



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“RIESGOS LABORALES Y AUSENTISMO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LA UNIDAD DE
CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS
INTENSIVOS**

**PRESENTADO POR:
MIRANDA SILVA JESSICA MABEL**

**ASESOR:
DR. ARÉVALO MARCOS, RODOLFO AMADO**

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi esposo Jorge y a mis hijos, Jorge Miguel y Pierre André por ser el pilar de mi vida. El inmenso amor que siento por ellos han contribuido para mi realización como profesional y lograr mis objetivos trazados, pudiendo lograr finalmente terminar este proyecto. Son sin duda mi motivación para seguir adelante durante el resto de mis días.

Lic. Miranda Silva, Jessica



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme acercar mi vocación de manera humanizada, con el principio de servicio.

A mi asesor, Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos por su apoyo incondicional durante esta etapa de la investigación.

ASESOR:
DR. ARÉVALO MARCOS, RODOLFO AMADO



JURADO

PRESIDENTE : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles
SECRETARIO : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama
VOCAL : Mg. Efigenia Celeste Valentin Santos

ÍNDICE

Pág.

v



| | |
|--|---|
| Resumens..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| 1. EL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 1 |
| 1.2. Formulación del problema | 3 |
| 1.2.1. Problema general | 3 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 4 |
| 1.3. Objetivos de la investigación..... | 4 |
| 1.3.1 Objetivo general | 4 |
| 1.3.2 Objetivos específicos..... | 5 |
| 1.4. Justificación de la investigación..... | 5 |
| 1.4.1 Teórica..... | 5 |
| 1.4.2 Metodológica..... | 6 |
| 1.4.3 Práctica | 6 |
| 1.5. Delimitaciones de la investigación | 6 |
| 1.5.1 Temporal | 6 |
| 1.5.2 Espacial | 6 |
| 1.5.3 Población o unidad de analisis | 7 |
| 2. MARCO TEÓRICO | 8 |
| 2.1. Antecedentes | 8 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 12 |
| 2.2.1. Riesgos laborales | ¡Error! Marcador no definido. 12 |
| 2.2.2 Referencia historica del ausentismo laboral ¡Error! Marcador no | definido..... 13 |

| | | |
|-----------|--|--|
| 2.2.3 | Dimensiones del riesgo laboral | ¡Error! Marcador no definido.13 |
| 2.2.4. | Ausentismo laboral | ¡Error! Marcador no definido.14 |
| 2.2.5 | Referencia historica del ausentismo laboral | ¡Error! Marcador no definido.15 |
| 2.2.6 | Dimensiones del ausentismo laboral | ¡Error! Marcador no definido.15 |
| 2.3. | Formulación de hipótesis | 16 |
| 2.3.1. | Hipótesis general | ¡Error! Marcador no definido.16 |
| 2.3.2. | Hipótesis especifica..... | 17 |
| 3. | METODOLOGÍA | 18 |
| 3.1. | Método de la investigación | 18 |
| 3.2. | Enfoque de la investigación | 18 |
| 3.3. | Tipo de investigación | 18 |
| 3.4. | Diseño de la investigación | 18 |
| 3.5. | Población, muestra y muestreo | ¡Error! Marcador no definido.18 |
| 3.6. | Variables y Operacionalización | ¡Error! Marcador no definido.19 |
| 3.7. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | ¡Error! Marcador no definido.23 |
| 3.7.1. | Técnica..... | 23 |
| 3.7.2. | Descripción de instrumentos..... | 23 |
| 3.7.3. | Validación..... | ¡Error! Marcador no definido.24 |
| 3.7.4. | Confiabilidad | ¡Error! Marcador no definido.24 |
| 3.8. | Plan de procesamiento y análisis de datos | 25 |
| 3.9. | Aspectos éticos..... | 25 |
| 4. | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | ¡Error! Marcador no definido.27 |


| | |
|---|--|
| 4.1. Cronograma de actividades..... | ¡Error! Marcador no definido.27 |
| 4.2. Presupuesto | ¡Error! Marcador no definido.28 |
| 5. REFERENCIAS | ¡Error! Marcador no definido.29 |
| Anexos..... | ¡Error! Marcador no definido.39 |
| 1. Matriz de consistencia | ¡Error! Marcador no definido.39 |
| 2. Instrumentos de recoleccion de datos..... | ¡Error! Marcador no definido.40 |
| 3. Consentimiento informado | ¡Error! Marcador no definido.44 |
| 4. Informe de originalidad | ¡Error! Marcador no definido.46 |

