, el entorno de trabajo y el área o unidad de trabajo asignada. La motivación adecuada hace que el personal participe en sus funciones, mientras que un ambiente de trabajo positivo promueve una mayor eficiencia y bien. La satisfacción laboral también se reconoce como el factor principal, ya que esto afecta directamente la calidad de los servicios prestados y la intención de la duración del personal en sus posiciones. La capacitación continua también se ha identificado como una herramienta básica para mejorar el rendimiento, ya que permite al personal de enfermería actualizar sus conocimientos y adaptarse a los cambios permanentes en el sistema de atención médica (40).

Por otro lado, los factores sociodemográficos, como la edad y la experiencia laboral, también juegan un papel importante. Los trabajadores mayores o años de trabajo tienden a mostrar un mayor rendimiento, posiblemente acumulado debido al desarrollo de experiencias y habilidades especiales. A nivel de organización, la estructura y la cultura de la institución influyen significativamente en la estructura de la institución; Apoyar, promover la innovación y adherirse a la autonomía del empleado, promoviendo mejores beneficios. En el contexto de Perú, enfatiza que la falta de recursos y la falta de personal en el sector de la salud tienen un impacto negativo en el entorno laboral y, en consecuencia, los resultados del personal de enfermería. Por lo tanto, es importante identificar y fortalecer estos factores para mejorar la calidad de la atención médica (41).

#### **2.2.1.4. Evolución del desempeño del profesional de enfermería**

La atención, que se considera arte mayor y el más joven de las profesiones, ha sufrido un desarrollo complejo afectado por las transformaciones sociales, de cultura, científica y política. Desde su inicio, ha centrado su atención en el hombre, la familia y la sociedad y se ha adaptado a su papel en las necesidades de salud pública para cambios permanentes. Inicialmente considerado como una serie de tareas que estaban sujetas a la medicina, se aprendió el reconocimiento de las enfermeras como profesión y luego como disciplina científica autónoma. Florence Nightingale, la figura principal en este desarrollo, fue pionera para definir a las enfermeras como ciencia y arte que enfatizó el valor ambiental de la recuperación del paciente y estableció el primer programa oficial de capacitación de enfermería en 1860. Su enfoque intentó capacitar a profesionales que ofrecieron el servicio basado en la atención integrada, no solo para el tratamiento de la enfermedad (42).

A pesar de los esfuerzos de Nightingale por profesionalizar la enfermería bajo un modelo educativo propio, su visión fue gradualmente reemplazada por un entrenamiento práctico centrado en lo biológico y dependiente de los hospitales. Este giro redujo la enfermería a una función asistencial subordinada, motivada por las necesidades operativas de las instituciones más que por una formación integral. Durante décadas, la profesión cayó en un estancamiento conceptual, vinculándose simbólicamente con la figura maternal, lo que reforzó estereotipos y limitó su desarrollo como disciplina autónoma. No obstante, las ideas fundacionales de Nightingale permanecen como base para una enfermería moderna, centrada en el cuidado, la promoción de la salud y la dignidad del paciente a lo largo de su ciclo vital (43).

### 2.2.1.5. Dimensiones del desempeño del profesional de enfermería

**Satisfacción del trabajador:** es el desarrollo de los sentimientos de un empleado, que pueden tener o no connotaciones favorables al puesto de trabajo, que se refleja en su comportamiento en la institución y en las personas que integran o pertenecen al puesto de trabajo. espacio de trabajo (44). También se puede definir como el sentimiento que experimenta una persona al equilibrar una o más necesidades debido a las diversas interacciones entre el usuario, el personal de servicio y el entorno para obtener el trabajo que desea y lo que obtiene externamente (45).

**Autoestima:** es un factor importante en el trabajo que promueve el desarrollo de habilidades y no solo contribuye al éxito, sino que también puede proporcionar un mayor control ante situaciones estresantes que conducen a cambios psicosociales (como el estrés) (46).

