



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**“RIESGOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE CENTRO
QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA INTERNACIONAL SAN
BORJA, LIMA, 2024”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO**

AUTOR:

LIC. JUDY LILIA GOMEZ HUAMAN

<https://orcid.org/0009-0009-6198-596X>

ASESOR:

DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, GOMEZ HUAMAN JUDY LILIA, con DNI 42869211, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico, de título “RIESGOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA INTERNACIONAL SAN BORJA, LIMA, 2024”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 22 % y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 25 días del mes de marzo del año 2024.



Lic. Gomez Huaman Judy Lilia

DNI: 42869211



Mg. Matta Solis Eduardo Percy

DNI: 42248126

GOMEZ_JUDY

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.who.int Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.elsevier.es Fuente de Internet	1%
8	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	06
ABSTRACT.....	07
I. INTRODUCCIÓN.....	08
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	20
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
ANEXOS.....	34

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	35
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	37
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	41

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico de la clínica Internacional San Borja, Lima, 2024”. **Materiales y métodos:** Estudio cuantitativo, correlacional, no experimental, descriptivo de corte transversal. La población objeto de estudio incluye 30 enfermeras en el servicio de centro quirúrgico; Este estudio utilizó un método no probabilístico para seleccionar una muestra de un total de 30 enfermeras. En el proceso de recolección de datos se utilizarán métodos de encuesta y los instrumentos utilizados en este estudio serán cuestionarios: uno mide variables de riesgo laboral y el otro mide variables de desempeño laboral. **Resultados:** Se utilizarán métodos estadísticos descriptivos para analizar los datos recopilados, incluidas frecuencias dominantes, relativas y pruebas para probar las hipótesis de investigación relacionadas con las variables de investigación. **Conclusiones:** Establecerá un precedente valioso para investigaciones futuras en el ámbito de la salud. Se convertirá en un referente destacado para el análisis de las variables mencionadas anteriormente y su relación, sirviendo como un modelo de orientación útil para investigaciones posteriores.

Palabras claves: Riesgos laborales, desempeño laboral, centro quirúrgico (DeCS).

ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship between occupational risks and the work performance of nurses in the surgical center service of the San Borja International Clinic, Lima, 2024". **Materials and methods:** Quantitative, correlational, non-experimental, descriptive cross-sectional study. The study population includes 30 nurses in the surgical center service; This study used a non-probabilistic method to select a sample of a total of 30 nurses. In the data collection process, survey methods will be used and the instruments used in this study will be questionnaires: one measures occupational risk variables and the other measures work performance variables. **Results:** Descriptive statistical methods will be used to analyze the data collected, including dominant and relative frequencies and tests to test the research hypotheses related to the research variables. **Conclusions:** It will set a valuable precedent for future research in the field of health. It will become a leading reference for the analysis of the variables mentioned above and their relationship, serving as a useful guidance model for further research.

Key words: Occupational hazards, job performance, surgical center (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud se estima que para el 2022, el 54% de los trabajadores de la salud en los países de ingresos bajos y medianos tendrán tuberculosis latente, un aumento 25 veces mayor que la población general. En África, entre el 44% y el 83% de los cuidadores en entornos clínicos sufren dolor de espalda crónico, en comparación con el 18% de los trabajadores de oficina. A nivel mundial, el 63% de los trabajadores de la salud informaron haber experimentado algún tipo de violencia en el lugar de trabajo (1).

En el mismo contexto en un estudio en Etiopía en el año 2021, evidenciaron que el riesgo psicosocial fue el riesgo ocupacional más común entre estudiantes y profesionales de la salud. La mayoría de los estudiantes tienen escasos conocimientos sobre riesgos laborales. Es por ello que es obligatorio capacitar a todos los estudiantes antes de la práctica clínica sobre prácticas laborales seguras y el uso adecuado del equipo de protección personal para evitar los riesgos en el desarrollo de su profesión (2).

En Estados Unidos en el año 2022, el 34% de las enfermeras informan que es muy probable que renuncien a sus trabajos para fines de 2022, y el 44% cita el agotamiento y los entornos de alto estrés como las razones principales. Deja donde el ambiente de trabajo es inapropiado y desmotivador. Quizás lo más preocupante es que el 65% de las enfermeras encuestadas informaron haber sido agredidas verbal o físicamente por un paciente o la familia de un paciente en el último año lo que afectó más su motivación con el trabajo (3).

De igual forma en un estudio en Sudáfrica del 2022 se menciona que los accidentes más comunes que prevalecen en los entornos de salud incluyen derrames de sangre, caídas, pinchazos con agujas, infecciones y riesgos psicosociales. Estos incidentes incluyeron la falta de acceso a equipos de protección adecuados, el comportamiento del personal, la insuficiencia de herramientas y la tendencia excesiva a acelerar (4).

Lo que concuerda con un estudio en Ghana del año 2023 en donde se encontró que los factores de riesgo asociados con los peligros biológicos fueron el personal clínico [OR = 2,487 (1,146 - 5,397), p = 0,021], el mal mantenimiento de los elementos hospitalarios [OR = 0,446 (0,240 - 0,831), p = 0,011], agresión (verbal) abuso [OR = 2,581 (1,317 - 5,059), p = 0,006] y presión extrema del trabajo (5).

En Latinoamérica en un estudio en Ecuador en el año 2021 se mencionó que los profesionales de enfermería, están expuestos a una variedad de agentes biológicos, incluidos virus, hongos y bacterias producidos en cultivos de células humanas, así como agentes biológicos con potencial infeccioso. Los impactos en los cuidadores incluyen enfermedades como hepatitis variante, virus de inmunodeficiencia, tuberculosis y ahora COVID-19 por falta de medidas de bioseguridad (6).