Resumen

Introducción: Los accidentes laborales, las enfermedades relacionadas y con ello las horas laborales que se pierden por el efecto del ausentismo laboral son temas muy importantes, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) anualmente mueren casi 2 millones de personas por accidentes o enfermedades laborales, así también, por año ocurren en el planeta unos 374 millones de accidentes no mortales relacionados con el trabajo y que resultaron con un promedio de 4 días de ausentismo laboral. **Objetivo:** Determinar la relación entre los riesgos laborales y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de UCI de un Hospital de Lima, año 2022. **Métodos:** La investigación será de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, correlacional y diseño observacional. La población a investigar estará conformada por todo el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos

Palabras claves: ausentismo, riesgo laboral, Cuidados intensivos, enfermería

ABSTRACT



Introduction: Occupational accidents, related diseases and with it the working hours that are lost due to the effect of absenteeism are very important issues, according to the International Labor Organization (ILO) almost 2 million people die annually due to accidents or occupational diseases. Likewise, some 374 million non-fatal work-related accidents occur on the planet each year, resulting in an average of 4 days of work absenteeism. Objective: To determine the relationship between occupational risks and work absenteeism in the ICU nursing staff of a Hospital in Lima, year 2022. Methods: The research will be quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional. The population to be investigated will be made up of all the nursing staff who work in the Intensive Care Unit.

Keywords: absenteeism, occupational risk, intensive care, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los accidentes laborales, enfermedades relacionadas y las horas laborales que se pierden por el efecto del ausentismo laboral son temas muy importantes, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) el año 2020 reportó que anualmente mueren casi 2 millones de personas por accidentes o enfermedades laborales (1). Una publicación del año 2021 reportó que a nivel de todo el planeta ocurren por año unos 374 millones de accidentes no mortales relacionados al lugar de trabajo, como resultado ocurren en promedio más de 4 días de ausentismo laboral (2).

El año 2020 la Organización Mundial para la Salud reportó que el lugar de trabajo junto con el calor, ruido, químicos, estrés, equipos inseguros, incluso el polvo, crean las condiciones para las enfermedades ocupacionales (3). El mismo año, pero en Cuba, una investigación sobre calidad de vida durante el ejercicio de enfermería destaca como problemas relacionados a la salud del profesional de enfermería el clima organizacional y los riesgos físicos (4).

En el Salvador, una investigación realizada el año 2017 reportó que los profesionales de enfermería del Hospital Nacional de niños Benjamín Bloom están expuestos todos los días a problemas ambientales y psicosociales (5), En este sentido en Colombia el año 2019 una investigación informó que el ausentismo está más relacionado a problemas en el sistema musculoesquelético, destacando una mayor prevalencia de ausentismo en el género femenino y entre los factores relacionados al ausentismo destaca el estado de ánimo del profesional, el tiempo de labor, el exceso de carga laboral (6). Otra

investigación realizada en México el año 2020 reportó que el ausentismo del profesional de enfermería estuvo asociado a problemas de salud y a una sobrecarga laboral, destacando más en el turno matutino y entre las madres solteras (7).



En el Perú en marzo del año 2020 se reportaron en total 2039 accidentes laborales, de ellos 1623 ocurrieron en Lima metropolitana y 79 corresponde al área de salud (8). Una investigación con profesionales de enfermería desarrollado el año 2019 en un hospital de Tingo María concluyó que dichos profesionales se encuentran en un alto riesgo laboral, destacando con mayor riesgo las dimensiones: físico, biológico, químico. Con un menor riesgos las dimensiones ergonómica y psicosocial (9). El mismo año, otra investigación realizada en un hospital de Puno reportó que los profesionales de enfermería sufren de accidentes laborales de manera frecuente, destacando los factores psicosociales, físicos y biológicos con los que se encuentran con mayor frecuencia (10). En una investigación realizada el año 2017, concluyó que los profesionales de enfermería de un Hospital de Lima siempre tienen presente el uso de los equipos de protección personal porque están continuamente expuestos a manipular fluidos corporales, manejo de sobrecarga, labor bajo presión, ventilación muchas veces inadecuada (11).

Con relación al ausentismo, el año 2019 en el Hospital Nacional Dos de Mayo se reportó que esta variable tiene una alta prevalencia entre el personal de enfermería, destacando el área de trabajo y no poder cambiar turno los factores relacionados al ausentismo (12). El mismo año, pero en el Hospital Santa Rosa se determinó que existe relación entre el ausentismo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería (13). Así también, en

el mismo año, pero en el Hospital III Emergencia Grau se identificó que el 51% de los profesionales de enfermería se ausentaron por problemas de salud, un 34% se ausentó por problemas familiares, un 88.14% reportó una sobrecarga laboral, de este grupo un 88.14% indicó que esto afectó su salud (14). El año 2017 en el Hospital Edgardo Rebagliati Martín el 52.4% de profesionales de enfermería indicó ausentismo relacionado a su satisfacción laboral (15).

