

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud**



**Factores de riesgo laboral y desempeño laboral del personal de salud del  
servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de  
Enfermería: Emergencias y Desastres

**Autor**

Jose Alexander Tirado Cusma

**Asesor**

Dra. Keila Ester Miranda Limachi

**Fecha**

Lima, 2024

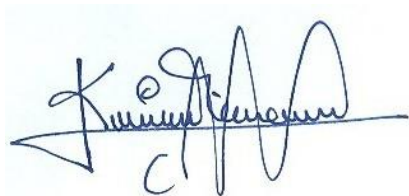
## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Dra. Keila Ester Miranda Limachi, docente de la Unidad de Posgrado de ciencias de la salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“FACTORES DE RIESGO LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE BAGUA, 2023”** del autor Jose Alexander Tirado Cusma, tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 20 días del mes de abril del año 2024.



---

Dra. Keila Ester Miranda Limachi

**Factores de riesgo laboral y desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad  
Profesional de Enfermería: Emergencias y desastres



---

Mg. Katherine Mescua Fasanando  
Dictaminador

Lima, 20 de abril de 2024

## Índice

Índice.....	4
Índice de apéndices.....	6
Resumen.....	7
Abstrac.....	8
Capítulo I.....	9
Planteamiento del problema.....	9
Identificación del Problema.....	9
Formulación del Problema .....	11
Problema general. ....	11
Objetivos de la Investigación .....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos. ....	12
Justificación.....	12
Justificación teórica. ....	12
Justificación metodológica. ....	12
Justificación práctica y social. ....	13
Capítulo II.....	14
Desarrollo de las perspectivas teóricas .....	14
Antecedentes de la investigación .....	14
Marco conceptual .....	19
Bases teóricas .....	22
Definición de términos .....	22
Capítulo III.....	23

Metodología.....	23
Descripción del lugar de ejecución .....	23
Población y muestra .....	23
Población. ....	23
Muestra. ....	23
Criterios de inclusión y exclusión. ....	23
Tipo y diseño de investigación.....	24
Formulación de hipótesis.....	24
Identificación de variables.....	25
Operacionalización de variables .....	26
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	27
Proceso de recolección de datos .....	28
Procesamiento y análisis de datos .....	228
Consideraciones éticas.....	228
Capítulo IV .....	31
Resultados y discusion .....	31
Resultados descriptivos .....	31
Resultados inferenciales .....	33
Discusión.....	35
Capitulo V.....	39
Conclusiones.....	39
Recomendaciones.....	40
Referencias.....	41
Apéndice .....	45

## Índice de apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos.....	45
Apéndice B: Validez de los instrumentos.....	49
Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos.....	63
Apéndice D: Matriz de consistencia.....	65
Apéndice E: Consentimiento informado.....	67

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de los factores de riesgos laboral en el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua. La metodología corresponde al enfoque cuantitativo, correlacional, transversal, no experimental. La población estuvo conformada por un total de 30 trabajadores de la salud del servicio de emergencia. La recolección de datos se realizó a través de una encuesta. El cuestionario fue validado por expertos. En tal sentido, el cuestionario de los factores de riesgos laborales comprende de 5 dimensiones y 13 ítems, con una escala nominal. Asimismo, el cuestionario del desempeño laboral, comprende de 2 dimensiones y 25 ítems en la Escala Likert. Además, cuentan con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.902 y 0.941 respectivamente. Los resultados obtenidos determinaron que existe correlación entre ambas variables, el 73% afirmaron que existe riesgo laboral medio, mientras que el 37% se evidencia que tienen un desempeño laboral bajo. En conclusión, existe correlación alta con un valor  $p$ : 0.000 entre ambas variables.

**Palabras clave:** Factores de riesgo laboral, desempeño laboral, servicio de emergencias, profesional de salud.

### **Abstrac**

The objective of the research was to determine the relationship of occupational risk factors in the work performance of health personnel in the emergency service of a hospital in Bagua. The methodology used a quantitative, correlational, transversal, non-experimental approach and the population was made up of a total of 30 health workers from the emergency service. The data was collected through surveys using questionnaires which were validated by experts, the occupational risk factors questionnaire with 5 dimensions and 13 items, with a nominal scale and the questionnaire to evaluate job performance which has 2 dimensions and 25 items on the Likert Scale, also have a Cronbach's Alpha reliability of 0.902 and 0.941 respectively. The results obtained determined that there is a correlation between both variables, 73% affirm that there is a medium occupational risk, while 37% show that they have a low work performance. It is concluded that there is a high correlation with a p value: 0.000 between both variables.

**Keywords:** Occupational risk factors, job performance, emergency service, health professional.

## Capítulo I

### Planteamiento del Problema

#### Identificación del Problema

Los estudios realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante el 2021 evidenciaron resultados alarmantes sobre la mortalidad asociada a los peligros laborales a nivel mundial. En este estudio exhaustivo, se analizó 19 factores de riesgo dentro del ámbito laboral, revelando aspectos críticos que llegaron a afectar la salud y la vida del personal colaborador. Entre los factores más relevantes identificados se encuentran las largas jornadas laborales, la exposición a contaminantes del aire en el entorno laboral, la presencia de asmágenos y sustancias cancerígenas, así como los peligros ergonómicos y el ruido, determinando que los riesgos laborales más letales fueron la exposición a jornadas laborales prolongadas, con más de 750 000 fallecimientos registrados y la exposición al aire contaminado en el lugar de trabajo, que resultó en la muerte de 450 000 personas.

Estos hallazgos subrayan la urgencia de implementar medidas efectivas en seguridad y salud ocupacional para salvaguardar a los trabajadores de estos peligros mortales. Es crucial que los empleadores y los responsables de formular políticas tomen acciones concretas para mitigar estos riesgos y garantizar entornos laborales seguros y saludables para todos.

Asimismo, un estudio realizado en México por Bohórquez y et al (2020) abordaron la correlación entre el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores en su lugar de trabajo. Los resultados obtenidos revelaron una situación preocupante, donde un considerable porcentaje de trabajadores manifestaron estar insatisfechos en diversas áreas relacionadas con sus necesidades laborales y organizacionales, en cuanto a las necesidades fisiológicas, se encontró que el 25% de los trabajadores reportaron insatisfacción, lo que sugiere una falta de atención a aspectos básicos que influyen en su bienestar y rendimiento laboral. Además, un preocupante 35% de los empleados expresaron insatisfacción en relación con la necesidad de poder, lo que indica una posible falta de autonomía o reconocimiento en sus roles laborales. Por otro lado, el 35% de los trabajadores mostraron insatisfacción en lo que respecta a la equidad organizacional, lo que señala posibles

deficiencias en las políticas de distribución de recursos y oportunidades dentro de la institución de salud estudiada. Estos resultados reflejan una situación preocupante en términos de desempeño laboral y desarrollo personal tanto a nivel individual como organizacional. La insatisfacción en estas áreas clave puede afectar negativamente en la productividad, la moral y el compromiso de los colaboradores, lo que a su vez puede retrasar el progreso y el éxito de la institución de salud en cuestión. Es fundamental que se tomen medidas para abordar estas preocupaciones y mejorar el ambiente laboral, promoviendo un mayor bienestar y motivación entre los empleados (Atalaya, 2019).

Por otro lado, en Perú, el informe anual del Ministerio de Salud (Minsa) del año 2019 proporciona una visión detallada de los factores de riesgo laborales a nivel nacional en ese período. En el cual, se identificó diversas causas que impactan el bienestar y la protección de los empleados dentro del país. En primer lugar, se observa que el 27% de los empleados se ven afectados por factores de riesgo físico, lo que indica una preocupación significativa en cuanto a la exposición a condiciones que pueden causar daños físicos directos. En segundo lugar, el 23.1% de los trabajadores están expuestos a factores que aumentan el riesgo de accidentes laborales, que tiene relevancia por implementar acciones seguras y apropiadas con la finalidad de evitar lesiones y situaciones peligrosas en el lugar de trabajo. Las condiciones ergonómicas ocupan el tercer lugar en términos de afectación, afectando al 17.6% de los trabajadores. Esto destaca la urgencia de mejorar el diseño de los espacios de trabajo para asegurar la comodidad y prevenir lesiones relacionadas con la postura y el movimiento repetitivo. El riesgo biológico y el riesgo químico también son preocupaciones importantes, afectando al 14.2% y al 11.6% de los empleados, respectivamente. Estos datos resaltan la importancia de manejar adecuadamente sustancias y agentes biológicos y químicos para resguardar la salud de los trabajadores. Por último, el factor de riesgo psicosocial afecta al 6.5% de los empleados, lo que indica la necesidad de abordar aspectos relacionados con el estrés, la carga laboral y otros factores que podrían influir en el bienestar mental y emocional de los empleados. En cuanto a los riesgos biológicos, aproximadamente 6,099 empleados están expuestos, los cuales el 77.0% pertenecen al sector de la salud. Este dato resalta la importancia de abordar medidas preventivas específicas dentro de este sector con el fin de salvaguardar el bienestar y la integridad de los empleados.