**Trabajo en equipo:** Es importante recordar que cuando se establece una interacción más directa con el grupo destinatario que reciben los servicios, se satisfacen las necesidades, se establecen estrategias y estructuras sólidas y se establecen formas familiares de trabajar, las condiciones de trabajo mejoran. El desarrollo del trabajo en equipo se debe al hecho de que cuando varias personas trabajan juntas, los resultados son más consistentes. Además, uno de los objetivos del equipo es asegurarse de que los mejores componentes, así como las capacidades y habilidades, estén alineados con los objetivos para lograr resultados más eficientes y rápidos (47).

**Capacitación del trabajador:** Se menciona que los empleados pueden participar en estas acciones formativas dentro del desarrollo organizacional para mejorar sus conocimientos y habilidades relacionados con el desarrollo de su trabajo. El objetivo de la capacitación es ayudar a los empleados a mejorar sus habilidades y conocimientos para aumentar la productividad de la organización (48).

### **2.2.1.6. Importancia del desempeño del profesional de enfermería**

Las enfermeras son los principales miembros del equipo de salud multifacético y juegan un papel clave en el impulso de un protocolo de pozo y prevención. Sus funciones profesionales cubren tareas clínicas, administrativas, de educación e investigación. La colaboración con especialistas en enfermería se enfoca en proporcionar atención holística y personal a través de teorías y métodos especiales para la profesión. Ayuda a mejorar las dificultades físicas de las personas, promover el cuidado personal y la adaptación a los procedimientos de salud, así como al nivel de integridad y vida. Según la OMS, el Consejo Internacional de Enfermería (CIP) y la Organización Internacional del Trabajo (OMI), las enfermeras deben adquirir una amplia gama de conocimientos para realizar adecuadamente sus funciones en la atención médica. El beneficio del trabajo se refiere al comportamiento o el comportamiento del empleado, que realiza de manera competente las tareas relacionadas con el trabajo. Durante mucho tiempo, se creía que los malos resultados estaban relacionados con la falta de conocimiento académico y utilizado (49).

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

Se trata de las acciones que un individuo lleva a cabo para lograr un objetivo particular, adaptando elementos que influyen en su bienestar y desempeño. Orem define el autocuidado el esfuerzo constante de la persona con respecto a su vida, basado en experiencias y aprendizajes. Esta práctica puede orientarse hacia uno mismo o hacia los demás, buscando optimizar el entorno y gestionar riesgos que influyen en el rendimiento y la calidad de vida (50).

El autocuidado se basa en tres requisitos que son considerados metas a alcanzar:

1. Protección del aire y agua: Asegurarse de que el entorno sea saludable, evitando la contaminación y garantizando el acceso a recursos esenciales. 2. Eliminación y recreación de residuos: mantenga la higiene adecuada y promueva el descanso, el cuerpo decisivo y el pozo cognitivo, 3. Gestión de la soledad y la integración social: Fomentar conexiones sociales y la participación en actividades comunitarias, así como prevenir riesgos y minimizar situaciones adversas a lo largo de las diferentes etapas de la vida, desde la infancia hasta la vejez. El desarrollo del autocuidado implica crear condiciones favorables para la vida y prevenir el deterioro de la salud asociado a trastornos médicos (51).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de investigación**

Se empleará una metodología hipotética-deductiva, que inicia con una hipótesis basada en la elaboración teórica de una disciplina específica. Este enfoque utiliza principios lógicos de deducción para generar nuevas conclusiones y pronósticos empíricos, que serán evaluados más adelante (52).

#### **3.2. Enfoque investigativo**

Para la evaluación de las variables, los métodos cuantitativos se centran en la evaluación objetiva y el análisis de datos estadísticos, matemáticos o numéricos, por lo que se empleará el enfoque cuantitativo. Estos datos se recopilan a través de encuestas y cuestionarios, o se modifican utilizando técnicas informáticas sobre datos estadísticos ya existentes. (53).