En el presente hospital se ha evidenciado que existe un alto índice de ausentismo en la unidad de cuidados intensivos (UCI), así también, son muchos los riesgos a los que está expuesto un profesional de enfermería durante este servicio, incluso levantando peso que muchas veces superaba los parámetros establecidos nacional e internacionalmente, expuestos también a accidentes que han afectado a muchos colegas, derivando en ausentismo que agrava más la labor de quienes estamos de turno y alguien se ausenta, teniendo que repartirse el trabajo entre lo que se presentan a trabajar, situación que debe ser evaluada mediante trabajos de investigación que consideren el riesgo laboral, el ausentismo y la relación entre estas variables poco analizada hasta la fecha, afirmación que se sustenta en la limitada información encontrada. Por ello la investigadora considera muy importante analizar las variables riesgos laborales y ausentismo a los que están expuestos los profesionales de enfermería en UCI.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 problema general

¿Cómo se relacionan los riesgos laborales y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2022?



1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos físicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos químicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos biológicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos ergonómicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los riesgos laborales y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión riesgos físicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión riesgos químicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión riesgos biológicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión riesgos ergonómicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica.

La presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico por la importancia que tiene el análisis real de las variables riesgos laborales y ausentismo laboral, permitiendo esto ratificar o ajustar teorías existentes sobre estas variables, la presente investigación también es muy importante por la limitada información bibliográfica actualizada sobre la relación de estas variables en el personal de enfermería, aún más limitada en personal de enfermería que labora en UCI de los diferentes hospitales del Perú.

1.4.2. Metodológica.

Metodológicamente la presente investigación se sustenta en que la revisión del material bibliográfico existente permitirá sustentar o actualizar los instrumentos de recopilación, por ello es muy importante la aplicación de una investigación con enfoque cuantitativo que permitirán sustentar las mejoras metodológicas relacionadas al tema propuesto.



1.4.3. Practica.

La investigación se justifica de manera practica en la necesidad de la evaluación continua de las variables riesgo laboral y ausentismo laboral que experimenta el personal de enfermería por la alta exposición que estos profesionales sufren. Estas variables deberían evaluarse de manera constante para evitar las complicaciones que se pueden presentar si llegan a experimentar enfermedades que perjudican a los profesionales derivando en ausentismo que perjudica a sus colegas y pacientes.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La información necesaria para el proceso de aplicación de los instrumentos se inició entre los meses de julio a setiembre del año 2021.

1.5.2. Espacial

En la presente investigación para su aplicación se ha considerado las instalaciones de un hospital de Lima-Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Participara en la investigación todo el personal de enfermería que que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima.



2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

8

Luengo et al. (2020), en Chile, tuvieron como objetivo: “*Determinar la asociación entre la fatiga laboral y el ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un Hospital de Alta complejidad en Chile*”. Investigación cuantitativa correlacional, con una población de 146 auxiliares de enfermería y una muestra de 110 auxiliares de enfermería. Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos (15 ítems de fatiga laboral y 16 ítems de ausentismo) que fueron previamente validados y presentaron una buena confiabilidad. Como resultado se destaca que el nivel de ausentismo que más destaca es 11 a 29 días, el mayor índice de ausentismo se reportó en aquellos cuya antigüedad supera los dos años, se destaca una relación significativa entre la fatiga física y el ausentismo ($p = 0,040$; $OR = 1,054$), de la misma forma se evidencio una relación significativa entre el ausentismo y la antigüedad en el trabajo ($p = 0,001$; $OR = 1,084$), se destaca que el ausentismo laboral del profesional de enfermería es influenciado por la fatiga física y también por la antigüedad (16).

Hernández et al. (2018), en México, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “*Determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con el ausentismo en el personal de enfermería en un hospital público de Monterrey*”. Aplico una metodología cuantitativa correlacional, con una muestra den 235 profesionales de enfermería. Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos que fueron previamente validados y presentaron una buena confiabilidad. Encontraron que la tasa de ausentismo global fue de 4.7%, con una tasa de

ausentismo entre los hombres de 4.1% y entre las mujeres una tasa de ausentismo de 3.9%. La tasa de ausentismo fue mayor en las enfermeras jefe de piso, seguido de los enfermeros en general con una tasa de 4.87%. Con relación al turno de trabajo la mayor tasa de ausentismo se dio entre los que laboran en el turno matutino con un 5.9%, seguido del turno vespertino con una tasa de ausentismo de 4.71%. Con relación a los que tenían un trabajo alterno se identificó una tasa de ausentismo de 4.7% menor al observado entre los que no tienen un trabajo alterno que fue de 4.8%. Con relación a las enfermeras que tienen hijos dependientes se identificó una tasa de ausentismo del 4.9%, superior a la tasa de ausentismo de aquellas que no tenían hijos dependientes que fue de 4.3%. se identificó que una mala percepción de las condiciones laborales implica un mayor nivel de ausentismo (mediante una correlación de Pearson se encontró P menor que 0.05). se destaca que el ausentismo está asociado a problemas de salud y sobrecarga de trabajo, el ausentismo fue mayor en aquellos trabajadores del turno matutino y madres solteras o sin pareja (17).