De la misma manera, Quintana y Tarqui (2019), en su estudio elaborado en un hospital del Callao, Lima, investigó sobre el desempeño laboral de los trabajadores de dicho nosocomio. Los hallazgos muestran que el 24,5% de los colaboradores mostraron un insuficiente desempeño; el 78,8% trabajadores con 6 a más años de labores, asimismo, un 93,8% de los trabajadores con algún tipo de especialidad; el 63,0% de trabajadores con sobre carga laboral; y el 70,2% del personal que no es capacitado o no adquiere ningún tipo de capacitación por parte de la institución y el 37,0% manifestaron que perciben presión laboral por parte de la jefatura de enfermería. Por lo tanto, el 51,0% de los enfermeros no tienen facilidades en el horario de trabajo manifestándose en un 84,3% su desmotivación y el 76,5% refieren estar ubicados en los servicios donde laboran de acuerdo a su especialidad, por ende, los enfermeros de dicho nosocomio sí presentan un desempeño laboral suficiente, sin embargo, la dirección de dicho nosocomio debe realizar mejoras en cuanto a la problemática presentada para obtener mejores desempeños en la labor.

En el ámbito regional (Amazonas), Verona (2022) encontró el desempeño laboral en la calidad del servicio en un centro de salud, el cual se evidenció que el 53.3% de los encuestados presentaron un nivel bajo debido a ciertos factores en las dimensiones función, comportamiento y rendimiento, en consecuencia, un ejercicio laboral bajo.

En el ámbito, local no se encontró información con respecto a las variables de estudio.

Por lo tanto, de acuerdo a los problemas laborales y los factores de riesgo mencionados que se presentan en todos contextos de la salud, el cual no es ajeno el Hospital de Bagua, se formula la siguiente pregunta.

## **Formulación del Problema**

### ***Problema General***

¿Cuáles son los factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua?

## **Objetivos de la Investigación**

### ***Objetivo General***

Determinar la relación entre los factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2023.

### ***Objetivos Específicos***

Determinar la relación entre la dimensión riesgo biológico y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2023.

Identificar la relación entre la dimensión riesgo ergonómico y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2023.

Determinar la relación entre la dimensión riesgo físico y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2023.

Identificar la relación entre la dimensión riesgo químico y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2023.

Identificar la relación entre la dimensión riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2023.

## **Justificación**

### ***Justificación Teórica***

El estudio se elaborará con la intención de aportar conocimiento respecto a la temática de los factores de riesgos laborales y desempeño laboral, en el cual se elaborará un marco teórico con información actualizada con el propósito de constatar las hipótesis planteadas. Asimismo, el ambiente específico del estudio se realizará dentro de emergencias en el Centro de Salud en Bagua. Además, se aplicará instrumentos: cuestionarios ya validados, mediante la recolección de datos. Estos permitirán verificar las condiciones en la cual el personal de salud está expuesto a algún factor de riesgo y cómo influye en su desempeño laboral en el servicio.

### ***Justificación Metodológica***

El estudio contribuirá a la aplicación de la metodología a través de herramientas validadas y fiables para recopilar datos, con el objetivo de medir las variables: factores de riesgo y desempeño laboral, ya que cada una cuenta con sus respectivas dimensiones. La información obtenida se procesará estadísticamente y comprobar su nivel de relación entre ambas variables y dar respuesta a las hipótesis planteadas.

### ***Justificación Práctica y Social***

La relevancia radica en que se proporcionará a los profesionales de enfermería del servicio de emergencia una comprensión clara de los resultados y les permitirá evaluar su desempeño laboral en función de su capacidad o los factores de riesgo presentes en sus tareas. Además, les permitirá desarrollar planes, estrategias y programas de capacitación que se adapten a sus necesidades, rediseñando sus actividades para mejorar la calidad del cuidado brindado a los pacientes. Esto contribuirá a ofrecer un cuidado integral y de calidad, centrado en el ser humano, lo que a su vez mejorará la satisfacción de los pacientes y el bienestar de sus familias.

## Capítulo II

### Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

#### Antecedentes de la Investigación

##### *Antecedentes Internacionales*

Vicuña, Reinoso y Peralta (2023) realizaron una investigación en Ecuador titulada “Factores de riesgos ergonómicos y desempeño profesional en médicos del Centro de Salud de Azogues”, con el objetivo de analizar la influencia de los factores de riesgos ergonómicos en el desempeño profesional en médicos del centro de salud de Azogues. Se empleó el enfoque cuantitativo de tipo correlacional y transversal. Los resultados obtenidos demostraron que, dentro de los factores de riesgo ergonómicos, el movimiento excesivo tiene una correlación. Esto se evidencio de acuerdo a Pearson de -0.674, en las condiciones del puesto de trabajo con la responsabilidad con un -0,774 y calidad con -0,754. Asimismo, con respecto a las posturas forzadas tienen influencia sobre la iniciativa con un -0,696, oportunidad -0,671 y el cumplimiento de normativa -0,754. En conclusión, los factores de riesgo ergonómicos influyen en el desempeño laboral de los médicos, concentrado mayormente en la ergonomía geométrica.

Hernández et al (2021) diseñaron una investigación en Brasil titulada “Factores de riesgo del personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel”, con el objetivo de analizar los factores de riesgo del personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel. Emplearon el enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra fue de 50 enfermeras (os) de la sala de operaciones. Los resultados obtenidos revelaron que poseen un riesgo biológico del 100 %, riesgos químicos 87 %, riesgos físicos 94 % y riesgos psicosociales 94 %. El 67 % de los encuestados señalaron que tienen lesiones del músculo esqueléticas. En conclusión: una variedad de riesgos está presentes para los enfermeros que trabajan en el campo quirúrgico. Estos riesgos tienen un impacto tanto individual como colectivo, es más probable de causar alteraciones en la salud, afectando inevitablemente el proceso de trabajo, lo que resulta en un bajo rendimiento laboral y un incumplimiento de los objetivos en las empresas públicas y privadas.

Santana et al (2021), en su investigación realizada en México, respecto a los “Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel”, con el

objetivo de analizar los factores de riesgo en el personal de enfermería en la UCI de un hospital de segundo nivel de México. La metodología aplicada fue el método cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional. La muestra consistió en 82 enfermeras. Los resultados muestran que se encontró un nivel de riesgo medio del 90%, biológico al 79 %, químico al 48 %, físico al 76 %, psicosocial al 82 % y el riesgo ergonómico al 81 %. La edad y la experiencia laboral se correlacionan positivamente  $r=0,861$  ( $p<0,01$ ), mientras que la capacitación y el equipo de protección personal se correlacionan negativamente  $r=0,340$  ( $p<0,01$ ). Por lo tanto, al ayudar a un paciente en estado crítico, el personal de enfermería está claramente en riesgo.

Vega y Castillo (2020) abordaron una investigación en Ecuador, titulada “Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga”, con el objetivo de identificar los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Tipo C, Latacunga. Se utilizó el enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal, la muestra fue de 70 profesionales de la salud. Los resultados, respecto al factor horario, evidencian que el 52,24% mencionaron tener horario fijo, el 47,76% horarios rotatorios; el factor motivación laboral presentan un nivel medio; el factor carga laboral muestra una proporción de nivel alto. En relación con la competencia profesional, se observó resultados bajos por profesión: médicos, 16,7%, enfermeros, 20%, obstetras, 17% y odontólogos 50%. En conclusión, el personal de salud se encuentra en riesgo de presentar un rendimiento laboral bajo presentando resultados significativos en los factores motivación laboral y carga laboral.

Por otro lado, el estudio realizado por Fuentes y Guambo (2020) sobre los “Factores ambientales que influyen en el rendimiento laboral de enfermería en el área clínico quirúrgico del hospital de especialidades FF. AA. n°1 Quito”, con el objetivo de determinar los factores ambientales que afectan el desempeño de la enfermería quirúrgica. La metodología aplicada fue inductivo-descriptivo utilizando una encuesta. Los resultados evidencian que el 87 % del personal de enfermería cree que hay problemas con el sistema de ventilación, el 73 % cree que el sistema de iluminación es insuficiente, el 83 % cree que el puesto de trabajo está mal organizado y el 93 % destaca los cambios bruscos de

temperatura. Por lo tanto, prevenir enfermedades mejora el rendimiento laboral, se recomienda mejorar el sistema de salud ocupacional.

### ***Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales***

García (2022), en su estudio titulado "Factores de riesgo ocupacionales y desempeño profesional en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima en el año 2022", tuvo el objetivo de determinar la correlación entre los factores de riesgo laboral y el rendimiento profesional de los colaboradores del área de salud en un laboratorio privado. En la investigación, empleó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, de diseño transversal no experimental. La muestra consistió en 71 trabajadores de dicho laboratorio y se utilizó como instrumento la encuesta para recolectar información. Los resultados se analizaron mediante el coeficiente de RHO Spearman, cuyos hallazgos obtenidos fueron de 0.035, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, existe una relación significativa entre las variables de estudio: los factores de riesgo laboral y el desempeño de los trabajadores de salud del laboratorio ya mencionado.