Por otro lado, en un estudio en Colombia en el año 2020 se ha encontrado que los eventos biológicos más comunes son las lesiones percutáneas por pinchazos con agujas huecas debido a la falta de materiales o equipo de protección para las personas expuestas principalmente cuidadores de enfermería que tiene contacto más directo con los pacientes (7).

De manera similar, un estudio de 2020 en Brasil encontró que los riesgos laborales a veces complican la contagiosidad del virus COVID-19 y que la falta de protección personal puede aumentar los riesgos laborales (8).

Asimismo, un estudio de 2021 en México encontró que el nivel de riesgo promedio es del 90%, siendo los factores de riesgo más altos los riesgos biológicos que representan el 79%, los riesgos químicos el 48%, los riesgos físicos el 76%, los riesgos psicosociales el 82% y los riesgos ergonómicos representan el 81%. Existe una correlación positiva entre edad y experiencia laboral, $r=0,861$ ($p<0,01$) (9).

Por otro lado, en una clínica en Ecuador evidenció en el año 2023 que las enfermeras trabajan por turnos, de 6 a 12 horas al día, y tienen una gran carga de trabajo. Trabajar en diferentes áreas del hospital muchas veces implica estar de pie y realizar diversas posturas, y en muchos casos requiere mucha fuerza física debido a la necesidad de movilizar pacientes y equipos médicos como: bombas de infusión,

ventiladores mecánicos, monitores, camillas, etc. Esto crea un riesgo de accidentes laborales. Además de otras actividades que exponen al 68% a riesgos químicos, físicos, biológicos y psicosociales (10).

A nivel nacional en un estudio del año 2019 se halló que los riesgos físicos del 100% de los grupos estudiados fueron 91,89%, riesgos químicos – 79,73%, riesgos biológicos y psicológicos – 75,68%, lo que demuestra que los riesgos laborales generales para el personal de enfermería fueron 55,4% (11).

De igual forma la Dirección General de Epidemiología (DGE) del Ministerio de Salud (MINSA) advirtió en el año 2019 que los trabajadores de la salud, en particular las enfermeras y el personal hospitalario, siempre corren el riesgo de sufrir daños potenciales por la exposición a los desechos sólidos hospitalarios. El número de accidentes laborales por cada 1000 profesionales de la salud al año es de alrededor de 180, lo que se debe a la naturaleza del trabajo y al mal manejo de los residuos sólidos por falta de capacitación (12).

Otro estudio del año 2020 en Huacho mostró que de los 72 cuidadores, el 56,7% consideró el bioriesgo moderado, el 40% lo consideró bajo y el 3,3% consideró el bioriesgo alto, en el riesgo físico el 50% se encuentra en el nivel medio, el 26% en el nivel bajo y el 24% en el nivel alto; en cuanto a riesgos químicos, el 93,3% son de riesgo bajo y el 6,7% de riesgo medio; en cuanto a riesgos ergonómicos, el 98,3% son de riesgo bajo, el 1,7% son de riesgo medio; en cuanto al riesgo psicológico, el 51,7% es de riesgo bajo, el 46,7% es de riesgo medio y el 1,7% es de riesgo alto (13).

Cabe mencionar según un estudio del 2019 en Lima que la práctica de las enfermeras se asocia con la exposición a varios factores de riesgo, como el cansancio por la jornada laboral y por ende la falta de atención a los ritmos circadianos, horarios de comida inadecuados, mobiliario inadecuado, etc. Vale la pena mencionar que las preocupaciones actuales sobre las condiciones laborales de las enfermeras en los hospitales, especialmente aquellas relacionadas con los servicios de emergencia, han llamado la atención de muchos investigadores sobre los peligros asociados con el ambiente y las actividades laborales (14).

Un estudio realizado en Lima en 2019 encontró que el riesgo laboral del cuidador de enfermería estaba presente en un 66.7% (20/30) y ausente en un 33.3% (10/30). Además, según las dimensiones biológicas, está presente el 66.7% (20/30) y ausente el 33.3% (10/30), mientras que según las dimensiones ergonómicas, está presente el 70% (21/30) y ausente el 30% (09/30). Se ha demostrado que existe una relación entre factores de riesgo y trabajo (15).

Como se observa el riesgo laboral en el trabajo de enfermería es parte del desarrollo de sus funciones, donde muchas veces por una falta de preparación o equipos su salud se ve afectado por ellos, donde es importante que exista un adecuado control de los riesgos laborales puesto que esto no solo afecta al desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico sino también a su salud e integridad es por ello que se busca conocer la relación de estos elementos para favorecer la integridad del personal en cuestión.

En relación al marco teórico se menciona como primera variable **Riesgos laborales**, se menciona que es la posibilidad de que un empleado sufra un daño a su salud debido a su trabajo o actividad. Se considerará un riesgo grave e inminente cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores (16). Asimismo, se entiende como riesgo laboral a los peligros presentes en una profesión o tarea profesional específica, así como en el ambiente o lugar de trabajo, que puedan resultar en accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan causar daño o problema de salud física o psicológica (17). De igual manera los Riesgos Laborales como la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo. Podríamos definirlo como aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y/o social de las personas (18).

Todo acto o acontecimiento que puede poner en peligro la vida de las personas en su trabajo y tener un impacto negativo significativo se conoce como factor de riesgo ocupacional. Puede dañar la integridad del trabajador. Estos elementos, como un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, tendrán un impacto significativamente mayor sobre el peligro (19). Se entiende como los peligros que

se hay en cada profesión y procedimiento específico, como el entorno laboral, o los siniestros que pueden causar daño físico o psicológico. Cuando la probabilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias graves, los riesgos son graves (20).