Soto et al. (2018), en El Salvador, tuvieron como objetivo: *“Evaluar los riesgos laborales en el personal de Enfermería que trabajan en el servicio de Infectología del Hospital Nacional de niños Benjamín Bloom”*. Investigación cuya metodología fue descriptiva de corte transversal. La población estuvo conformada por todos los profesionales de enfermería de ese servicio, la muestra participó 34 profesionales de enfermería. Para esta investigación se utilizó un instrumento que fue previamente validado y presento una buena confiabilidad. Entre los resultados se observó con relación a la seguridad en el lugar de trabajo el 88.24% respondió que siempre utilizan los equipos de seguridad y protección, el 41% estuvo expuesto al uso de glutaraldehído, alcohol y legía. Con relación al uso de mascarilla el 76.5% respondió que siempre lo utiliza, así también el

100% de los profesionales no utiliza uniforme de aislamiento cuando lo necesita. Con relación a las exigencias psicológicas a las cuales están expuestas los profesionales se identificó que el 58.8% reporto que siempre está expuesto. Con relación al apoyo de la institución el 73.5% considera que siempre recibe apoyo de la institución. De estos resultados se puede destacar que los profesionales de enfermería están expuestos a múltiples riesgos laborales justificado en el gran número de actividades que ellos desempeñan (18).

Nivel Nacional

Castelar (2021), en Lima, realizó una investigación cuyo objetivo fue: *“Determinar la influencia de los riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público, Callao – 2020”*. Se consideró una metodología cuantitativa, básica, descriptivo, hipotético deductivo. La población estuvo conformada por todos los profesionales de enfermería del hospital, con una muestra de 97 enfermeros. Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos que fueron previamente validados y presentaron una buena confiabilidad. Como resultado se encontró que el 57.7% presentó alto riesgo laboral, el 45.4% presentó riesgo físico en el nivel alto, el 52.6% presentó riesgo químico en el nivel alto, el 61.9% presentó riesgo biológico en el nivel alto, el 55.7% presentó riesgo ergonómico en el nivel alto, el 53.6% presentó riesgo psicosocial en el nivel alto. Se destaca una alta influencia de los riesgos laborales sobre el ausentismo laboral del profesional de enfermería durante pandemia (21).

Saavedra (2019), en Lima, realizó una investigación cuyo objetivo fue: *“Estimar la relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida del personal de enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos, Emergencias y centro quirúrgico de un Hospital Local”*. Investigación con metodología cuantitativa, descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por todo el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos, en la muestra participación de 105 profesionales de enfermería. Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos que fueron previamente validados y presentaron una buena confiabilidad. Entre los resultados se destaca para la variable riesgos laborales el 99.1% fue clasificado en el nivel medio y con relación a sus dimensiones para el riesgo físico destaca también el nivel medio con el 41.6% de los participantes, resultados similares se encontraron en el riesgo químico que el 45.9% fue clasificado en el nivel medio, riesgos biológicos el 46.1% fue clasificado en el nivel medio, riesgos ergonómicos el 51.4% fue clasificado en el nivel medio, riesgos psicosociales donde el 49.8% fue clasificado en el nivel medio. Para la variable calidad de vida el 89.5% del personal evidencio una buena calidad de vida. Con los resultados de la prueba de correlación de Spearman se encontró que los riesgos laborales del personal de enfermería no están relacionados con su calidad de vida ($P=0.333$). Se destaca que se identificó que el personal de enfermería no evidencio relación significativa entre las variables riesgos laborales y calidad de vida (24).

Mendoza (2021), en Lima, realizó una investigación cuyo objetivo fue: *“Determinar el nivel del riesgo laboral en el profesional de enfermería de áreas críticas de la Clínica Centenario Peruano Japonesa, 2020”*. Aplicó una metodología cuantitativa, descriptiva de corte transversal, La población estuvo conformada por todo el personal de enfermería de la clínica y la muestra conformada por 45 profesionales de enfermería. Se consideró un