Custodio (2022) elaboró un estudio cuyo título fue riesgo laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loaiza en Lima 2022, con el objetivo de determinar la relación de los factores de riesgo laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de dicho nosocomio. La metodología fue cuantitativa de tipo aplicada de alcance correlacional de diseño no experimental y transversal. La muestra fue de 254 trabajadores. Se aplicó el instrumento cuestionario y la técnica, la encuesta. Los resultados muestran que el 65% de la muestra califican el riesgo y desempeño laboral como bueno, el 62% califican al riesgo químico y desempeño laboral como bueno, el 65% califican al riesgo ergonómico como regular y el desempeño laboral como bueno. En conclusión, existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

García (2022) desarrolló un estudio respecto al riesgo ocupacional y desempeño laboral del personal de salud de la unidad de hemodiálisis del complejo hospitalario de la policía nacional del Perú, Luis Nicasio Sáenz, 2022, con el objetivo principal de determinar la relación que existe entre el riesgo ocupacional y el trabajo laboral del personal de salud del servicio de hemodiálisis de dicho hospital, utilizando una metodología de método

deductivo – hipotético. La metodología que se aplicó fue un enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 40 personas trabajadoras del hospital de la PNP, se aplicó el instrumento de cuestionario para medir ambas variables, obteniendo resultados estadísticos que ambas variables se relaciona entre sí.

Gutiérrez y et al (2021) elaboraron un estudio sobre los factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicológico-social y la valoración del desempeño laboral en los doctorandos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. La metodología aplicada fue de tipo básica no experimental transversal; se utilizó el método científico e hipotético deductivo. La muestra corresponde a 232 doctorandos; se utilizó el instrumento del cuestionario para la recolección de información, teniendo como resultados un 5% de relación fuerte según RHO. En conclusión, existe una relación significativa entre ambas variables.

Pérez (2018), en su estudio titulado "Factores de riesgo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador", tuvo el objetivo de establecer la correspondencia entre los componentes de peligro y la ocupación profesional de las enfermeras que trabajan en los quirófanos del hospital. Se empleó un enfoque cuantitativo de investigación pura y no experimental. En la muestra, participaron 30 enfermeras y usó la encuesta mediante el cuestionario que tuvo escala de Likert. Los resultados conseguidos mediante el coeficiente de Spearman mostraron un fuerte positivismo en la relación entre las dimensiones de componentes de peligro y ocupación profesional. Sin embargo, se observó una relación moderadamente baja entre el peligro ergonómico y la ocupación profesional, así como entre los peligros biológicos y químicos con la ocupación profesional. En conclusión, el estudio no encontró una relación significativa entre ambas variables: los factores de riesgo y el desempeño laboral de los enfermeros en el hospital ya mencionado.

## **Marco Conceptual**

### **Variable 1 Factores de Riesgo Laboral**

#### ***Riesgo***

Según Sennett (2020), el riesgo se define como una necesidad que se vuelve indispensable en la vida diaria, pero que proporciona un consuelo deficiente, ya que genera ansiedad en el trabajador por lo que pueda ocurrir en cualquier momento. Además, crea un clima laboral de incomodidad y desmotivación, ya que los acontecimientos suceden de manera inesperada, condicionando la aparición de nuevos riesgos. Esta perspectiva destaca cómo la incertidumbre inherente al riesgo puede afectar negativamente tanto el bienestar individual como el ambiente laboral en su totalidad, resaltando la adecuada importancia de gestionar los riesgos en el entorno laboral para promover un ambiente seguro y saludable.

#### ***Factores de Riesgo Laboral***

Según Moreno (2019), los riesgos laborales en el sector salud comprenden conductas y situaciones en las cuales los seres humanos no pueden aceptar las consecuencias nocivas, dado que el daño que ocasionan, en ocasiones, puede ser irreparable tanto a nivel personal como para la sociedad en su conjunto. Asimismo, Cedeño et al. (2019) señalan que los riesgos laborales constituyen un conjunto de factores que abarcan lo químico, físico, psíquico, ambiental, cultural y social, los cuales influyen en la salud del ser humano. Estos efectos pueden desencadenar enfermedades ocupacionales, destacando así la amplia gama de influencias que pueden incidir en el estado de salud y el bienestar de los empleados. De acuerdo con Jiménez y Pavés (2018), los factores de riesgo laboral son diversos y se extienden por diferentes niveles, incrementando las probabilidades de ocurrencia de accidentes que pueden ir desde situaciones de baja incidencia o con consecuencias de dolor leve, hasta riesgos de mayor gravedad que pueden ser potencialmente mortales.

#### ***Dimensiones***

##### ***Riesgos Biológicos***

Aguiar (2019) menciona que los riesgos biológicos en el entorno laboral son aquellos causados por los seres humanos y generados en dicho ambiente. Estos riesgos están vinculados a microorganismos, incluyendo aquellos genéticamente modificados, así como

parásitos susceptibles que pueden provocar infecciones o toxicidades, impactando negativamente la salud del trabajador. Esta definición destaca la importancia de reconocer y gestionar de manera adecuada los riesgos biológicos en el lugar de trabajo para proteger el bienestar y la salud de los empleados frente a posibles riesgos de infección u otras consecuencias adversas para la salud.

### ***Riesgos Ergonómicos***

Marín y Gonzales (2022) refieren respecto al riesgo ergonómico como el daño físico, mental del personal que labora en una institución lo sufre debido a la sobre carga laboral y la función del aparato musculoesquelético y la función cognitiva que cada trabajador emplea en sus labores para la realización de sus actividades diarias. Esto conlleva al personal solicitudes de licencia con o sin goce o vacaciones forzosas de larga duración dejando ausente el puesto de trabajo.

### ***Riesgos Físicos***

Soto y et al (2020) consideran los riesgos físicos como agentes que pueden llegar a causar daño al trabajador si sobrepasan los niveles de equilibrio normal durante su jornada laboral, los trabajadores del sector salud viven en un entorno laboral con los siguientes riesgos: físico, el ruido que puede causar en su gran mayoría estrés y fatiga; las vibraciones que pueden causar dolores en extremidades en el personal que opera algún tipo de máquina de este tipo; la iluminación de no ser la adecuada puede causar daño en la vista y la temperatura de no ser la adecuada en excesivo calor puede causar fatiga, cansancio, deshidratación o dificultad para concentrarse.

### ***Riesgos Químicos***

De acuerdo con Niño et al. (2021), el riesgo químico se define como un acto potencial de causar daño severo en la salud del trabajador, así como en las instalaciones del servicio o en los equipos de trabajo. Este riesgo surge de la exposición a sustancias químicas que pueden ser inflamables, tóxicas, o de otro tipo, y en ocasiones pueden ser mortales o causar daños irreparables.

## ***Riesgos Psicosociales***

Moreno (2019) considera al riesgo psicosocial como factores estresantes que pueden alterar de manera negativa su salud y la actividad laboral que desempeña contribuyendo a resultados negativos en su desempeño laboral, así mismo hace mención que este riesgo tiene características propias y es difícil de ser manejado, evaluado y controlado como son: en tiempo y espacio, afectan a otros tipos de riesgo y son difíciles de ser modificados obstaculizando así su prevención, su evaluación y control.

## **Variable 2 Desempeño Laboral**

### ***Desempeño Laboral***

Soto (2019) sostiene que el desempeño laboral está determinado por un conjunto de características intrínsecas al trabajador, como sus destrezas, competencias y necesidades, las cuales influyen en sus actitudes y, en gran medida, afectan su rendimiento laboral. Esto genera una conexión directa entre el individuo y la organización, la cual está íntimamente ligada a la naturaleza del trabajo que desempeña el empleado. Por otro lado, Rojas (2018) menciona que el desempeño laboral es la acción que todo individuo en su lugar de trabajo lleva a cabo sus funciones laborales asignadas, teniendo la motivación de desarrollar el éxito tanto personal como en de la organización donde presta sus servicios como factor determinante. Asimismo, Chávez (2017) define el desempeño laboral como la acción diaria del trabajador que busca alcanzar objetivos y metas establecidas. Esta definición resalta la importancia de tener una visión clara de los objetivos laborales y de implementar estrategias para lograrlos. Además, destaca la relevancia de desarrollar habilidades que contribuyan a un mejor desempeño en el trabajo.

### ***Dimensiones***

#### ***Evaluación de Metas***

Luciana (2019) sugiere que la evaluación de metas es un proceso social de aprendizaje que, aunque no es complejo, está bien estructurado. Implica una lista de criterios establecidos por los evaluadores, con el objetivo de comprender e interpretar la evaluación de manera ética y política. Este proceso se enriquece mediante la retroalimentación y el aprendizaje continuo.

### ***Evaluación de Compromisos***

Mehech y et al (2018) afirman que la evaluación de compromisos son competencias que el trabajador impone el deseo de trabajar o prestar sus servicios en la organización, que a su vez es un estado psicológico que conlleva al empleado a seguir un curso de acciones de relevancia para el cumplimiento de los objetivos que lograrán que se identifique con la organización mostrando así un compromiso organizacional.