#### **3.3. Tipo de investigación**

De tipo aplicada y su propósito se fundamenta en adoptar una postura activa en el abordaje del conflicto, empleando y aplicando la información de forma efectiva. (54).

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

Será de diseño no experimental debido a que no se modifican las variables a indagar, sino que se observan tal como se manifiestan en la realidad (55). También será de corte transversal dado que se ejecutará en un solo tiempo y espacio (56). Por otro lado, se utilizará el nivel correlacional, donde se busca establecer la asociación entre los fenómenos a indagar (57).

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

#### **Población**

Se alude al grupo de individuos o colectivos que poseen o podría poseer la cualidad que se busca indagar (58). Conformada por 80 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.

#### **Muestra**

La muestra es considerada como una fracción refleja a los individuos que poseen las cualidades necesarias para obtener hallazgos relevantes en la investigación (59). En este caso se conformará por 80 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.

#### **Muestreo**

Todos los elementos del estudio, serán consideradas como muestra, por ende, será un muestreo censal, ya que estará considerando a todos los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital San Juan de Lurigancho (59).

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeros(as) profesionales que dispongan de más de un año en la organización
- Enfermeros(as) profesionales que firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros(as) profesionales que formen parte del servicio de emergencia.

#### **Criterios de exclusión**

- Enfermeros(as) profesionales que cuenten con un permiso activo.
- Enfermeros(as) profesionales de reciente incorporación a la organización
- Enfermeros(as) profesionales de otros servicios distintos al de emergencia.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
<b>V1: Riesgos laborales</b>	Se señala que los trabajadores pueden sufrir ciertos daños a la salud relacionados con su trabajo o actividades en las que participan. Cuando tal posibilidad aparezca en un futuro próximo y provoque riesgos severos para la integridad de los empleados, se tomará en cuenta una amenaza significativa y urgente (21).	Se evaluarán mediante un cuestionario de 26 preguntas que proporcionará información sobre cinco dimensiones: riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, biológicos y químicos, lo cual permitirá concluir si el riesgo es alto medio o bajo.	Riesgos Físicos	Alumbrado, sonido, circulación de aire, ambiente	Cualitativa Ordinal	Alto (18-26) Medio (9-17) Bajo (0-8)
			Riesgos Ergonómicos	Cargas pesadas, mecánica corporal, bipedestación, sobreesfuerzos, períodos de reposo		
			Riesgos Psicosociales	Estimulación laboral, reconocimiento, interrelación, número de personal, carga excesiva de trabajo		
			Riesgos Biológicos	Seguridad biológica, higiene de manos, protección personal, fluidos biológicos, objetos cortantes		
			Riesgos Químicos	Sustancias químicas Medidas protectoras		
<b>V2: Desempeño del profesional de enfermería</b>	Es una evaluación del desempeño de un empleado basada en los estándares establecidos por la empresa u organización. Esta evaluación (35).	Se evaluará mediante un cuestionario de 30 preguntas, que considerará cuatro dimensiones: satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación del trabajador, con una escala ordinal que indicara si el desempeño es bueno, regular o malo.	Satisfacción del trabajador	Ambiente, salario, resultados, logros, desarrollo profesional, comodidad en el trabajo.	Cualitativa Ordinal	Bueno 110-150 puntos,  Regular 70-109 puntos o  Malo 30-69 puntos
			Autoestima	Motivación, trato, comprensión, insatisfacción laboral, reconocimiento.		
			Trabajo en equipo	Objetivos, normas y actividades, comunicación clara, opiniones, consenso		
			Capacitación del trabajador	Recursos humanos, programas de entrenamiento, desarrollo de habilidades, precisión y calidad en trabajo, conductas positivas		

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

#### **3.7.1. Técnica**

Se empleará una encuesta técnica estructurada, frecuentemente aplicada en investigaciones dado a su destreza para recopilar rápidamente datos de una población específica (60).