instrumento que fue previamente validado y presento una buena confiabilidad. Se observo como resultado que el 51.11% presento nivel medio, el 33.33% presento nivel alto y un 15.56% presento un nivel bajo. Con relación el riesgo químico un 55.56% presento nivel de riesgo medio, el 28.89% presento riesgo alto y el 15.56% presento nivel bajo. Con relación el riesgo ergonómico un 53.33% presento nivel de riesgo medio, el 28.89% presento riesgo alto y el 17.78% presento nivel bajo. Con relación el riesgo psicosocial un 48.89% presento nivel de riesgo medio, el 35.56% presento riesgo alto y el 15.56% presento nivel bajo. Con relación el riesgo biológico un 53.33% presento nivel de riesgo medio, el 40% presento riesgo alto y el 6.67% presento nivel bajo. Con relación el riesgo físico un 44.44% presento nivel de riesgo medio, el 28.89% presento riesgo alto y el 26.67% presento nivel bajo. Se destaca que los profesionales de enfermería presentan en su mayoría un nivel medio (25).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Riesgos laborales

Definición

El riesgo laboral es toda situación relacionada al daño que podría sufrir un profesional de salud, entre los cuales se puede destacar los factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que pueden afectar al individuo y que pueden derivar en diversas enfermedades ocupacionales (26).

Por ello, los riesgos laborales pueden entenderse como la relación entre el personal y su institución donde labora, que se puede dar por el desarrollo de actividades laborales o actividades que derivan de ellas. También se puede decir que los riesgos laborales Son todos

aquellos que podrían causar algún daño en el individuo, ya sea por contacto directo o indirecto, de tal manera que el organismo no podrá soportarlas.

13

2.2.2 Referencia histórica del riesgo laboral

Los accidentes laborales tienen como factores que los predisponen a los riesgos laborales, los cuales afectan la salud mental y física de los trabajadores, en especial afectan al personal de Enfermería, quienes por sus actividades siempre están expuestos a diferentes tipos de riesgos como son: físicos, químicos, biológicos, y psicosociales. En España el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo realizó los años 1997, 1999 y 2003 estudios que mostraron que el 15% percibieron falta de espacio para su labor, encontrando que 7% laboraron en superficies no estables (27).

Estadísticas del año 2010 a nivel internacional se dieron más de 1,4 millones de accidentes laborales y de ellos 596.523 generaron ausentismo y 569 de estos accidentes fueron mortales (28).

2.2.3 Dimensiones del riesgo laboral

La presente investigación considera las siguientes dimensiones del riesgo laboral:

Riesgos físicos: En el desempeño de sus actividades se concederá las condiciones óptimas de iluminación en el área que labora, al finalizar su turno siente cansancio mental, físico, utiliza guantes como protección térmica cuando va realizar descarga del material de la autoclave, este riesgo considera la exposición del profesional de enfermería a radiación, fuerte ruido, altas temperaturas, actividades que derivan en problemas ergonómicos, fuertes

caídas, laborar en espacio reducido, tener que levantar excesivo peso, falta de ventilación, entre otros (29).

14

Riesgos químicos: Ha recibido capacitaciones sobre el riesgo ante exposición química cuando desarrolla su labor diaria las que podrían generar irritación de ojos piel, sensibilidad al respirar, ha presentado síntomas como irritación de ojos, tos, dolor de garganta por inhalación de productos químicos (30).

Riesgos biológicos: Está expuesto a adquirir enfermedades infectocontagiosas, durante sus actividades, está en contacto con materia orgánica como sangre, secreciones, durante al trabajo se exponen a salpicaduras, pinchazos, cortes, entre otro cuando realiza el lavado del material médico, en su área laboral la eliminación los residuos contaminados se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados, los agentes biológicos serán aquellos que se introducen en el cuerpo humano y pueden generar infecciones o enfermedades parasitarias (31).

Riesgos ergonómicos: Realiza tareas con alta exigencia visual en su área de trabajo, utiliza mecánica corporal para el manejo de las cargas, permanece de pie largos periodos de tiempo, durante sus actividades, realiza movimientos repetitivos en brazos, manos y muñecas que le generen problemas musculares, durante el quehacer laboral usted toma algún tiempo para realizar pausas activas o descansos, la ergonomía se refiere a las condiciones que debe tener el puesto de trabajo al profesional que desarrolla su labor (32).

2.2.4 Ausentismo laboral

Definición

Los factores que están relacionados al ausentismo laboral se organizan en factores personales, laborales y extra-laborales, factores que interactúan con las condiciones de trabajo, el medio ambiente, la satisfacción por su trabajo y condiciones de la institución donde se labora, todo lo que podría influir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo que a la larga estaría generando el ausentismo (33).

2.2.5 Referencia histórica del ausentismo laboral

Chiavenato (2009) considera que el ausentismo laboral se presenta como un término utilizado para referirse a inasistencias de trabajadores a su centro de trabajo, es decir, se debe entender que el ausentismo está relacionado a cualquier motivo que lleva a los empleados a retardarse o a no asistir a su centro de trabajo (34).