### **Base Teórica**

Esta investigación se fundamentará mediante la teoría del cuidado humanizado de Jean Watson, la teoría resalta que el cuidado que el personal de enfermería debe de brindar a las personas con algunas dolencias o males de salud debe de ser holístico, que sea aplicado generando ayuda y confianza el cuidado y cuidador, generando un ambiente de ayuda, respeto y confianza, así mismo se basa en la observación, adoptando un enfoque centrado en la enfermedad y el beneficio económico, lo cual contradice los principios del cuidado humanizado, la teorista planteó premisas que destacan la importancia del cuidado, que se origina en la sociedad y se transmite a las generaciones a través de la cultura de la profesión, enfatizando la relevancia de establecer una relación paciente-enfermero, que genere actitudes como la sinceridad, considerada como la máxima expresión de la profesión de enfermería (Cornejo, 2020).

### **Definición de Términos**

***Factores de Riesgos Laborales:*** Moreno (2019) expone que los riesgos laborales en el sector salud engloban conductas y situaciones en las cuales los seres humanos no pueden aceptar las consecuencias negativas, dado que el daño que ocasionan, en ocasiones, puede ser irreparable tanto a nivel personal como para la sociedad en su conjunto.

***Desempeño Laboral:*** Soto (2019) sostiene que el desempeño laboral es influido por un conjunto de características inherentes al trabajador, como sus destrezas, competencias y necesidades. Estos aspectos generan actitudes que, en su mayoría, impactan directamente en el rendimiento del trabajador, lo que a su vez influye en la dinámica de la organización. Este enfoque sugiere que el desempeño laboral no solo está determinado por las habilidades técnicas del individuo, sino también por factores psicológicos y emocionales que pueden afectar su desempeño en el trabajo.



## **Capítulo III**

### **Metodología**

#### **Descripción del Lugar de Ejecución**

La investigación se llevará a cabo dentro de un centro de salud específicamente dentro del área de emergencias ubicado en la ciudad de Bagua Capital. Este hospital se encuentra categorizado como nivel II-1 y proporciona apoyo con una variedad de servicios médicos. Forma parte de una de las unidades ejecutoras de la Dirección de Salud de Amazonas y experimenta una alta demanda de atención diaria, incluyendo emergencias. Además, debido a su categorización, este hospital recibe referencias de otros centros médicos a nivel nacional. También participa en actividades extramurales relacionadas con la prevención, promoción y rehabilitación de la salud. Este proyecto se pretende desarrollar en un periodo de 6 meses, pretendiendo dar relación a ambas variables de estudio ya que son muy relevantes los factores de riesgos en las emergencias que se dan día a día y que de ello podría depender el desempeño laboral de cada profesional de la salud que laboran allí.

#### **Población y Muestra**

##### ***Población***

El grupo estuvo compuesto por 30 empleados de salud que trabajan en el servicio de Emergencia.

##### ***Muestra***

Será por conveniencia, se utilizará una muestra no pirobalística para el estudio. Cuando los enfermeros del servicio de emergencias participan en la investigación como parte o el total de la población, se habla de muestra censal, refiriendo a la muestra como una selección o sección de la población (Burbano, 2022). La muestra estará conformada por 30 empleados que trabajan en el servicio de emergencia.

##### ***Criterios de Inclusión***

Trabajadores de enfermería del área de emergencias licenciados (as) y Tec. En enfermería.  
Personal de enfermería del servicio que desee participar de la investigación.

### ***Criterios de Exclusión.***

Personal de enfermería ajenos al servicio

Personal de enfermería que no firmen el consentimiento informado.

### **Tipo y Diseño de Investigación**

Esta investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo, dado que se recopilaron datos que podían ser cuantificados, lo que facilitó el análisis estadístico. Según Hernández Sampieri et al. (2018), este estudio se clasifica como correlacional, dado que su objetivo principal es evaluar el nivel de correlación de variables estudiadas dentro de una situación específica. Además, este estudio se considera de corte transversal, porque la información se recopiló durante un tiempo específico. Se utilizó un diseño no experimental, ya que no pudieron manipularse las variables; en su lugar, se buscó explicar los sucesos tal y como ocurren en el mundo real.

### **Formulación de Hipótesis**

#### ***Hipótesis General.***

*Ha:* Existe relación entre factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2023.

*Ho:* No existe relación entre factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2023.

#### ***Hipótesis Específicas.***

*Ha:* Existe relación entre el riesgo biológico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.

*Ho:* No Existe relación entre el riesgo biológico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.

*Ha:* Existe relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.

*Ho:* No Existe relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.

*Ha:* Existe relación entre el riesgo físico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.

*Ho:* No existe relación entre el riesgo físico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.

*Ha:* Existe relación entre el riesgo químico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.

*Ho:* No existe relación entre el riesgo químico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.

*Ha:* Existe relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.

*Ho:* No existe relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.

### **Identificación de Variables**

Variable 1 : Factores de riesgo laboral

Variable 2 : Desempeño laboral

## Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Variable 1 Factores de riesgo laboral	Constituyen un conjunto de factores que abarcan lo químico, físico, psíquico, ambiental, cultural y social, los cuales influyen en la salud del ser humano. Estos efectos pueden desencadenar enfermedades ocupacionales, destacando así la amplia gama de influencias que pueden incidir en el estado de salud y el bienestar de los empleados Cedeño et al. (2019).	Condiciones que se encuentran inmersas en el trabajo de no ser erradicadas podrían causar accidentes laborales, así se evaluará con el cuestionario factores de riesgo laboral el cual consta de 13 ítems, con múltiples respuestas en escala de Likert.	Riesgo biológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de agujas</li> <li>• Manejo de desechos contaminantes</li> </ul>	Ordinal / Likert
			Riesgo ergonómico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Postura corporal</li> <li>• Permanencia de pie</li> <li>• Posturas forzadas</li> </ul>	
			Riesgo físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruido</li> <li>• Iluminación</li> <li>• Radiación</li> </ul>	
			Riesgo químico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de temperatura</li> <li>• Medicamentos tóxicos</li> </ul>	
			Riesgo psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo bajo presión</li> <li>• Carga laboral</li> <li>• Multifunciones</li> </ul>	
Variable 2 Desempeño laboral	Acción diaria del trabajador que busca alcanzar objetivos y metas establecidas. Esta definición resalta la importancia de tener una visión clara de los objetivos laborales y de implementar estrategias para lograrlos Chávez (2017).	La calidad del trabajo que cada persona aporta a sus tareas diarias durante un período de tiempo determinado, el cual será evaluado con el cuestionario desempeño laboral el cual consta de 25 ítems con múltiples respuestas en escala de Likert.	Evaluación de metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas individuales</li> <li>• Metas grupales</li> </ul>	Ordinal / Likert
			Evaluación de compromisos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromisos específicos</li> <li>• Compromisos transversales</li> </ul>	

## **Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos**

### ***Técnica***

Encuesta

### ***Instrumento***

Para medir los factores de riesgo laborales se utilizará el “Cuestionario de factores de riesgos laborales” (Zapata, 2021) y para el desempeño laboral se utilizará el cuestionario de Díaz y Bustamante (2018), el instrumento factores de riesgo fue validado por el mismo autor, mediante evaluación de 3 expertos mediante el formato de Aiken el cual reportó un Coeficiente de Concordancia Positiva para la prueba en general y sus dimensiones, mayores al 90%, mientras el instrumento desempeño laboral fue validado por mi persona, con la evaluación de 5 expertos con el formato de Aiken el cual reportó de 0.75 (apéndice B).

Para medir los factores de riesgo laboral se utilizó el “Cuestionario de factores de riesgos laborales” el cual cuenta con 5 dimensiones, riesgo biológico, riesgo ergonómico, riesgo físico, riesgo químico y riesgo psicosocial, así mismo consta de 13 ítems de evaluación con una marcación mutile tipo Likert. Para medir el desempeño laboral se utilizó el “Cuestionario para evaluar el desempeño laboral”, que comprende 2 dimensiones, evaluación de metas y evaluación de compromisos, así mismo consta de 25 ítems con múltiples respuestas en escala de Likert.

Para adaptar a nuestro contexto, estos instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto para establecer su confiabilidad. Durante esta etapa, los instrumentos fueron administrados a un grupo de 10 técnicos y licenciados en enfermería con características similares a los sujetos del estudio. Los resultados obtenidos fueron sometidos a un análisis estadístico, revelando que la confiabilidad del instrumento para medir los factores de riesgos laborales fue de 0.902, mientras que para evaluar el desempeño laboral fue de 0.941. Estos altos niveles de confiabilidad respaldan la validez, mediante el formato de Aiken cuyo resultado fue 0.75.

### **Proceso de Recolección de Datos**

Se coordinaron con el área de Recursos Humanos del centro de salud donde se realizó la investigación para proporcionar información detallada sobre el estudio, así como para aclarar y responder cualquier pregunta que pudiera surgir. Además, se

adjuntaron los instrumentos de investigación y el consentimiento informado junto con la solicitud, asegurando así una comunicación transparente y una colaboración efectiva entre los investigadores y el personal del hospital. Este enfoque garantizó el cumplimiento de los protocolos éticos y la participación informada de todos los involucrados en el estudio. Afortunadamente, se recibió una respuesta favorable por parte de Recursos Humanos tan solo tres días después de realizar la solicitud.

Los instrumentos de la investigación se aplicaron de forma presencial, acompañados de una explicación detallada a cada participante sobre la importancia del estudio y sus objetivos. Se solicitó a los participantes que leyeran detenidamente el consentimiento informado y que posteriormente lo firmaran, indicando así su consentimiento para participar en la investigación. Este proceso garantizó que los participantes estuvieran plenamente informados sobre el estudio y que proporcionaran su consentimiento de manera voluntaria y consciente, asegurando así la ética y la integridad en la recopilación de datos.