Como parte de sus **dimensiones** se tiene a los **riesgos físicos**, que son varios tipos de energía que pueden dañar la salud y la seguridad de los empleados. El ruido, las vibraciones, el ambiente térmico, las radiaciones ionizantes y no ionizantes, incluidos los campos electromagnéticos y las radiaciones ópticas, se encuentran entre los agentes físicos. La ergonomía también es una disciplina que tiene en cuenta factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales, pero con un enfoque "holístico", es decir, cada uno de estos factores se analiza en conjunto y no individualmente (21). **Riesgos ergonómicos**, Se refiere a condiciones que pueden causar trastornos musculoesqueléticos (TME) en los trabajadores como resultado de posturas forzadas, fuerzas sostenidas, movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas en el lugar de trabajo(22).

También están los **riesgos psicosociales**, son aquellas circunstancias que ocurren en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización del trabajo y que pueden tener un impacto en el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador (23). **Riesgos Biológicos**, Los riesgos más conocidos incluyen el contacto continuo con fluidos orgánicos del paciente (saliva, esputo, sangre, heces, etc.) sin protección personal adecuada (guantes, tapabocas, batas, etc.) y sin condiciones de trabajo adecuadas, así como la falta de prácticas adecuadas de asepsia y antisepsia. Las enfermeras que están expuestas a agentes biológicos pueden experimentar los siguientes efectos o consecuencias: Alergias, dermatitis, asma, hepatitis A, B y C, VIH/SIDA, tuberculosis, varicela, rubeola, citomegalovirus, entre otras enfermedades contagiosas (24). Y los **riesgos químicos**, es el resultado del uso o la presencia de elementos químicos peligrosos. Una sustancia es peligrosa cuando tiene una o varias de las siguientes características: Es perjudicial para la salud. Es capaz de causar incendios y explosiones. Está amenazando el medio ambiente (25).

Como segunda variable está el **desempeño laboral**; es el rendimiento que el personal de enfermería refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan, demostrando su actitud y aptitud en el puesto. Esto está relacionado con la eficiencia, la eficacia y la calidad de su trabajo (26). El comportamiento o conducta real de una enfermera para cumplir con sus deberes y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo se conoce como desempeño profesional. Es lo que realmente hace y sabe hacer (27). En el mismo contexto, se ha mencionado que el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico, que incluye relaciones interpersonales como parte de su integridad psicológica y ambiental, es el verdadero comportamiento (28).

Según Stoner et al. (29) en su libro de Administración el desempeño laboral se divide en las siguientes dimensiones: **Calidad del trabajo**: La calidad del trabajo está estrechamente ligada a la asignación de recursos: si un individuo completa una tarea con competencia, pero tarda demasiado en hacerlo, puede afectar negativamente al funcionamiento de la organización e incluso perjudicarla. La satisfacción de las necesidades básicas del personal de enfermería se puede definir como la calidad del trabajo o la calidad de la vida laboral (30). Además, es la conformidad de los servicios con las necesidades y demandas del usuario. Para evitar malentendidos, los requerimientos deben estar claramente establecidos y las mediciones deben tomarse continuamente para asegurarse de que estos requerimientos estén en línea con la calidad (31).

Otra dimensión es la **responsabilidad**, en este caso del personal de enfermería de emergencia, que implica administrar y distribuir recursos (material, tiempo, etc.) aplicar las técnicas adecuadas y establecer procedimientos de actuación y trabajo para evitar la improvisación, la tensión y la angustia en situaciones de emergencia en las que es fundamental una prestación de cuidados de enfermería adecuada y a tiempo (32). Podemos definir la responsabilidad laboral como aquellas actividades que el patrón espera que la persona trabajadora lleve a cabo durante su jornada laboral y para las cuales se contrató. Esta definición debe incluirse en el análisis del puesto de trabajo (33).

Otra dimensión es el **trabajo en equipo**, el modelo de atención en equipo implica emparejar a los cuidadores para que trabajen en equipo. El modelo tiene en cuenta los diferentes niveles de habilidades, educación y cualificación de la fuerza laboral. Trabajar en equipo y compartir responsabilidades. Con este enfoque, la satisfacción de las enfermeras aumenta porque se sienten apoyadas, el ambiente es colaborativo y mejora su comunicación. Las investigaciones muestran que la atención basada en equipos mejora la calidad y la seguridad del paciente (34). El trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción laboral, sugiriendo los conceptos de gestión por objetivos y liderazgo, así como el comportamiento organizacional, la calidad general y las características de los equipos de alto desempeño y la capacidad de identificar relaciones entre estas variables (35).

También esta como dimensión el **compromiso institucional**, El compromiso de la enfermería es la esencia de una profesión que tiene como objetivo brindar atención de calidad basada en la satisfacción, el reconocimiento, la motivación, la ética y la búsqueda de cambios en los estándares de salud de la población (36). El compromiso es evidente en el deseo del cuidador de ser parte de la organización y contribuir a los objetivos de la unidad (37). El compromiso de la enfermería se crea por varios factores, entre ellos la carrera, la autonomía, la confianza, el apoyo social, la edad, el ambiente de trabajo, el tipo de horario y la reflexión crítica, que tienen efectos positivos o negativos sobre el desempeño, la capacidad laboral, la satisfacción, etc. impacto negativo. Todo esto está relacionado con la calidad de la atención brindada (38).

Una de las teorías relacionadas con esta investigación es la Teoría del Autocuidado: Dorothea Orem. Cuando se trata de autocuidado, concepto acuñado por Dorothea E Orem en 1969, el autocuidado es una actividad que un individuo aprende para lograr un objetivo específico. Es un comportamiento que existe en situaciones específicas de la vida cuando las personas ajustan los factores que afectan su desarrollo y funcionamiento hacia sí mismos, los demás o el medio ambiente en beneficio de su vida, salud o bienestar. En esta teoría, Dorothea Orem explica el concepto de autocuidado como la contribución constante del individuo a su

existencia: "El autocuidado es el comportamiento que realizan los individuos en base a sus experiencias y aprendizajes, que están específicamente orientados a objetivos". Además, la acción puede dirigirse a uno mismo o a otros, a mejorar el entorno en el que se produce, a controlar los riesgos que afectan a esta función, así como a la calidad de vida y el bienestar personal (39).