Robbins (35) propone que el ausentismo en realidad es un problema indefinido por presentar un conjunto de factores prácticamente inevitables para la empresa. Es muy difícil de prevenir y generando desconcierto entre los compañeros que deben cubrir sus funciones (35).

2.2.6 Dimensiones del ausentismo laboral

Dimensión factores personales: Esta dimensión analiza las características propias de la persona que podrían generar el ausentismo como son: Edad del profesional, Carga familiar (conformado por: número de hijos, cuidado de padres, enfermedad crónica), vínculo laboral con otra Institución y motivos que generan las faltas (Conformado por: Dificultad con familiares, dificultades en el área de trabajo, insatisfacción con el salario, trabajo nuevo y mejor salario) (36).

Dimensión factores laborales: Esta dimensión analiza las características de la persona con su centro de trabajo que podrían generar el ausentismo como son: Relación, tiempo y jornada

laboral, desplazamiento, accesibilidad y dificultades para llegar a institución donde labora (37).

Dimensión permisos, tardanzas y faltas: Esta dimensión analiza las características que la persona considera para el ausentismo como son: Agotamiento físico y emocional, Inadecuada relación interpersonal, falta de incentivos, infraestructura no adecuada, responsabilidad que sobrepasa a la persona, sobrecarga laboral generada por falta de personal, desmotivación, autoritarismo, rotaciones sorpresivas, actividades rutinarias, jefes muy flexibles, exigencia laboral (38).

16

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

H_I: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos laborales y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2022.

Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos físicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, año 2022.

H₂: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos químicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, año 2022.

H₃: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos biológicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, año 2022.

17

H₄: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos ergonómicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, año 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Se propone el desarrollo de una investigación con la aplicación del método hipotético-deductivo. Esto se sustenta en el análisis de una muestra que permite la demostración de hipótesis planteadas sobre la forma de relación entre las variables riesgo laboral y ausentismo laboral de los profesionales de enfermería. (39).

3.2 Enfoque de la investigación

La presente investigación en su aplicación seguirá el enfoque cuantitativo, este enfoque requiere la aplicación correcta y estructurada de herramientas estadísticas para su correcto análisis. En el desarrollo de este enfoque se prioriza la medición de las variables y la aplicación de herramientas estadísticas con la finalidad de demostrar las hipótesis propuestas (40).

3.3 Tipo de investigación

Se propone una investigación aplicada, basándose en la aplicación de los instrumentos que permiten cuantificar las variables riesgos laborales y ausentismo laboral (41).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño considerado para la investigación es observacional de nivel correlacional, además es de corte transversal porque la evaluación se realizará en un solo momento (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población a investigar estará conformada por todo el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima-Perú. siendo un total de 70 profesionales de enfermería, por ser una población pequeña, no se utilizará muestra.

19

El muestreo a utilizar será no probabilístico por conveniencia.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que labora en un hospital de Lima y que firme el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería que no laboren en el área de UCI

3.6. VARIABLES DE ESTUDIO

Variable 1.- Riesgos laborales de los profesionales de enfermería.

Definición conceptual. - El riesgo laboral es toda situación relacionada al daño que podría sufrir un profesional de salud, entre los que se destaca los riesgos físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que afectan al individuo y que pueden derivar en diversas enfermedades ocupacionales (42).

Definición operacional. – En la presente investigación se considera riesgos laborales que experimenta un profesional de enfermería a las condiciones laborales que podrían afectarlos y que se deberían disminuir para evitar accidentes y/o enfermedades relacionadas con las actividades que desempeña el profesional.

Tabla 1

Operacionalización de Variable: Riesgos laborales

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa |
|-------------------|--|--|---------------------|--|---------------------|----------------------|
| Riesgos laborales | El riesgo laboral es toda situación relacionada al daño que podría sufrir un profesional de salud, entre los cuales se puede destacar los factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que pueden afectar al individuo y que pueden derivar en diversas enfermedades ocupacionales (42) | En la presente investigación se considera riesgos laborales que experimenta un profesional de enfermería a las condiciones laborales que podrían afectarlos y que se deberían disminuir para evitar accidentes y/o enfermedades relacionadas con las actividades que desempeña el profesional. | Riesgos físicos | En el desempeño de sus actividades se concederá las condiciones óptimas de iluminación en el área que labora, al finalizar su turno siente cansancio mental, físico, utiliza guantes, protección térmica | Tipo de variable: | - Riesgo Bajo 0-4 |
| | | | Riesgos químicos | Ha recibido capacitaciones sobre el riesgo ante exposición química cuando desarrolla su labor diaria las que podrían generar irritación de ojos piel, sensibilidad al respirar, ha presentado síntomas como irritación de ojos, tos, dolor de garganta por inhalación de productos químicos. | | |
| | | | Riesgos biológicos | Está expuesto a adquirir enfermedades infectocontagiosas por estar en contacto con materia orgánica como sangre, secreciones, durante al trabajo se exponen a salpicaduras, pinchazos, cortes, entre otro cuando realiza el lavado del material médico, en su área laboral la eliminación los residuos contaminados se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados. | Escala de medición: | Moderado 5-9 |
| | | | Riesgos ergonómicos | Realiza tareas con alta exigencia visual en su área de trabajo, agotamiento corporal por manejo de cargas, largos intervalos de pie durante sus actividades, es afectado por movimientos repetitivos en brazos, manos y muñecas que le generen problemas musculares, durante el quehacer laboral usted toma algún tiempo para realizar pausas activas o descansos | Ordinal | Alto 10-16 |