#### **3.7.2. Descripción**

##### **a) Instrumento para medir la variable Riesgos laborales:**

El instrumento con el fin de evaluar los "riesgos laborales" será un cuestionario de 26 preguntas que incluye las siguientes dimensiones: riesgos físicos (5 preguntas), riesgos ergonómicos (6 preguntas), riesgos psicosociales (7 preguntas), riesgos biológicos (5 preguntas) y riesgos químicos (4 preguntas), según el autor Jurado (61) en Perú en 2018.

Para la valoración de las respuestas se empleará una escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). Para la agrupación de la variable, se aplicarán las siguientes escalas de evaluación:

Alto (18-26)

Medio (9-17)

Bajo (0-8)

##### **b) Instrumento para medir la variable Desempeño del profesional de enfermería:**

Para medir el "Desempeño laboral", se empleará un cuestionario de la autora Muñoz (62). En Perú del año 2018 contiene 30 elementos divididos en cuatro dimensiones: Se utilizará una escala Likert para medir la satisfacción del trabajador, la autoestima, el trabajo en equipo y la capacitación del trabajador, con las siguientes

opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), Ocasionalmente (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Para agrupar la variable, se aplicarán los siguientes niveles de evaluación:

Bueno 110-150 puntos,

Regular 70-109 puntos o

Malo 30-69 puntos.

### **3.7.3. Validación**

#### **a) Validación del instrumento que mide la variable riesgos laborales:**

Fue validado por cinco expertos de grado de magíster, y por medio de la prueba binomial se obtuvo un valor p menor a 0.05, indicando una alta validez. (61).

#### **b) Validación de la variable practicas sobre las medidas de bioseguridad**

Fue validado por tres expertos: dos con grado de magíster y uno con doctorado, obteniendo un coeficiente de validez de Aiken de 1.00 (62).

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **a) Confiabilidad del instrumento que mide la variable riesgos laborales:**

La confiabilidad del instrumento se analizó por medio de una prueba piloto con 10 individuos, obteniendo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.890. (61).

#### **b) Confiabilidad de la variable practicas sobre las medidas de bioseguridad**

Se evaluó mediante una prueba piloto con 20 individuos, obteniendo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.800, lo que señala una alta confiabilidad (62).

## **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Tras obtener los permisos y aprobaciones requeridas para recopilar los datos de la muestra, las respuestas se codificarán en un registro de datos de Excel. Luego

se procesarán y evaluarán empleando el software SPSS 26.0. Esto permitirá generar estadísticas descriptivas en tablas de frecuencia y gráficos, así como estadísticas inferenciales para comprobar las hipótesis utilizando la prueba de Rho de Spearman.

### **3.9. Aspectos éticos**

La investigación tendrá en cuenta los siguientes fundamentos bioéticos (63):

#### **Principio de autonomía**

Los participantes de la investigación gozan de autonomía en el desarrollo de esta investigación, puesto que será voluntaria su participación, se respetará su decisión si no desean hacerlo, o quieren parar en algún momento.

#### **Principio de beneficencia**

Será de conocimiento de la muestra los resultados de la investigación con el fin de mejorarla seguridad y calidad de sus servicio y bienestar.

#### **Principio de no maleficencia**

Los colaboradores conocerán que su aporte en el trabajo no los expone a ningún peligro de bienestar o de su integridad, ni de forma personal.

#### **Principio de justicia**

Los colaboradores en la investigación recibieron un trato igualitario, con respeto y de forma cordial.

## IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma

ACTIVIDADES	2025																			
	Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Obtención de datos para abordar la problemática	■	■																		
Evaluación de estudios previos			■	■	■															
Desarrollo del marco conceptual y justificación de los fenómenos			■	■	■															
Significancia de la investigación			■	■	■															
Formulación de objetivos				■	■	■														
Enfoque de investigación					■	■	■	■												
Introducción de los participantes en la investigación									■	■	■	■								
Métodos y herramientas para la obtención de datos									■	■	■	■								
Consideraciones éticas de la investigación									■	■	■	■								
Procesamientos estadísticos, explicación													■	■						
Administración del estudio													■	■						
Anexos													■	■						
Validación de la investigación														■	■	■				
Presentación de la investigación																		■	■	
Realización de trabajo de campo																			■	■

**Actividades realizadas** ■      **Actividades por realizar** ■

## 4.2. Presupuesto

RECURSOS	2025					TOTAL
	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	
<b>Red</b>	S/. 115	S/. 115	S/. 115	S/. 115	S/. 115	S/. 575.00
<b>Computadora portátil</b>	S/. 2100.00					S/. 2100.00
<b>Memoria flash</b>						S/. 45.00
<b>Bolígrafos</b>	S/. 7	S/. 7	S/. 7	S/. 7	S/. 7	S/. 35.00
<b>Papel tamaño A4</b>	S/. 15	S/. 15	S/. 15	S/. 15	S/. 15	S/. 75.00
<b>Copias impresas</b>	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 100.00
<b>Documentos impresos</b>	S/. 5	S/. 5	S/. 5	S/. 5	S/. 5	S/. 25.00
<b>Encuadernado en espiral</b>			S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 90.00
<b>Traslado</b>	S/. 35	S/. 35	S/. 35	S/. 35	S/. 35	S/. 175.00
<b>Comidas</b>	S/. 80	S/. 80	S/. 80	S/. 80	S/. 80	S/. 400.00
<b>TOTAL</b>						<b>S/. 3620.00</b>

## Referencias

1. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. Who. 2022 [citado el 2 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
2. Nurse Source. Nurses for a Healthier Tomorrow [Internet] 2021 [citado el 27 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.nursesource.org/emergency.html>
3. Mancuso L. Nursing in the time of COVID. Nursing [Internet]. 2020; Publish Ahead of Print. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1097/01.nurse.0000718044.08417.98>
4. Santana C, Gómez M, Dimas B, Martínez D. Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. Ciencia Latina [Internet]. 27 de julio de 2021 [citado 23 de octubre de 2024];5(4):4566-75. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/640>
5. Saltos I. Condiciones de trabajo del personal de salud que enfrenta la pandemia en Latinoamérica: revisión integrativa. SANUS [Internet]. 2022;7: e311. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.36789/revsanus.vi1.311>
6. García L. Riesgos biológicos en los trabajadores de la salud. una revisión documental. Colombia. [Tesis] 2020 [citado el 2 de julio 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)
7. Silva J, Batista de Carvalho A, Leite H, Oliveira E. Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. Rev. cuba. enferm. [Internet]. 2020 [citado el 2 de julio de 2024]; 36(2): Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3738>
8. Ministerio de Salud. Norma Técnica de Salud N° 215: “Seguridad y salud en el trabajo del sistema de salud”. [Internet] Minsa; 2024 [citado el 2 de julio de 2024]

- Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7304419/6241075-nts-n-215-dgiesp-minsa-2024.pdf?v=1732891284>
9. Mendoza A, Lupaca P. Nivel del riesgo laboral en el profesional de enfermería de áreas críticas de la Clínica Centenario Peruano Japonesa, Pueblo Libre 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 2 de julio de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62106>
  10. Grados D, Paulet P. Riesgos laborales y desempeño profesional de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2023. Universidad Norbert Wiener; 2024. [citado el 2 de julio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11251>
  11. 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 2 de julio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78611>
  12. 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>
  13. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021;29(6):1723–32. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13305>
  14. 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 2 de julio de 2024];18(13):7085. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/13/7085>
15. Xiong H, Yi S, Lin Y. The psychological status and self-efficacy of nurses during COVID-19 outbreak: A cross-sectional survey. *Inquiry* [Internet]. 2020;57. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0046958020957114>
  16. Paredes E. Riesgos ocupacionales y desempeño laboral. *SciELO Preprints* [Internet]. 2024;1(1) [citado el 25 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/10464>
  17. Noalcca G. Riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en un hospital III-1, Cusco 2023. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121715>
  18. Oblitas P, Valer A. Gestión del riesgo laboral y desempeño por competencias del profesional de enfermería durante la pandemia covid-19 en el centro quirúrgico del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima. 2022. Universidad Nacional del Callao; 2022. [citado el 2 de julio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7194>
  19. Garma N, Vivanco M. Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021". [Tesis de titulación] Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1039>
  20. Chambi P. y Tito N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de Enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa. [Tesis de especialidad]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>