Se dispuso de un periodo de 5 días para recopilar la información, con un periodo de tiempo de 15 minutos para el llenado de ambos instrumentos, la cual luego sería procesada estadísticamente. Posteriormente, se presentarían los resultados, se llevaría a cabo una discusión científica para llegar a conclusiones y realizar recomendaciones pertinentes.

### **Procesamiento y Análisis de Datos**

Mediante el software de estadística, SPSS versión 25 se procesaron los datos que fueron recolectados. El objetivo principal fue generar tablas y gráficos estadísticos con el fin de evaluar la correlación entre las variables y confirmar la fiabilidad del instrumento de medición empleado en la investigación. Esta herramienta permitió realizar un análisis más detallado y una interpretación profunda de los datos recopilados, al proporcionar una descripción completa de cada variable estudiada. El uso del SPSS facilitó la identificación de patrones, tendencias y relaciones entre las diferentes variables, lo que contribuyó a una comprensión más precisa y rigurosa de los resultados obtenidos.

### **Consideraciones éticas**

Se solicitó al Hospital de Bagua el permiso correspondiente para ejecutar los instrumentos de recolección de datos. Obtenida la autorización, se procedió a aplicar

dichos instrumentos, solicitando el debido permiso a la jefa del servicio y explicando que era para fines de estudio. Se citó a los participantes en un solo lugar y momento, lo cual fue aceptado gustosamente por ellos, lo que permitió llevar a cabo el estudio de manera efectiva y sin contratiempos. Esta colaboración facilitó la recolección de datos de manera organizada y respetuosa con los procedimientos del hospital.

Además, el investigador tiene el compromiso por honrar en todo momento los fundamentos morales del estudio. Se hizo hincapié que sobre los datos recopilados se debería mantener la confidencialidad, asegurando que la identificación de los que participen no sería develada. También se garantizó que el investigador no divulgaría ninguna información que pudiera identificar a los participantes. Este compromiso fue informado a cada individuo al suscribir el acuerdo de consentimiento. Asimismo, el investigador se comprometió a cumplir estrictamente y a respetar los principios éticos de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía en todo momento, asegurando así el bienestar y las libertades de los sujetos involucrados en la investigación.

## Capítulo IV

### Resultados y discusión

#### Resultados Descriptivos

**Tabla 1**

Nivel de factores de riesgo laboral, de acuerdo a las dimensiones

	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Factores de riesgo laboral	2	7	22	73	6	20	30	100
Riesgo biológico	15	50	10	33	5	17	30	100
Riesgo ergonómico	1	3	10	34	19	63	30	100
Riesgo físico	2	7	9	30	19	63	30	100
Riesgo químico	1	3	9	30	20	67	30	100
Riesgo psicosocial	15	50	9	30	6	20	30	100

En la tabla 1, se observa que el 73% de los colaboradores en el sector salud que trabaja dentro de emergencia del hospital de Bagua considera que los factores de riesgo laboral son de nivel medio. Por otro lado, el 20% de los encuestados piensa que estos riesgos son bajos, mientras que solo el 7% opina que son altos. Además, en cuanto a las dimensiones de riesgo biológico y riesgo psicosocial, ambos son considerados altos por igual, alcanzando un porcentaje del 50%. Esto indica que los trabajadores perciben un nivel significativo de riesgo en estas áreas específicas de su entorno laboral.

**Tabla 2**

Nivel de desempeño laboral, según dimensiones

	Desempeño laboral		Evaluación de metas		Evaluación de compromisos	
	fr	%	fr	%	fr	%
Alto	1	3	1	3	1	3
Medio	18	60	14	47	20	67
Bajo	11	37	15	50	9	30
Total	30	100	30	100	30	100

En la tabla 2, se observa al 60% de los trabajadores del servicio de emergencia de un hospital de Bagua que tienen un desempeño laboral medio, mientras que el 37% es bajo y solo un 3% es alto. En cuanto a la dimensión de evaluación de metas, el 50% de los trabajadores presenta un nivel bajo, mientras que, en la dimensión de evaluación de compromisos, el 67% muestra un nivel medio. Se destaca que en ambas dimensiones hay un 3% de los trabajadores que muestran un nivel alto. Estos resultados proporcionan una visión detallada del desempeño laboral y las evaluaciones de metas y compromisos en el servicio de emergencia del hospital de Bagua.

## Resultados inferenciales

### *Hipótesis general*

**Ha:** Existe relación entre factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2023.

**Ho:** No existe relación entre factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2023.

### *Tabla 3*

#### *Correlación entre factores de riesgo laboral y desempeño laboral*

			Calidad
<b>Rho de Spearman</b>		Coef. de corre.	0.964
	Factores de riesgo laboral y desempeño laboral	IC de 95% para p	(0.912; 0.985)
		N	30
		Valor p	0.000

Se evidencia correlación entre los factores de riesgo y desempeño laborales de los empleados de salud en el servicio de emergencia del hospital de Bagua, lo cual está sustentado, siendo la  $p$  menos o igual a 0,05. Para el grado de correlación pudo obtenerse un valor de **0.000**. En tanto, se rechaza la hipótesis nula.

### *Hipótesis específicas*

**Ha:** Existe relación entre el riesgo biológico, riesgo ergonómico, riesgo físico, riesgo químico, el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.

**Ho:** No existe relación entre el riesgo biológico, riesgo ergonómico, riesgo físico, riesgo químico, el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.

### *Tabla 4*

#### *Rho de Spearman Tangible*

Riesgo biológico	Coefficiente de correlación	0.674
	IC de 95% para p	0.380; 0.844
	N	30
	Valor p	0.000
Riesgo ergonómico	Coefficiente de correlación	0.777
	IC de 95% para p	0.543; 0.899
	N	30
	Valor p	0.000
Riesgo físico	Coefficiente de correlación	0.924
	IC de 95% para p	0.822; 0.968
	N	30
	Valor p	0.000
Riesgo químico	Coefficiente de correlación	0.751
	IC de 95% para p	0.500; 0.886
	N	30
	Valor p	0.000
Riesgo psicosocial	Coefficiente de correlación	0.768
	IC de 95% para p	0.528; 0.895
	N	30
	Valor p	0.000

Se evidencia correlación entre los factores de riesgo laboral, que se sustentó en cada dimensión, donde la **p** es menos o igual a 0,05. Para la correlación, tenían valores correspondientes a 0,674; 0,777; 0,924; 0,751 y 0.768 y se consideran como positiva moderada. Es por esto que, se procede a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula.

## Discusión

El cuidado del enfermero no solo implica atender a los usuarios de salud, sino también cuidarse a sí mismo para poder proporcionar un cuidado de calidad y otorgar el valor significativo que cada persona merece. El fin de la investigación fue determinar la influencia de los factores de riesgo laboral en el desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua en el año 2023. Los resultados obtenidos revelaron una correlación entre ambas variables, ya que el 73% de los participantes afirmaron que experimentan un riesgo laboral medio, mientras que el 37% evidenció tener un desempeño laboral bajo. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar adecuadamente los riesgos laborales para promover un mejor desempeño y bienestar de los trabajadores en Emergencia.

Si se hacen contrastes mundialmente, Villasana L, Hernández P, Ramírez E. destacan la importancia vital de evitar que ocurran factores de riesgo laboral en los profesionales para que puedan desempeñarse de manera óptima. En este sentido, enfatizan en la necesidad de intercambiar información básica y esencial como parte del trabajo y del propio desarrollo en beneficio de la empresa en la cual laboran. Además, señalan que la competitividad y el esfuerzo por la superación es cada vez mayor, y que la necesidad de capital humano capacitado y calificado es imperativa para afrontar los desafíos y las transformaciones constantes en el entorno laboral. Estas observaciones resaltan la importancia de la formación y el desarrollo profesional continuo como elementos clave para enfrentar los retos laborales en un contexto globalizado y en constante cambio (Villasana L, Hernández P, Ramírez E. 2021).

Basándonos en los hallazgos, podemos comparar con esta investigación donde comúnmente hay una tendencia elevada hacia los factores de riesgo laboral químico bajo dentro del hospital de Bagua. Esto sugiere a los trabajadores de dicho hospital suelen estar más atentos a su entorno laboral para desempeñarse de manera eficiente y segura. Dentro de esta situación, podemos deducir que la capacidad humana en relación a los factores de riesgo laboral químico se manifiesta a través del aporte técnico y el interés en la exploración en las actividades cotidianas de la oficina. Es decir, existe una preocupación y conciencia por parte del personal de salud en cuanto a los riesgos químicos presentes en su entorno laboral, lo que puede reflejar un enfoque proactivo hacia la prevención y la seguridad en el trabajo.