Variable 2.- Ausentismo laboral de los profesionales de enfermería

Definición conceptual. –

Existen muchos factores o causas que pueden explicar el ausentismo laboral, los que se pueden organizar en factores personales, laborales y extra-laborales, estas se entienden como Interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción por su trabajo y condiciones de la institución donde se labora, todo lo que podría afectar la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo que a la larga estaría generando el ausentismo (43).

Definición operacional. –

Esta referido a los motivos del ausentismo laboral, organizados por factores personales, laborales y extralaborales que son referidos por los profesionales de enfermería como las causas que generan su ausencia a laborar.

Tabla 2

Variables y operacionalización

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa |
|--------------------|---|--|------------------------------|---|----------------------------------|-------------------------------|
| Ausentismo laboral | Existen muchos factores o causas que pueden explicar el ausentismo laboral, los que se pueden organizar en factores personales, laborales y extra-laborales, estas se entienden como Interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción por su trabajo y condiciones de la institución donde se labora, todo lo que podría influir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo que a la larga estaría generando el ausentismo (43). | Esta referido a los motivos del ausentismo laboral, organizados por factores personales, laborales y extralaborales que son referidos por los profesionales de enfermería como las causas que generan su ausencia a laborar. | Factores personales | -Edad del profesional -Carga familiar: número de hijos, cuidado de padres, enfermedad crónica. -Vínculo Laboral con otra Institución -Motivos que generan las faltas: Dificultad entre familiares, Dificultades en el área de trabajo, No está satisfecho con el salario, Posibilidades trabajo nuevos y mejor salario | Tipo de variable: Cualitativa | - Bajo 0-10 |
| | | | Factores laborales | Tiempo o jornada que labora Desplazamiento a la institución trabajo Accesibilidad de la institución Dificultades en el transporte Capacitación fuera de la institución | | |
| | | | Permisos, tardanzas y faltas | Agotamiento físico y emocional Inadecuada relación interpersonal No existen incentivos, Infraestructura no adecuada, Exceso de responsabilidad Sobrecarga en la labor diaria por déficit de personal, desmotivación o autoritarismo Rotaciones sorpresivas del personal por los servicios o actividades rutinarias Jefes flexibles, comprensibles No influye en mi evaluación Nuevo ambiente asignado desconocido Exigencia laboral | Escala de medición: Nominal | - Medio 11-20 - Alto 21-30 |

3.7. Técnicas e instrumentos de medición

3.7.1. Técnica

Para ambas variables se ha considerado como técnica la encuesta.

23

3.7.2. Descripción de los instrumentos.

Instrumento sobre Riesgos laborales: Jurado K. formula el instrumento que está conformado por 16 ítems de respuesta dicotómica (Si o No) clasificados en cuatro dimensiones, la dimensión riesgo físico está formada por 4 ítems (ítems: 01, 02, 03 y 04), la dimensión riesgos químicos está formada por 3 ítems (ítems: 05, 06 y 07), la dimensión riesgos biológicos formada por 4 ítems (ítems: 08, 09, 10 y 11) y la dimensión riesgos ergonómicos formada por 5 ítems (ítems: 12, 13, 14, 15 y 16), en el caso de la clasificación de la variable según su puntaje total se considera los niveles: Riesgo bajo para profesionales con puntaje total entre 0 a 4 respuestas positivas, Riesgo moderado para profesionales con puntaje de 5 hasta 9 puntos y Riesgo alto para profesionales con puntaje de 10 hasta 16 puntos o respuestas afirmativas (44).