También identifica tres requisitos de autocuidado, entendidos como metas o resultados a alcanzar a través del autocuidado: Requisito de autocuidado universal: Son comunes a todos los individuos e incluyen la protección del aire, el agua, los excrementos, el movimiento y el descanso. además de la soledad y la integración social, la prevención de riesgos y la interacción con las actividades humanas. Requisito de autocuidado del desarrollo requiere: promover las condiciones necesarias de vida y maduración, previniendo la aparición de condiciones adversas o reduciendo el impacto de estas condiciones en los diferentes períodos del desarrollo o desarrollo humano: niñez, juventud, edad adulta y vejez. Requisito de autocuidado de desviación de la salud: Deterioro de la salud causado por o relacionado con una condición médica (40).

Como antecedentes se tiene a los siguientes; los internacionales Maza (41) en el año 2022 en Ecuador presentó su estudio con el objetivo de "Determinar la relación entre riesgo laboral y medidas de bioseguridad en personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2021". Esta investigación es de naturaleza básica, cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. El número de profesionales fue de 600, pero realizamos la encuesta con una muestra de 234 personas. Los resultados revelaron relación entre riesgos laborales y medidas de bioseguridad ($Rho=-0,272$; $P=001$); las dimensiones de bioseguridad estaban relacionadas con los riesgos físicos y psicosociales. La dimensión lavado de manos está relacionada con riesgos biológicos, físicos y psicosociales, mientras que la dimensión protección personal está relacionada con todo tipo de riesgos laborales. El personal directivo se caracterizó por mantener un nivel moderado de riesgos laborales (79,1%) y un alto nivel de medidas de bioseguridad (83,8%). Se concluye

que la falta de medidas de bioseguridad entre el personal de enfermería conlleva un aumento del riesgo laboral.

Alsharari et al. (42) en el año 2021 en Arabia Saudita presentaron su estudio con el objetivo de “Explorar el impacto de las rotaciones de trabajo en turnos nocturnos en el estado fisiológico de las enfermeras, en el desempeño laboral entre las enfermeras de hospitales públicos”. Un diseño descriptivo predictivo correlacional mediante un cuestionario autoadministrado. El estudio reclutó a 1.256 enfermeras de diferentes nacionalidades, unidades de trabajo hospitalarias y experiencia laboral. Resultados una gran proporción de enfermeras que trabajaban en turnos nocturnos encontraron problemas de seguridad del paciente (85,7%) y consecuencias fisiológicas (93,6%). Se concluye que existe una alta proporción de enfermeras en KSA experimentan efectos adversos en la seguridad del paciente, el rendimiento y el impacto fisiológico debido al trabajo nocturno.

Ou et al. (43) en el año 2021 en China presentaron su estudio con el objetivo de “Explorar la relación entre el riesgo de los trastornos musculoesqueléticos y el desempeño laboral del personal de enfermería”. Este estudio transversal utilizó la Lista de verificación de trastornos musculoesqueléticos (MSD), el Cuestionario nórdico musculoesquelético (NMQ) y el Índice de capacidad laboral en 117 cuidadores. Los resultados sugieren que los cuidadores están expuestos a entornos laborales con mayor riesgo de TME. Las enfermeras de urgencias tienen un riesgo especialmente alto de sufrir TME en las extremidades afectadas y las extremidades inferiores, mientras que quienes trabajan en unidades de cuidados intensivos tienen un riesgo especialmente alto de sufrir lesiones por la manipulación manual de materiales. El análisis de la asociación entre los factores de riesgo de TME y las puntuaciones del NMQ reveló un aumento de 6 veces, 3,25 y 2,28 veces en las condiciones de TME con una carga de trabajo alta en comparación con una carga de trabajo baja en las manos y muñecas, la espalda baja o la cintura y las rodillas. respectivamente. Los estudios han encontrado que las cargas de trabajo moderadas y pesadas aumentan el riesgo de TME, lo que a su vez afecta la capacidad de trabajo de los cuidadores.

Por el lado nacional se tiene a Vallejos (44) en el año 2022 realizó un estudio, con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud, Santa Cruz-2021”. El objetivo del estudio fue evaluar los riesgos psicosociales del personal asistencial de la institución para mejorar su desempeño laboral. Su método es un diseño no experimental de corte transversal correlacional básico. 60 enfermeras componen su población. Para recopilar la información necesaria para el estudio, se utilizaron los cuestionarios como herramientas de encuestas. Resulta que la variable de riesgos psicosociales tiene una relación negativa y moderada de -0,624 con el desempeño laboral y un nivel de significancia bilateral de Spearman de 0,000. Por lo tanto, concluimos que los riesgos psicosociales tienen una relación inversa y significativa con el desempeño laboral.

Oscátegui (45) en el año 2020 en Lima realizó un estudio, con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud.” Se empleó el diseño no experimental, descriptivo, transeccional y correlacional. El dispositivo era un cuestionario autoadministrado y anónimo. que cuenta con 35 trabajadores. Se utilizó la técnica deductiva hipotética. No se encontró una relación significativa ($p=0,554>0,05$) entre el desempeño laboral y los riesgos laborales. Además, se encontró una relación insignificante ($p=0,269>0,05$) entre el desempeño profesional y los riesgos laborales físicos. Además, se encontró una relación insignificante ($p=0,255>0,05$) entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional. Además, se descubrió que no existe una correlación significativa ($p=0,242>0,05$) entre el desempeño profesional y los riesgos laborales biológicos.