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]. 2020 [citado el 2 de julio de 2024]. 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 el 2 de julio de 2024]. Disponible en: <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/factor-riesgo-salud-ocupacional/>
25. Os Mares da Baixura. Objetivos de la prevención [Internet]. 2020 [citado el 4 de junio de 2025]. Disponible en: <https://osmaresdabaixura.com/salud-laboral/objetivos-de-la-prevencion/>
26. Medical Assistant. ¿Qué es un factor de riesgo ocupacional y por qué debemos identificarlos? [Internet]. Medical Assistant. 2024 [citado el 4 de junio de 2025]. Disponible en: <https://ma.com.pe/que-es-un-factor-de-riesgo-ocupacional-y-por-que-debemos-identificarlos>
27. Ctaima. Hitos Históricos en la Prevención de Riesgos Laborales [Internet] 2024 [citado el 4 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.ctaima.com/blog/hitos-historicos-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>

28. Gómez F. El papel de la tecnología en prevención de riesgos laborales [Internet] Prolaboral; 2022 [citado el 4 de junio de 2025]. Disponible en: [https://www.prolaboral.com/es/blog/el-papel-de-la-tecnologia-en-prevencion-de-riesgos-laborales.html?srsId=AfmBOoqxq0\\_xMoVjLBdM4VVHbbliWR8ksZ6yrM3TS2BNJSXias-DI77v](https://www.prolaboral.com/es/blog/el-papel-de-la-tecnologia-en-prevencion-de-riesgos-laborales.html?srsId=AfmBOoqxq0_xMoVjLBdM4VVHbbliWR8ksZ6yrM3TS2BNJSXias-DI77v)
29. Prensa USO. ¿Qué son los riesgos ergonómicos y cómo evitarlos en nuestro trabajo? [Internet]. Sindicato USO. Unión Sindical Obrera; 2019 [citado el 2 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.uso.es/que-son-riesgos-ergonomicos-y-como-evitarlos-en-nuestro-trabajo/>
30. Universidad Nacional de la Plata. Riesgos Ergonómicos [Internet]. UNLP; 2019 [citado el 2 de julio de 2024]. Disponible en: [https://unlp.edu.ar/gestion/obras/seguridad\\_higiene/riesgos-ergonomicos-8677-13677/](https://unlp.edu.ar/gestion/obras/seguridad_higiene/riesgos-ergonomicos-8677-13677/)
31. Dirección General de Salud. ¿Qué son los riesgos psicosociales? [Internet]. 2018 [citado el 2 de julio de 2024]. Disponible en: <http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL%20TRIPTICOS/TRIPTICO%20PREVENCION%20D3N%20R%20PSICOSOCIALES.pdf>
32. Garate D. Conocimiento sobre medidas de bioseguridad y riesgo laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay. Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2296>
33. Solorzano O. Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo Para Análisis de Peligrosidad. [Internet]. 2018 [citado el 2 de julio de 2024]. Disponible en: <http://www.mag.go.cr/sgmag/6E60.pdf>