Las actividades diarias en el trabajo pueden ocasionar desgaste en el desempeño laboral, y en ocasiones, los trabajadores se enfrentan a situaciones que requieren un esfuerzo y dedicación extra para superarse personalmente. Aunque este enfoque puede descuidar la calidad de vida, las consideraciones relacionadas con la salud suelen captar el enfoque. Estos elementos son observados diariamente, y resulta preocupante a medida que la situación se vuelve compleja y afecta significativamente el bienestar mental y físico de los trabajadores. Es fundamental que las organizaciones promuevan un equilibrio adecuado entre la vida personal y el trabajo, así como programas de apoyo y recursos para garantizar el bienestar integral de sus empleados. Si hablamos de desempeño laboral, podemos mencionar la investigación realizada por Basante Y, Salas M, Zambrano C., en 2021. En su estudio, estudiaron a la dignidad dentro del centro de labores ya que tienen a fortalecer las habilidades en el trabajo, así también del bienestar e integración, dimensiones que se relacionan con la investigación que se citó anteriormente. A mayor porcentaje, se demostró que estos aspectos deben ser altos, al igual que el respaldo organizacional y la protección laboral, que estos llegan a contribuir a satisfacer a los empleados. En un debate más amplio, se considera el nivel por preocupación sobre los niveles de excelencia en las compañías, donde el empleado muestra su grado de entendimiento y está sujeto a la formación continua. Además, se ha evidenciado que en varias naciones en desarrollo se da la adecuada atención a los factores de riesgo laboral. Este enfoque destaca la relevancia de promover condiciones laborales dignas y seguras, así como la importancia de la formación continua y el apoyo institucional para el desarrollo profesional y el bienestar de los trabajadores (Salas M, Basante Y, Zambrano C, et al., 2021).

Se ha observado que el desempeño laboral está estrechamente ligado al talento humano, ya que implica el compromiso y la habilidad para llevar a cabo acciones filosóficas, involucrarse y gestionar actividades que beneficien al usuario. De esto se deduce que la calidad de vida está relacionada con la coherencia entre el pensamiento humano y la consecución de metas establecidas a corta y larga duración. Tanto en las empresas administrativas y de gerencias como en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS) peruanas y otras regiones, se observa una estructura regularmente organizada y planificada en términos de espacio, tiempo y personal, con el objetivo de lograr resultados mediante la utilización de habilidades humanas y las capacidades en conexión al desempeño laboral. Este enfoque resalta la importancia de

una gestión eficaz del talento humano para alcanzar los objetivos organizacionales y mejorar la calidad de vida tanto de los trabajadores como de los usuarios de los servicios de salud (Frías E. 2021).

Adams y Lamon (2003) señalan que el desempeño laboral se refiere a la habilidad que una empresa utiliza como estrategia para aumentar el conocimiento táctico, lo que facilita el intercambio de información entre los trabajadores dentro de una misma organización y, a su vez, entre instituciones que ofrecen algún tipo de servicio. Este enfoque destaca la importancia de fomentar un ambiente de colaboración y comunicación efectiva entre los empleados, lo que contribuye al éxito organizacional y al cumplimiento de los objetivos establecidos.

En consecuencia, los hallazgos obtenidos en este estudio fueron consistentes con los resultados de Santiago (2018), quien se propuso evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de salud en los establecimientos mencionados. Los resultados revelan que, en todos los aspectos evaluados, los porcentajes están por encima del 50%. Sin embargo, las dimensiones de bienestar y placer en el empleo conseguido mediante la labor y administración del ocio indican cifras menos del 50%, con 85.5% y 76.9%, cada uno. Estos hallazgos destacan áreas específicas que pueden requerir una mayor atención y mejora dentro del ámbito laboral de los trabajadores de salud en los establecimientos estudiados.

En conclusión, se evidencia que los profesionales de la salud que trabajan en el nivel 1 de atención presentan un desempeño laboral muy deficiente, especialmente en áreas críticas como la satisfacción laboral, el bienestar derivado del trabajo y la gestión del tiempo libre. Estos resultados subrayan la urgencia de implementar estrategias efectivas para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de estos profesionales. Es fundamental abordar estas deficiencias mediante acciones que promuevan un ambiente laboral más satisfactorio, brinden apoyo emocional y profesional, y faciliten una adecuada gestión del tiempo libre para fomentar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal del personal médico en el primer nivel de asistencia sanitaria.

Así pues, López y Acosta (2019) hicieron una investigación en Colombia que tuvo el propósito de relacionar los factores de riesgo laboral con la innovación en IPRESS. Para ello, realizaron un estudio cuantitativo y correlacional. Además, emplearon la técnica de modelamiento mediante ecuaciones estructurales. La muestra

incluyó a los hospitales de alta complejidad colombianos. Asimismo, brinda una comprensión más profunda de la manera en que los factores de riesgo laboral tienden a influir en la capacidad de innovación en el sector de la salud, lo que puede ser crucial para la mejora de las políticas y prácticas laborales en las instituciones de salud.

Los resultados obtenidos indicaron que los factores de riesgo laboral, a través de sus diversas dimensiones, tienen una influencia determinante sobre la innovación en el sector de la salud. Esto implica que estos factores ejercen una influencia positiva en el ámbito de la salud, lo que sugiere la importancia crucial de gestionar adecuadamente los riesgos laborales para fomentar la innovación en las instituciones de salud.

El estudio realizado por Hernández y Valencia (2022) en Panamá tuvo resultados alcanzados revelaron percepciones positivas en todos los ámbitos de medición de dicha variable, incluyendo el aumento del ejercicio, el cambio en los hábitos alimenticios, el cumplimiento de las 8 horas de sueño y la reducción de alimentos no saludables. En la conclusión, se encontró que la intervención mediante sesiones educativas mejora la calidad de vida, lo que a su vez contribuye a un mejor desempeño laboral y, en última instancia, a la mejora del trabajo y la salud de los médicos. Comparando con los resultados de nuestro estudio se puede manifestar que en el hospital de Bagua el personal de salud que labora en el servicio de emergencia de la totalidad de participantes solo el 3% tiene un desempeño laboral alto, el 60% medio y el 37% bajo. Estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar estrategias efectivas de gestión de riesgos laborales como parte integral de los esfuerzos por promover la innovación y elevar el estándar de los servicios médicos.

## Capítulo V

### Conclusiones y Recomendaciones

#### Conclusiones

- El análisis reveló una correlación significativa de 0.964 ( $p < 0,05$ ) entre los factores de riesgo laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua.
- Con respecto al riesgo biológico el 50% muestra un riesgo biológico alto, el 33% medio y el 17% bajo.
- En el riesgo ergonómico, el 3% presentaron un nivel alto, el 33% medio y 63% presentan un nivel ergonómico bajo.
- En el riesgo físico, el 7% presentaron un nivel alto, el 30% nivel medio y el 63% un nivel de riesgo físico bajo.
- En relación al riesgo químico, se concluye que el 3% presentan un nivel alto, el 30% un nivel medio y el 67% un riesgo químico bajo.
- En el riesgo psicosocial, el 50% refirieron que existe un nivel alto, el 30% un nivel medio y el 20% un nivel bajo.

## Recomendaciones

- A través de la unidad de capacitación del hospital de Bagua, se propone fortalecer y administrar programas de formación centrados en las experiencias prácticas compartidas por expertos en áreas especializadas. El objetivo es reducir los factores de riesgo laboral y mejorar el desempeño laboral del personal de salud que trabaja en el servicio de emergencia de dicho hospital.
- A la dirección de salud pública y al área de gestión de la calidad se sugiere proporcionar y diseñar planes de capacitación trimestral enfocados en los riesgos laborales y su impacto en el desempeño individual de los trabajadores. Esto se hace con el objetivo de resaltar la importancia de mejorar la calidad de vida profesional mediante la concienciación y preparación continua sobre los riesgos laborales.
- La dirección del hospital, a través de sus oficinas ejecutoras, debería continuar promoviendo buenas prácticas en la prevención de riesgos laborales entre sus trabajadores. Además, debería facilitar oportunidades para el desarrollo profesional, tanto en el ámbito laboral como en la educación continua, permitiendo a los empleados adquirir nuevos conocimientos y mejorar sus habilidades.
- A través de la oficina de recursos humanos del hospital de Bagua, se recomienda brindar capacitación continua a los trabajadores que muestren deficiencias en la aplicación y uso del conocimiento en materia de riesgos laborales. Se deben proporcionar las facilidades necesarias para que puedan desempeñar sus funciones de acuerdo con los estándares profesionales. Esto se puede lograr mediante la organización de talleres, foros y cursos presenciales. Posteriormente, se debe evaluar la capacidad de respuesta de los trabajadores después de recibir la capacitación.