Mego (46) en el año 2020 realizó un estudio, con el objetivo de “Evaluar la relación existente entre los Riesgos Ergonómicos y el Desempeño Laboral en los servicios de Medicina Física y Radiología del Hospital Belén de Trujillo”. El estudio descriptivo transversal correlacional simple evaluó a 37 empleados. Para evaluar los riesgos ergonómicos, se utilizó el método REBA y el cuestionario de desempeño laboral de Mendoza. Los trabajadores con desempeño laboral deficiente tenían un riesgo

ergonómico muy alto (10,8%), los trabajadores con desempeño laboral moderado (67,6%), el 10,8 % tenían un riesgo ergonómico bajo, el 32,4 % tenían un riesgo ergonómico medio, el 21,6 % tenían un riesgo ergonómico alto y el 2,7 % tenían un riesgo ergonómico muy alto. Finalmente, los trabajadores que tuvieron un buen desempeño laboral (21.6%), presentaban un riesgo ergonómico inapreciable (2.7%), un riesgo ergonómico bajo (13.5%) y un riesgo ergonómico moderado (5.4%). Se ha llegado a la conclusión de que existe una correlación entre el desempeño laboral del personal de salud y los riesgos ergonómicos.

En cuanto a la importancia del estudio, radica en que el control de los riesgos laborales en el ámbito de la enfermería son cruciales para poder desarrollar estrategias que cuiden la integridad del personal en este caso del centro quirúrgico, donde riesgos como los biológicos, químicos entre otros pueden afectar la salud del personal lo que implicaría que el personal reduzca sus capacidades afectando de igual manera su desempeño laboral, es por ello que el estudio demostrar el grado de relación entre estas variables para poder comprender un poco más la magnitud del problema y los puntos a mejorar, para brindar un mejor servicio de salud, donde se cuide no solo la seguridad del paciente sino también la seguridad, integridad y bienestar del personal a cargo.

En el caso de la **justificación teórica** porque permitirá ampliar las evidencias científicas en cuanto a los riesgos laborales y el desempeño laboral, específicamente en el servicio de centro quirúrgico. Teóricamente este estudio tiene soporte en la información que se ha obtenido sobre relación entre ambas variables, que aún es precaria y permite su cuestionamiento; por ello su estudio es relevante y aporta valor teórico, llenando posibles vacíos de conocimientos, existentes aún en las búsquedas bibliográficas, esto fundamentado con conceptos y teorías de enfermería como el autocuidado de Dorothea Orem.

En el caso de la **justificación práctica**, los beneficiarios de este estudio son el personal de centro quirúrgico ya que logrará conocer más afondo a los riesgos laborales y su relación con el desempeño laboral, ayudando a las autoridades sanitarias a mejorar las condiciones de sus empleados. Por otro lado, comprender

estos fenómenos nos permitirá desarrollar estrategias y tomar medidas inmediatas para ofrecer y garantizar un mejor servicio en el proceso constante de mejora continua para alcanzar un sistema de calidad que brinde un entorno seguro para los trabajadores de la salud.

En el caso de la **justificación metodológica**, el estudio brinda instrumentos que han sido validado por expertos y especialistas en el tema de enfermería además de una alta confiabilidad lo que podrá ser utilizados en otros estudios además de ello a nivel cuantitativo el estudio brindara resultados que permitirán conocer aún más las variables mediante estadísticas, prueba inferenciales y descriptivas que darán fundamento a otros estudios que analicen la problemática planteada en el presente estudio.

Asimismo, el objetivo del estudio es “Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico de la Clínica Internacional San Borja, Lima, 2024”.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En cuanto el enfoque del estudio es el cuantitativo, porque recopila y analiza datos ordinales sobre las variables de estudio. Asimismo, el diseño fue el no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional. Porque no manipuló intencionalmente las variables, solo se observa en un contexto natural en un espacio y tiempo determinado, además de brindar el nivel en el cual se relacionan las variables de estudio (47).

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. Población

Es un **grupo de personas** que representan una totalidad el cual tiene similares características entre sí (47). En el presente caso la población estará constituida por 30 enfermeras en el servicio de centro quirúrgico de la Clínica Internacional San Borja, Lima, 2024.

Criterios de inclusión

- Enfermeras licenciadas del centro quirúrgico.
- Enfermeras con más de tres meses en el servicio.
- Enfermeras que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermeras que no firmen el consentimiento informado
- Enfermeras de otros servicios.
- Enfermeras recientemente integradas al servicio.

2.2.2. Muestra

En el caso de la muestra de investigación, se tendrá toda la comunidad como muestra de investigación debido a que es una cantidad diminuta, siendo constituida por 30 enfermeras en el servicio de centro quirúrgico de la Clínica Internacional San Borja, Lima, 2024.

2.2.3 Muestreo

MUESTREO NO PROBABILÍSTICO POR CONVENIENCIA.

El estudio en cuestión ofrece un muestreo que es no probabilístico ya que la totalidad de los individuos que se quieran estudiar son tomados como muestra (47).

2.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.3.1 Técnica

Para la recolección de datos se hará uso de la encuesta, técnica muy utilizada por su estructura y rapidez para la obtención de los datos de una muestra definida, lo que permite un mejor análisis y prácticos resultados (47).

2.3.2 Instrumento

Los instrumentos utilizados en esta investigación serán dos (02) cuestionarios

Para medir los “riesgos laborales”, se utilizará un cuestionario de 26 ítems que considera las dimensiones de; riesgos físicos (5 ítems), riesgos ergonómicos (6 ítems) riesgos psicosociales (7 ítems), riesgos biológicos (5 ítems) y riesgos químicos (4 ítems) del autor Jurado (48) del año 2018. El instrumento cuenta con una escala Likert: Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación: Alto (96 - 130), Medio (61 - 95), Bajo (26 – 60).

Para medir el “Desempeño laboral”, se utilizará un cuestionario de 31 ítems que considera las dimensiones; calidad de trabajo (11 ítems) responsabilidad (6 ítems) trabajo en equipo (9 ítems) y compromiso institucional (5 ítems) de Rojas (49), en Perú en el año 2019, Para la calificación de las respuestas se empleará la escala tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación: Bueno (114-155), Regular (72-113) y Malo (31-71).