34. Merinas A. La importancia de la prevención de riesgos laborales en SST [Internet]. HSE Software. Software HSE; 2023 [citado el 22 de agosto de 2024]. Disponible en: [https://hse.software/2023/08/30/la\\_importancia\\_de\\_la\\_prevencion\\_de\\_riesgos\\_laborales\\_en\\_seguridad\\_y\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo/](https://hse.software/2023/08/30/la_importancia_de_la_prevencion_de_riesgos_laborales_en_seguridad_y_salud_en_el_trabajo/)
35. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado el 2 de julio de 2024] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz\\_AME.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1)
36. 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 [citado el 2 de julio de 2024] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz\\_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
37. 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 mención: gerencia en los servicios de salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016 [citado el 2 de julio de 2024] Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

38. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) [Internet]. 2019;20(1):123–32. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
39. De Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ Salud [Internet]. 2018 [citado el 2 de julio de 2024];20(2):171. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3364>
40. Aguilar J, Fernández A, González J. Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco 2022. Horiz. Med. [Internet]. 2024 [citado 2025 Jun 04]; 24(2): e2438. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n2.03>.
41. Krijgsheld M, Tummers LG, Scheepers FE. Job performance in healthcare: a systematic review. BMC Health Serv Res [Internet]. 2022;22(1):149. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
42. Ponti L. La evolución de la enfermería [Internet]. Teseopress; 2020 [citado el 4 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.teseopress.com/enfermeriayeducacion/chapter/capitulo-i-la-evolucion-de-la-enfermeria/>
43. Peres M, Aperibense P, Dios M, Gómez S, Queirós P. The Florence Nightingale’s nursing theoretical model: a transmission of knowledge. Rev Gaucha Enferm [Internet]. 2021;42(spe): e20200228. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200228>
44. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo;

- 2017 [citado el 2 de julio de 2024] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.1292/6674/Mu%C3%B1oz\\_AME.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.1292/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1)
45. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *Comuni@cción* [Internet] 2014 [citado el 2 de julio de 2024] 5(1). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001)
46. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado el 2 de julio de 2024] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz\\_AME.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1)
47. Gestión. ¿Por qué es importante trabajar en equipo? [Internet] 2018 [citado el 2 de julio de 2024] Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
48. Malasaña S. Qué es la capacitación de personal: ejemplos prácticos para tu empresa. *El diario* [Internet] 2020 [citado el 2 de julio de 2024] Disponible en: [https://www.eldiario.es/madrid/somos/malasana/que-es-la-capacitacion-de-personal-ejemplos-practicos-para-tu-empresa\\_1\\_6412812.html](https://www.eldiario.es/madrid/somos/malasana/que-es-la-capacitacion-de-personal-ejemplos-practicos-para-tu-empresa_1_6412812.html)
49. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med (Manizales)* [Internet]. 2019;20(1):123–32. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

50. Naranjo- Y. Modelos meta paradigmáticos de Dorothea Elizabeth Orem. Arch méd Camagüey [Internet]. 2019 [citado el 2 de julio 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)
51. Alligood M, Marriner A. Modelos Y Teorías En Enfermería [Internet]. 10a ed. Elsevier; 2022. Disponible en: <https://books.google.at/books?id=ekqGEAAAQBAJ>
52. Carrasco S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado el 2 de julio de 2024]. Disponible en: [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
53. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
54. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado el 2 de julio de 2024]. Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
55. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev medica Sanitas [Internet]. 2018;21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
56. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 6ta edición. Perú. 2018.
57. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
58. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

59. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
60. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2016 [citado el 2 de julio de 2024]. Disponible en: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
61. 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; 2018. [citado el 2 de julio de 2024]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7344>
62. Muñoz M. Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. [Tesis para optar al grado académico de: Maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado el 2 de julio de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>
63. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2009 [citado el 2 de julio de 2024] Disponible en: [https://www.cep.org.pe/download/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf).