## Referencias

- Aguilar, R. (2019). Riesgos biológicos laborales: “erbio”, un nuevo método de evaluación teórica. Pamplona – España. Recuperado de: [https://academicas-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/21117/TESIS\\_doctoral\\_RaulAguilar%20MA.pdf?sequence=1&isAllowed=n](https://academicas-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/21117/TESIS_doctoral_RaulAguilar%20MA.pdf?sequence=1&isAllowed=n)
- Atalaya, M. (2019). Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología – Año III N.º 5. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Bohórquez, E & et al. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000300385&lng=es&tlng=es).
- Burbano, M. Paspuel, O & Del Rocío Álvarez Hernández, S. (2022). Desarrollo de una investigación a través de un plan de estudio. Conrado, 18(S3),165-171. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2649>
- Cedeño, A. & et al. (2019). Riesgo laboral en trabajadores de salud del sector público. RECIAMUC, 2(3), 406-417. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/2.\(3\).septiembre.2018.406-417](https://doi.org/10.26820/reciamuc/2.(3).septiembre.2018.406-417)
- Chávez, C. (2017). El Desempeño Laboral en la empresa Talma Servicio Aeroportuarios - Lima. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27917/B\\_Chavez\\_PCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27917/B_Chavez_PCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cornejo, L. (2020). Percepción del paciente sobre cuidado humanizado a la luz de Watson - servicio de cirugía. H.R.D “las mercedes”. Chiclayo. 2019. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6536/Cornejo%20S%C3%A1nchez%20Leslie%20Luc%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Custodio, P. (2022). Riesgo laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería, del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú, 2021. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6382>

- Díaz, M. & Bustamante, Z. (2018). Talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital “José Soto Cadenillas”- Chota, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28523>
- Fuentes D, y Guambo M. (2020) ‘‘Factores ambientales que influyen en el rendimiento laboral de enfermería en el área clínico quirúrgico del Hospital de Especialidades FF. AA nº1 Quito, octubre 2019-marzo 2020’’. [Tesis pregrado Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8045/P-UTB-FCSENF-000213.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, G. (2022). Riesgo ocupacional y desempeño laboral del personal de salud de la unidad de hemodiálisis del Complejo Hospitalario de la Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz, 2022. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7123>
- García, O. (2022). Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño profesional en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022. Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_ccbdc74dad2a79500d19094c555ac4ef](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ccbdc74dad2a79500d19094c555ac4ef)
- Gutiérrez, S. & et al. (2021). Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad. Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTPD\\_babbb76f599ec18fbce32564ae7d575f](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTPD_babbb76f599ec18fbce32564ae7d575f)
- Hernández, A. & et al. (2021). Factores de riesgo del personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel. Rev. enferm. neurol; 20(3): 197-206, sep.-dic. 2021. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1372929>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la Investigación. (M. Rocha Martínez (ed.); 6th ed.). McGraw - Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. [https://www.academia.edu/38885436/Hernández\\_Fernández\\_y\\_Baptista\\_2014\\_Metodología\\_de\\_la\\_Investigación](https://www.academia.edu/38885436/Hernández_Fernández_y_Baptista_2014_Metodología_de_la_Investigación)
- Jiménez, R. & Pavés, J. (2018). Occupational hazards and diseases among workers in emergency services: a literature review with special emphasis on Chile. Medwave 2018 Aug;15(7):e6239 doi: 10.5867 /medwave.2015.07.6239. Recuperado de: <https://dominodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2014>

- Luciana, M. (2019). La meta-evaluación en la educación superior: reflexiones sobre su aplicación en el proyecto cai+d 2016. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/45426.pdf>
- Marín, B., & González-Argote, J. (2022). Riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de Enfermería. *Revista Información Científica*, 101(1), e3724. Recuperado de <https://revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3724/5049>
- Mehech, C. & et al (2018). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral>
- Ministerio de Salud Perú. (2019). Programa de prevención de accidentes con materiales punzo cortantes en servicios de salud. Plan Nacional de Prevención del VHB, VIH y la TB por Riesgos Ocupacionales en los Trabajadores de Salud, aprobado con R.M. N° 768- 2010-MINSA. Recuperado de: <https://www.gob.pe/minsa/>
- Moreno, B. (2019). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Niño, Y. & et al. (2021). Riesgo químico en lugares de trabajo. Guía técnica. Colombia. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7838332.pdf>
- Organización mundial de la salud & Organización internacional del trabajo. (2021). OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm)
- Orozco, M. Zuluaga, Y. & Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Colombia. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237>
- Pérez, N. (2018). Factores de riesgo y el desempeño laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico del hospital de emergencias de Villa el Salvador, Lima 2018. Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_42de6ffac737159c866d9e4ea590b84](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_42de6ffac737159c866d9e4ea590b84)

- Quintana, D. & Tarqui, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) 2020; 20(1):123-2. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Rojas, K. (2018). El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la subprefectura distrital de independencia Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/Rojas\\_ZKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/Rojas_ZKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Santana González, C. C., Gómez Ortega, M., Dimas Altamirano, B., & Martínez Garduño, D. M. D. (2021). Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(4), 4566-4575. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.640](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.640)
- Sennett, R. (2000). La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889728.pdf>
- Soto, L. & et al. (2020). Evaluación de la Exposición a agentes de riesgo físico en centros de salud. Pol. Con. (Edición núm. 50) Vol. 5, No 10 octubre 2020, pp. 424-439 ISSN: 2550 - 682X. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7659417.pdf>
- Soto, G. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A. Obtenido de [http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1509/2018\\_ADYDE\\_182\\_18\\_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1509/2018_ADYDE_182_18_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vega, M. C. & Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga: Factors that influence the work performance of health personel working in the tipe C Health Center, Latacunga. La U Investiga, 7(2), 39 – 52. <https://revistasoj.sjts.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Verona, L. (2022). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal de un centro de salud de Amazonas. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92929>

- Vicuña, B. Reinoso, M. & Peralta, A. (2023). Factores de riesgos ergonómicos y desempeño profesional en médicos del Centro de Salud de Azogues. Alfa Publicaciones, 5(3.1), 126–146. <https://doi.org/10.33262/ap.v5i3.1.393>
- Zapata, M. (2021). Factores de riesgos laborales y desempeño del personal de laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Zapata%20Bravo,%20Maria%20Alexandra>

## Apéndice

### Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGOS LABORALES

Nº	Preguntas	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
1	Encapsula las agujas de las inyecciones antes de descartarlo.					
2	Descarta el material contaminante a través de bolsas de colores.					
3	Aplica una postura correcta para el confort del paciente					
4	La permanencia de pie en su unidad de trabajo es mayor a seis horas.					
5	Realiza posturas forzadas en el trabajo.					
6	Se presenta ruidos perturbadores dentro de su área laboral.					
7	La iluminación es adecuada dentro de su área laboral.					
8	Usa EPP adecuados para el cuidado de la radiación					
9	La temperatura del ambiente te causa descontento en el trabajo.					
10	Utiliza guantes de bioseguridad para los medicamentos que son tóxicos.					
11	Tiene estrés laboral					
12	Tiene sobrecarga laboral					
13	Le generan más funciones que las de su puesto de trabajo.					

**Alto** : 59 – 80

**Medio** : 38 – 58

**Bajo** : 16 – 37

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario para evaluar “El Desempeño laboral” en los trabajadores del servicio de emergencia de un Hospital de Bagua, 2023.

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que sus respuestas son totalmente confidenciales, agradecemos su participación.

Datos Generales:

Edad:

Sexo:

Tiempo de servicio:

Condición Laboral Profesión:

Nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) Siempre (4) Casi siempre (5)

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE METAS</b>						
1	Se cumple las funciones del puesto que le asignaron.					
2	Se logran las metas que le asignaron.					
3	Se cumple oportunamente las funciones encomendadas.					
4	Se cumple de manera adecuada las funciones encomendadas.					
5	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación efectuada					
6	Se reconoce de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas individuales.					
7	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en la unidad.					

8	Considera que cumple sus funciones y/o metas en ausencia de las metas de la unidad.						
9	Se cumple las normas de la institución.						
10	Se demuestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas individuales.						
11	Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales.						
12	Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas de la unidad.						
<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE COMPROMISOS</b>							
13	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan						
14	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento intelectual)						
15	Se hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)						
16	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.						
17	Muestra su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan						
18	Muestra su predisposición en mejorar su comportamiento.						
19	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.						

20	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad.					
21	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad.					
22	Muestra su disposición en cumplir nuevos retos					
23	Se guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución					
24	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo					
25	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas.					

**Alto** : 93 – 125

**Medio** : 59 – 92

**Bajo** : 25 – 58

## Apéndice B: Validez de los instrumentos

### CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGOS LABORALES

El cuestionario de factores de riesgos laborales, fue elaborado por Zapata en su estudio elaborado “Factores de riesgos laborales y desempeño del personal de laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021”, en la Universidad Cesar Vallejo, el cuenta con 15 ítems y 5 dimensiones.

VARIABLE	TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario de factores de riesgos laborales
PUNTUACIÓN		NIVEL
59 – 80		Alto
38 – 58		Medio
16 – 37		Bajo

La validez fue realizada en cuanto al contenido y estructura mediante la técnica de Juicio de Expertos, en donde se realizó una evaluación de 3 expertos que, bajo el formato de Aiken, se reportó un Coeficiente de Concordancia Positiva para la prueba en general y sus dimensiones, mayores al 90%, los criterios que utilizó para la evaluación fueron de pertinencia, 59 correspondencia, coherencia lógica, suficiencia y aplicabilidad.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luis Alberto Calderón Yarleque

DNI:... 40097132

Especialidad del validador Doctor en Estadística Aplicada

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

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

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



.....  
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edison Chacón Arenas  
DNI2557332

Especialidad del validador:...MBA

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



.....  
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chávez Velásquez Cleosmith

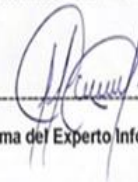
DNI: 43161211

Especialidad del validador: Mg Gestión de los Servicios de la Salud, Cirujano Dentista

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 2021



.....  
Firma del Experto Informante.