2.3.3 Validez y confiabilidad

Mediante 5 expertos de grado de magister el autor Jurado (48) en el año 2018 valido el instrumento de riesgos laborales mediante la prueba binomial donde se alcanzó un valor p de menor al 0.05.

El instrumento del desempeño laboral fue validado por 5 expertos en el estudio de Rojas (49), en Perú en el año 2019, Según la opinión de jueces, se llegó a delimitar una validez de 76%.

La confiabilidad del instrumento riesgos laborales se realizó mediante la prueba piloto con 10 personas, obteniendo un resultado de 0.890 de Kuder Richardson (48).

El instrumento del desempeño laboral tuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.868 altamente confiable (49).

2.4 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

V1: Riesgos laborales

Definición conceptual: es la posibilidad de que un empleado sufra un daño a su salud debido a su trabajo o actividad. Se considerará un riesgo grave e inminente cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores (16).

Definición operacional: El riesgo laboral son aquellas condiciones en el trabajo de la enfermera que significan un riesgo latente a su persona, la cual se medirá a través de un cuestionario de 26 ítems que considera las dimensiones de; riesgos físicos (5 ítems), riesgos ergonómicos (6 ítems) riesgos psicosociales (7 ítems), riesgos

biológicos (5 ítems) y riesgos químicos (4 ítems)

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual: es el rendimiento que el personal de enfermería refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan, demostrando su actitud y aptitud en el puesto. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo (26).

Definición operacional: el desempeño laboral del personal de enfermería es el nivel en el cual desarrolla su habilidades y capacidades para cumplir con sus funciones y responsabilidades en un nivel determinado, lo cual será medido por un cuestionario de 31 ítems que considera las dimensiones; calidad de trabajo (11 ítems) responsabilidad (6 ítems) trabajo en equipo (9 ítems) y compromiso institucional (5 ítems).

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Es necesario obtener una carta de presentación de la Dirección General de la Universidad Privada María Auxiliadora para llevar a cabo este estudio. Después, se enviará esta carta a la persona adecuada y se solicitará la aprobación del director de la Clínica Internacional San Borja, ubicada en Lima, 2024. Se enfatizará que la recopilación de información se llevará a cabo de manera sistemática y con un enfoque interpretativo, siguiendo estrictamente los criterios de inclusión y exclusión establecidos para la aplicación del cuestionario.

2.5.2 Recolección de datos

La recopilación de datos se llevará a cabo durante 20 días hábiles e incluirá encuestas individuales de enfermeras. Recibirán información clara y comprensible sobre los objetivos del estudio y obtendrán el consentimiento informado. Este documento servirá como prueba de su participación en el estudio y se conservará como prueba de su participación en el estudio. Cada participante tardará unos 30

minutos en completar el cuestionario, los resultados finales serán revisados y registrados posteriormente.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Una vez obtenida la información, se codificará las respuestas obtenidas en una base de datos diseñada en Microsoft Excel 2021, la cual será procesada mediante el paquete estadístico SPSS 25.0, para obtener resultados **descriptivos** en tablas y figuras, e **inferencial** que se desarrollara partiendo de la prueba de normalidad la cual indicara si nuestros datos son no paramétricos o paramétricos, para poder utilizar la herramienta más adecuada en la comprobación de hipótesis, como la prueba paramétrica de correlación de Pearson, t de Students o las pruebas no paramétricas, chi cuadrado, Rho de Spearman etc. Esto dependiendo del resultado de la prueba de normalidad donde es paramétrico cuando las significancias son mayores a 0.05 y no paramétricas cuando la significancia es menor al 0.05, lo que permitirá escoger la prueba más adecuadas en la comprobación de la hipótesis.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Los principios éticos que guían este estudio son los siguientes:

Principio de Justicia: Se tratará a todos los integrantes de la muestra con el respeto que se merecen sin diferencia alguna.

Principio de Beneficencia: Se busca aportar en la integridad y condiciones en el cual la enfermería desarrollo su desempeño favoreciendo su trabajo y la calidad del servicio en la institución.

Principio de no Maleficencia: No se perjudicará ni se causará daño a ningún participante de la investigación.

Principio de Autonomía: A través del consentimiento informado los participantes brindaran su ayuda de manera voluntaria (50).

III. DATOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024															
	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema																
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios																
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.																
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación																
Determinación de la Población, muestra y muestreo																
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos																
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																
Elaboración de los anexos																
Evaluación anti plagio – Turnitin																
Aprobación del proyecto																
Sustentación del proyecto																

3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2024				TOTAL
	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	S/.
Equipos					
1 laptop	1800				1800
USB	40				40
Útiles de escritorio					
Lapiceros	5				5
Hojas bond A4		30			30
Material Bibliográfico					
Libros	60	60	50		170
Fotocopias	25	25	25	25	100
Impresiones	30	30	30	30	90
Espiralado			4	4	8
Otros					
Viáticos	75	75	75	75	300
Recursos Humanos					
Digitadora	100		100		200
Imprevistos*		100	100	100	300
TOTAL	2135	320	384	234	3043

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. Who. 2022 [citado el 9 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
2. Amare TG, Tesfaye TT, Girmay B, Gebreagziabher TT. Exposure to occupational health hazards among nursing and midwifery students during clinical practice. Risk Manag Healthc Policy [Internet]. 2021;14:2211–20. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2147/rmhp.s280555>
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. Denge T, Rakhudu M. Perceptions of nurses on occupational health hazards and safety practices in Ditsobotla public hospitals in North West province. Curationis [Internet]. 2022 [citado el 10 de febrero de 2024];45(1):1–9. Disponible en: http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-62792022000100012
5. Opoku S, Yeboah C, Ampon S, Hinnah R. Occupational health and safety hazards experienced by healthcare workers at two hospitals in suyani, Bono region, Ghana. Occup Dis Environ Med [Internet]. 2023;11(02):122–36. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4236/odem.2023.112008>
6. Figueroa C, Castillo S, Carranza F, Cerezo B, Montenegro C. Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020. Boletín de Malariología y salud ambiental. [Internet]. 2021 [citado el 10 de febrero de 2024]; 56(1) Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/04/1177562/art-4-i-2021.pdf>
7. García L. Riesgos biológicos en los trabajadores de la salud. una revisión documental. Colombia. [Tesis] 2020 [citado el 10 de febrero de 2024]