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

### Título: Riesgos laborales y desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar la relación entre la dimensión riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.</p> <p>Identificar cómo la relación entre la dimensión riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.</p>	<p><b>Hi:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.</p> <p><b>Hipótesis Específica</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.</p>	<p><b>V1: Riesgos laborales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Físicos</li> <li>- Ergonómicos</li> <li>- Psicosociales</li> <li>- Biológicos</li> <li>- Químicos</li> </ul> <p><b>V2: Desempeño del profesional de enfermería</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción del trabajador</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Capacitación del trabajador</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada <b>Método y diseño de Investigación</b> Método hipotético - Deductivo <b>Diseño</b> no experimental de corte transversal</p> <p><b>Población</b> 80 profesionales de enfermería del servicio de emergencia <b>muestra</b> 80 profesionales de enfermería del servicio de emergencia</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta <b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>

## Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

### CUESTIONARIOS SOBRE RIESGOS LABORALES

Buenas tardes, soy la \_\_\_\_\_, estoy realizando un estudio que permita conocer los riesgos laborales que usted experimenta en su trabajo.

El cuestionario no tiene respuestas buenas o malas. Es de carácter anónimo.

Gracias por su contribución.

#### Instrucciones:

- Leer cuidadosamente cada uno de los ítems
- Seleccionar la alternativa de respuesta que considere según su valoración.
- Marcar con una equis (X) la alternativa de respuesta seleccionada
- De no comprender alguno de los ítems consúltelo con la investigadora

Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) Nunca (1)

		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 el servicio de sala de operaciones					
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](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7344/Jurado_tk.pdf?sequence=3&isAllowed)

=y

## CUESTIONARIOS SOBRE DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

### Desempeño laboral

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

N	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Satisfacción del trabajador</b>						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
3	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
5	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
6	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
7	El ambiente donde trabajo es confortable.					
8	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
9	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
10	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
<b>Dimensión 2: Autoestima</b>						
11	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro					
12	Existe un trato agradable por parte del jefe					
13	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
14	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
15	Los jefes son comprensivos.					
16	Me siento mal con lo que gano.					
17	Siento que recibo de parte de la institución mal trato					
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
19	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
20	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
<b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>						
21	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos					
22	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente					
23	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores					

24	Se escuchan las opiniones de todos.					
25	Las decisiones se toman por consenso					
<b>Dimensión 4: Capacitación del trabajador</b>						
26	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores					
27	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto					
28	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades					
29	Considero que con la capacitación mejoraré el grado de precisión y calidad en mi trabajo					
30	Considero que con la capacitación mejoraré mi autoestima e incrementaré conductas positivas					

**Fuente:** <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>

### Anexo 03: Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este formulario de consentimiento informado contiene información para ayudarle a decidir si desea participar en este estudio. Debe conocer y comprender cada una de las siguientes secciones antes de decidir si participar. Tómese el tiempo necesario y lea atentamente la información que se proporciona a continuación. No obstante, si aún tiene preguntas, comuníquese con los investigadores a través del teléfono móvil o el correo electrónico que figuran a continuación para este documento. No debe dar su consentimiento hasta que comprenda esta información y se hayan resuelto todas las preguntas.

**Título del proyecto:** “Riesgos laborales y desempeño del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2025.”.

**Nombre del investigador principal:**

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencia.

**Participantes:** profesionales de enfermería del servicio de emergencia

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

**Beneficios por participar:** Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

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

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Remuneración por participar:** Ninguna es voluntaria.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

**Consultas posteriores:** Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del estudio, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la ..... ubicada en la 4, correo electrónico: .....

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, que se me dio la oportunidad de hacer preguntas y de responderlas satisfactoriamente, que no me sentí coaccionado y que fui influenciado indebidamente para participar o continuar participando en el estudio, y que en última instancia respondo la encuesta. Aceptando la participación voluntaria en esta investigación, al respecto, proporciono la siguiente información:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

---

Firma




# 17% Similitud general

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

## Filtrado desde el informe

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

## Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-03-26	3%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-08	1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-16	1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-02-10	1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-11	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-11	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad María Auxiliadora SAC on 2025-07-16	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-08	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-11	<1%