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

El instrumento que se utilizará para el presente estudio será el “Cuestionario para evaluar el desempeño laboral”, el cual fue elaborado por Diaz & Bustamante en su estudio Talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital “José Soto Cadenillas”- Chota, 2018, el cual cuenta con 2 dimensiones y 25 ítems.

N° ÍTEMS	CRITERIO		DE	V. AIKEN
Ítem 1	Relevancia	3.6	0.55	0.87
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 2	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 3	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.45	0.73
Ítem 4	Relevancia	3.6	0.55	0.80
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 5	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 6	Relevancia	3.6	0.55	0.80
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 7	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 8	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 9	Relevancia	3.6	0.55	0.80
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 10	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 11	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 12	Relevancia	3.6	0.55	0.80
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 13	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73

Ítem 14	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 15	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 16	Relevancia	3.6	0.55	0.80
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 17	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 18	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 19	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 20	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 21	Relevancia	3.6	0.55	0.80
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 22	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 23	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 24	Relevancia	3.6	0.55	0.80
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 25	Relevancia	3.6	0.55	0.80
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73

V DE AIKEN = 0.75

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de los factores de riesgos laboral y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 01

Fecha actual: 24/10/2023

Nombres y Apellidos de Juez: Liliana Aguino Arista

Institución donde labora: Hospital de Apoyo Bagua II-1

Años de experiencia profesional o científica: 12 años.



Firma y Sello

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ( )  
1 0

Observaciones:.....  
Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....  
Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO (X)  
1→0 0→1

Observaciones:.....  
Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO (X)

Observaciones:.....  
Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....  
Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....  
Sugerencias:.....

MINISTERIO DE SALUD  
GOBIERNO REGIONAL DE MADAGASCAR  
HOSPITAL DE ROY OY BAGUA II-1  
\*\*\*\*\*  
Liliana Aquino Ariata  
Lic. Enfermera  
CEP-30023 RNE: 31474

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de los factores de riesgos laboral y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 09

Fecha actual: 19/10/2023

Nombres y Apellidos de Juez: YACQUELIN MILAGROS ROJAS RAMIREZ

Institución donde labora: HOSPITAL DE APOYO BAGLIO II-1

Años de experiencia profesional o científica: 10 años

  
MINISTERIO DE SALUD  
Yacquelin Milagros Rojas Ramirez  
Lic. Esp. Cuidados Intensivos Adulto  
Lic. Esp. 4991 - RNE 020079

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI   
1

NO ( )  
0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )  
1→0

NO (X)  
0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

MINISTERIO DE SALUD  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
 FRANCISCO JOSÉ RAMÍREZ  
 ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
 00001 - RRCC 026010

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de los factores de riesgos laboral y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 03

Fecha actual: 18/10/2023

Nombres y Apellidos de Juez: D. Jaime Mandaca Araujo

Institución donde labora: Universidad Nacional Fabiola Zalazar

Años de experiencia profesional o científica: 17 años

  
Firma y Sello

**Msc. Jaime Mandaca Araujo**  
N° 2.38987      CIP. N° 38987

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ( )  
1 0

Observaciones:.....  
.....  
Sugerencias:.....  
.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....  
.....  
Sugerencias:.....  
.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO (X)  
1→0 0→1

Observaciones:.....  
.....  
Sugerencias:.....  
.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO (X)

Observaciones:.....  
.....  
Sugerencias:.....  
.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....  
.....  
Sugerencias:.....  
.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....  
.....  
Sugerencias:.....  
.....

  
Msc. Jaimé Mundaca Araujo  
C.B.P. N° 38987

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de los factores de riesgos laboral y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 04.  
 Fecha actual: 18/10/2024  
 Nombres y Apellidos de Juez: M.C.S. Elferes Mundaca Castañeda.  
 Institución donde labora: Universidad Nacional de Jaén  
 Años de experiencia profesional o científica: 09 años.

 **DOCENTE INVESTIGADOR**  
  
**M.C.S. ELFERES MUNDACA CASTAÑEDA**  
 RENACYT - ORCID: 0012-1404  
 NRM. 1002 - NRE. 24839 - CEP. 61167

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI  1                      NO ( ) 0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI                       NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )                      NO  0  
1→0                      0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )                      NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI                       NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI                       NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


**DOCENTE INVESTIGADOR**  
  
**M.C. EL FERES MUNDACA CASTAÑEDA**  
REINACT - ONCO 8912 - 1404  
1002 - NRE. 34839 - CEP. 81187

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación de los factores de riesgos laboral y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 05  
Fecha actual: 18/10/2024  
Nombres y Apellidos de Juez: Carla Ximena Rodas Paredes.  
Institución donde labora: Hospital Regional Virgen de Fatima.  
Años de experiencia profesional o científica: 08 años.

  
Carla Ximena Rodas Paredes  
LIC. ENFERMERIA  
CEP 276434 - RNE 022883

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)  
1

NO ( )  
0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )  
1→0

NO (X)  
0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


  
 Carlos Andrés Alvarado Paredes
   
 C.E. EMPERADOR
   
 110100034 - 1100000000

## Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)

### Factores de riesgo laboral

#### Estadísticas totales y de elementos

Variable	Muestra	Media	Desv.Est.
Item1	10	3.167	1.117
item2	10	3.800	1.215
Item3	10	4.033	0.928
Item4	10	1.633	0.850
Item5	10	1.800	0.887
Item6	10	2.367	0.809
Item7	10	3.867	1.196
Item8	10	2.200	0.714
Item9	10	2.267	0.583
Item10	10	1.800	0.961
Item11	10	2.867	1.074
Item12	10	3.800	1.215
Item13	10	4.033	0.928
<b>Alfa de Cronbach</b>			
Alfa			
0.9024			

### Desempeño laboral

#### Estadísticas totales y de elementos

Variable	Muestra	Media	Desv.Est.
Item1	10	1.633	0.850
item2	10	1.800	0.887
Item3	10	2.367	0.809
Item4	10	3.867	1.196
Item5	10	2.200	0.714
Item6	10	2.267	0.583
Item7	10	1.800	0.961
Item8	10	4.033	0.928
Item9	10	1.633	0.850
Item10	10	1.800	0.887
Item11	10	2.367	0.809
Item12	10	3.867	1.196
Item13	10	2.200	0.714
Item14	10	2.267	0.583
Item15	10	1.800	0.961
Item16	10	2.867	1.074
Item17	10	3.800	1.215

Item18	10	4.033	0.928
Item19	10	1.633	0.850
Item20	10	1.800	0.887
Item21	10	2.367	0.809
Item22	10	3.867	1.196
Item23	10	2.200	0.714
Item24	10	2.267	0.583
Item25	10	1.800	0.961
Total	10	62.533	14.616
Alfa de Cronbach			
Alfa			
0.9419			

## Apéndice D: Matriz de consistencia

### Título: Factores de riesgo laboral y desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2023

Problema	Objetivos	VARIABLES	Hipótesis	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional <b>Tipo:</b> Básico <b>Corte:</b> Transversal <b>Población:</b> 30 personales de salud del servicio de emergencia <b>Muestra:</b> Universo muestra <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario
¿Cuáles son los factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua?	Determinar la influencia de los factores de riesgos laboral en el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua, 2023.	Factores de riesgos laboral	Existe relación entre factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua, 2023.	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el riesgo biológico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua?</li> <li>• ¿Cuál es el riesgo ergonómico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua?</li> <li>• ¿Cuál es el riesgo físico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua?</li> <li>• ¿Cuál es el riesgo químico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia entre la dimensión riesgo biológico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua, 2023.</li> <li>• Determinar la influencia entre la dimensión riesgo ergonómico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua, 2023.</li> <li>• Determinar la influencia entre la dimensión riesgo físico y el desempeño laboral en el personal de</li> </ul>	Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre el riesgo biológico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua.</li> <li>• Existe relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua.</li> <li>• Existe relación entre el riesgo físico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua.</li> <li>• Existe relación entre el riesgo</li> </ul>	

<p>emergencia, de un hospital de Bagua?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿cuál es el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua?</li> </ul>	<p>salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia entre la dimensión riesgo químico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua, 2023.</li> <li>• Determinar la influencia entre la dimensión riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua, 2023.</li> </ul>		<p>químico y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio de emergencia, de un hospital de Bagua.</li> </ul>	
--	--	--	--	--

### **Apéndice E: consentimiento informado**

#### Consentimiento Informado

Fecha: .....

Yo ....., identificada con DNI N°....., a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el estudio de investigación titulada: “Factores de riesgo laboral y desempeño laboral del personal de salud del servicio de emergencia de un hospital de Bagua, 2023”, la cual pretende determinar la relación que existe entre los factores de riesgo laboral y desempeño laboral del personal de salud. Habiendo sido informado (a) del propósito de la misma, así como los objetivos y teniendo la confianza plena con ello autorizo a responder con veracidad cada uno de las preguntas, además el instrumento será confidencial, anónima y exclusivamente para fines de la investigación. Con respecto a los riesgos el estudio no representa ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

.....

Firma del participante