- Disponible en:
https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4908/6/52621643_2020.pdf
8. 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 10 de febrero de 2024]; 36(2): Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3738>
 9. González C, Ortega M, Altamirano B, Garduño D. Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. Ciencia Latina [Internet]. 2021 [citado el 10 de febrero de 2024];5(4):4566–75. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/640>
 10. Castillo S. Enfermería y los factores de riesgo asociados a accidentes laborales. Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación [Internet]. 2023 7(47). Disponible en: <https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/download/654/691/1725>
 11. Huamán H, Maribel J. Evaluación del riesgo laboral en el personal de enfermería del Hospital Ilo MINSa II-1, 2019. Universidad José Carlos Mariátegui; 2019. [citado el 9 de febrero de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/787>
 12. Minsa. Norma técnica de manejo de residuos sólidos hospitalarios. Ministerio de salud, Perú. [Internet]. 2019. [citado el 10 de febrero de 2024] Disponible de:
<ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/Transparencia/11Proyectos/marco/OrganizacionServicios/NormaResiduosSolidos2.pdf>
 13. Palomares R. Riesgos laborales con mayor incidencia para el profesional de Enfermería en hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019-2020. [Tesis de titulación]. 2020 [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3957/tesis-de-riesgo-laboral-2019-2020-ULTIMO-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

14. Maylle T. Factores de riesgo y accidentes laborales en enfermería en un hospital público, Cercado de Lima, 2018. Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31985>
15. Vera E. Riesgos laborales en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones en el Hospital Nacional S.E. Bernal, 2022. Universidad María Auxiliadora; 2023. [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1637>
16. Alonzo D. Condición de trabajo y riesgos 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
17. Isotools. Riesgo laboral y la norma OHSAS 18001. [Internet]. 2015 [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
18. 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. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4728>
19. Universidad Católica San Pablo. Conoce qué es un factor de riesgo en salud ocupacional. [Internet]. 2020 [citado el 9 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/factor-riesgo-salud-ocupacional/>
20. Castelar P. Influencia de riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público, Callao – 2020. Universidad César Vallejo; 2020. [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49967>
21. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Peligros y riesgos laborales. España. [Internet]. 2020 [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos>

22. Prensa USO. ¿Qué son los riesgos ergonómicos y cómo evitarlos en nuestro trabajo? [Internet]. Sindicato USO. Unión Sindical Obrera; 2019 [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.uso.es/que-son-riesgos-ergonomicos-y-como-evitarlos-en-nuestro-trabajo/>
23. Dirección General de Salud. ¿Qué son los riesgos psicosociales? [Internet]. 2020 [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL%20TRIP%20TICOS/TRIPTICO%20PREVENCION%20R%20PSICOSOCIALES.pdf>
24. Garate D. Conocimiento sobre medidas de bioseguridad y riesgo laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016. Universidad Nacional Federico Villarreal; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2296>
25. Consejería de Empleo y Mujer Comunidad de Madrid. Riesgo Químico Bajo Control [Internet]. 2019 [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Prevencion%20de%20Riesgos%20Laborales/Informacion%20sobre%20Prevencion%20de%20Riesgos%20Laborales/Manuales/folleto%20LABORATORIOS%20QUIMICA%2014nov2006.pdf>
26. Velázquez A. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo [Internet]. Question Pro. 2020 [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
27. Rodríguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Rev Esc Adm Neg [Internet]. 2019;(87):79–101 [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
28. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2018. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de servicios de la salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en:

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Stoner J.; Freeman R. Gilbert D. Administración. 6ta edición. México: Pearson Educación, 2003.
 30. Kiligann A. Que es la calidad de trabajo? [Internet]. El Consejo Salvador; 2022 [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://elconsejosalvador.com/faq/que-es-la-calidad-de-trabajo.html>
 31. Mori KI, Fernández AG. Desempeño laboral y calidad del servicio de los trabajadores de Registros Públicos, Chiclayo. Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 11 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29190>
 32. Instituto Mexicano del Seguro Social. Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo [Internet]. 2020 [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2_4.3_Responsabilidades%20y%20su%20definici%C3%B3n%20precisa_12_20.pdf
 33. Ministerio de Salud de Colombia. Glosario de términos [Internet]. 2018 [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=57&ContentTypeld=0x0100B5A58125280A70438C125863FF136F22>
 34. Dickerson J, Latina A. Enfermería de equipo: el enfoque colaborativo mejora la atención al paciente. Nursing [Internet]. 2018;35(3):15–6. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nursi.2018.05.005>
 35. Cervantes G. Conclusiones R. El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes Teamwork and its effect on customer service quality [Internet]. Revista espacios. 2020; 41(4) [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://ww.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
 36. Nobre T, Santa D. Sentido do compromisso com o cuidado de enfermagem. Cult Cuid Rev Enferm Humanid [Internet]. 2020 [citado el 10 de febrero de

- 2024];24(58):89. Disponible en:
<https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/111388>
37. Bodjrenou K, Xu M, Bomboma K. Antecedents of organizational commitment: A review of personal and organizational factors. *Open J Soc Sci* [Internet]. 2019; 07(05):276–89. [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4236/jss.2019.75024>
38. Contreras RM, Cuba JM. Compromiso en el cuidado de enfermería. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2022 [citado el 10 de febrero de 2024];38(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192022000200012&script=sci_arttext
39. Naranjo- Y. Modelos metaparadigmáticos de Dorothea Elizabeth Orem. *Arch méd Camagüey* [Internet]. 2019 [citado el 10 de febrero de 2024];23(6):814–25. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000600814
40. Alligood M, Marriner A. *Modelos Y Teorias En Enfermeria* [Internet]. 10a ed. Elsevier; 2022. Disponible en: <https://books.google.at/books?id=ekqGEAAQBAJ>
41. 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 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78611>
42. Alsharari AF, Abuadas FH, Hakami MN, Darraj AA, Hakami MW. Impact of night shift rotations on nursing performance and patient safety: A cross-sectional study. *Nurs Open* [Internet]. 2021;8(3):1479–88. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/nop2.766>
43. 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 10 de febrero de 2024];18(13):7085. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/13/7085>

44. Vallejos D. Riesgos psicosociales y desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud de Santa Cruz. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85055>
45. Oscátegui R. Riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019. Universidad César Vallejo; 2020. [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54615>
46. Mego L. Riesgos ergonómicos relacionados con el desempeño laboral del personal de salud en dos servicios. Hospital Belén de Trujillo, 2019. Universidad César Vallejo; 2020. [citado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45543>
47. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education; 2018.
48. 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 10 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7344>
49. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. [Tesis para optar el grado académico: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Universidad César Vallejo; 2019. [citado el 10 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
50. Almiñana M. Los 4 principios básicos de Bioética. Soc Catalana Med Fam y Comunitaria. [Internet] 2010 [citado el 10 de febrero de 2024]. 1(24).Disponible en: http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf

ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de variable

TÍTULO: “Riesgos laborales y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico de la Clínica Internacional San Borja, Lima, 2024”								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Riesgos laborales	Naturaleza Cualitativa Escala de medición Ordinal	Es toda posibilidad que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia de la labor o actividad realizada. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, se considerará como riesgo grave e inminente (16).	El riesgo laboral son aquellas condiciones en el trabajo de la enfermera que significan un riesgo latente a su persona, la cual se medirá a través de un cuestionario de 26 ítems que considera las dimensiones de; riesgos físicos (5 ítems), riesgos ergonómicos (6 ítems) riesgos psicosociales (7 ítems), riesgos biológicos (5 ítems) y riesgos químicos (4 ítems)	Riesgos Físicos	Iluminación Ruido Radiaciones Ventilación Exposición a rayos ionizantes.	5 ítems	Alto Medio Bajo	(96 - 130) (61 - 95) (26 – 60)
				Riesgos Ergonómicos	Posturas prolongadas Manipula cargas pesadas Esfuerzo físico en la movilización y traslado de pacientes Realiza pausas activas y/o descanso	6 ítems		
				Riesgos Psicosociales	Número de personal suficiente Sobrecarga laboral Relaciones personales Motivación Organización y comunicación Estrés	7 ítems		
				Riesgos Biológicos	Lavado de manos Contacto con fluidos corporales Manipulación de Material Punzo cortantes Medidas de bioseguridad Cuenta con elementos para protección personal	5 ítems		
				Riesgos Químicos	Exposición a sustancia químicas Protección contra sustancias químicas	3 ítems		

TÍTULO: "Riesgos laborales y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico de la Clínica Internacional San Borja, Lima, 2024"								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para valores
Desempeño laboral	Naturaleza Cualitativa Escala de medición Ordinal	Es el rendimiento que el personal de enfermería refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan, demostrando su actitud y aptitud en el puesto. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo (26).	El desempeño laboral del personal de enfermería es el nivel en el cual desarrolla su habilidades y capacidades para cumplir con sus funciones y responsabilidades en un nivel determinado, lo cual será medido por un cuestionario de 31 ítems que considera las dimensiones; calidad de trabajo (11 ítems) responsabilidad (6 ítems) trabajo en equipo (9 ítems) y compromiso institucional (5 ítems).	Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral	11 ítems	Bueno Regular Malo	(114-155) (72-113) (31-71)
				Responsabilidad	Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas	6 ítems		
				Trabajo en equipo	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto	9 ítems		
				Compromiso Institucional	Nivel de compromiso Asumir responsabilidades	5 ítems		

ANEXO B:

CUESTIONARIO DE RIESGOS LABORALES

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

Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Riesgos Físicos		1	2	3	4	5
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					
Riesgos Ergonómicos						
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					
Riesgos Psicosociales						
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					

Riesgos Biológicos						
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					
Riesgos Químicos						
24	Se expone a sustancias químicas (gases anestésicos, desinfectante de alto nivel)					
25	Las sustancias químicas le producen algún problema de salud					
26	Usa todas las medidas protectoras cuando manipula desinfectante de alto nivel (mandil, mascarilla, gorro, gafas, guantes)					

Fuente:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7344/Jurado_tk.pdf?sequence=3&isAllowed=y



ANEXO B:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIÓN: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

ESCALA DE MEDICIÓN:

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

N°		1	2	3	4	5
Calidad de trabajo						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					

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

Fuente:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7344/Jurado_tk.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Anexo C: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: "Riesgos laborales y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico de la Clínica Internacional San Borja, Lima, 2024".

Nombre de la investigadora principal: Lic. Judy Lilia Gomez Huaman.

Propósito del estudio: determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico de la Clínica Internacional San Borja, Lima, 2024.

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 le pedirá responder el cuestionario.

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

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 usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Lic. Judy Lilia Gomez Huaman.

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 Etica de la Universidad María Auxiliadora, ubicada en la Av. Canta Bello 431, San Juan de Lunigancho, correo electrónico:

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

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer pregunta: 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.

Nombre y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
Nº de DNI	Firma
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de reclutamiento	
Nº de DNI	
Nº teléfono	Firma
Datos del trabajo para los casos de participantes ilustres	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
teléfono:	

Lima, ___ de ___ del 20__

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

Firma del
participante