Instrumento sobre Ausentismo laboral: El instrumento sobre factores relacionados al ausentismo laboral que plantea Gonzales E. Está conformado por 20 ítems de respuesta dicotómica (Si o No) 2 preguntas de respuesta abierta y 8 pregunta de respuesta múltiple, las preguntas son clasificadas en tres dimensiones, la dimensión factor personal está formada por 9 ítems (ítems de 01 a 09), la dimensión factor laboral está formada por 5 ítems de respuesta múltiple y la dimensión permisos, tardanzas y faltas formada por 14 ítems, conformada por cuatro preguntas de respuesta múltiple, siete de respuesta dicotómica y 3 de respuesta abierta. El puntaje total permite clasificar la presencia de los

factores relacionados al ausentismo como bajo para puntaje de 0 a 10, nivel medio para puntajes de 11 hasta 20 y nivel alto para puntaje de 21 a 30 puntos (45)

3.7.3. Validación



Instrumento 1: Riesgos laborales

El instrumento que se utilizará para la variable riesgos laborales fue desarrollado originalmente por Jurado K. (46) para ser aplicado en el personal de enfermería de un hospital de Perú y estaba constituido por un total de 26 ítems, fue denominado “Escala de Riesgos Laborales”. Posteriormente, el año 2021, fue modificado y adaptado también para Perú por Vásquez (47) quien realizó la validación mediante juicio de 5 expertos quienes respondieron 7 preguntas de validación, sobre la base de la prueba Binomial ($P=0.000$ menor que 0.05) demostró una validez de contenido (47).

Instrumento 2: Ausentismo laboral

El instrumento que se utilizará para la variable ausentismo laboral fue desarrollado el año 2019 para ser aplicado en el personal de enfermería de un hospital de Perú por Velásquez (48) y denominado “Escala sobre ausentismo laboral”, las preguntas de este cuestionario fueron clasificados en tres dimensiones, su validación se realizó mediante juicio de 8 expertos y sobre la base de la prueba Binomial ($P=0.000$ menor que 0.05) demostró una validez de contenido (48).

4.7.4. Confiabilidad

Los instrumentos originalmente han sido evaluados y cumplen el requisito de confiabilidad sustentado en:

Confiabilidad del instrumento de Riesgos laborales

Vásquez (47) mediante la prueba de Kuder-Richardson verifico que la confiabilidad del instrumento de riesgos laborales fue 0.72 lo que demuestra que el instrumento sobre riesgo laboral es confiable (47).

25

Confiabilidad del instrumento de ausentismo laboral

Mediante un coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento sobre ausentismo laboral su alfa de Cronbach fue 0.75 (48).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Toda información recopilada entre el personal de enfermería será ingresada al paquete estadístico IBM SPSS Statistics v.25, el análisis estadístico estará dividido en dos partes, la primera es la parte estadística descriptiva mediante tablas y gráficos, tanto univariado y bivariado, se resumirá la información, para las variables cuantitativas se resumirá la información mediante la media y varianza correspondiente. La segunda parte es el análisis inferencial, se realizará prueba de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables y demostrar así las hipótesis planteadas.

3.9 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación la autora se compromete a respetar los procedimientos que la universidad, según su reglamento, exija para aprobar el presente trabajo. De la misma manera se someterá la presente investigación al Comité de Ética de

la Universidad para ser revisado y aprobado. Durante el desarrollo de esta investigación se respetará todos los parámetros bioéticos establecidos en la declaración de Helsinki correspondiente a investigaciones donde participan seres humanos.

26

Con respecto a estos aspectos éticos, nos comprometemos a respetarlos según lo expuesto a continuación:

La beneficencia, La investigación brindará un notable beneficio a los profesionales de enfermería que laboran en UCI de un hospital de Lima.

Autonomía, cada profesional de enfermería estará en libertad de firmar el consentimiento informado, teniendo también la libertad de responder lo que ellos consideren, también podrán retirarse sin recibir perjuicio.

Justicia: Todos los participantes en la investigación recibirán el mismo trato sin diferencia alguna. La investigadora se compromete a tratar a todos por igual sin discriminación alguna.

No maleficencia: Por ningún motivo los participantes recibirán daño, en especial en los factores físico, psicológico, ni moral. Se respetará su opinión en todo momento y para sustentar su deseo de participar en la investigación deberá firmar su consentimiento informado (49).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

| Nº | Actividades a desarrollar | Abr | may | jun | jul | ago | set | Producto |
|-----|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|
| 1. | Revisar antecedentes de las variables | | | | | | | |
| 2. | Formulación de realidad problemática, objetivos e hipótesis | | | | | | | Matriz de consistencia |
| 3. | Presentación del proyecto ante la universidad | | | | | | | Proyecto aprobado |
| 4. | Comité de ética del hospital aprueba la investigación | | | | | | | Carta de aprobación |
| 5. | Aplicación de los cuestionarios | | | | | | | Base de datos |
| 6. | Análisis estadístico de la información, preparación del capítulo resultados | | | | | | | Opinión y visto bueno del asesor estadístico |
| 7. | Elaboración del capítulo discusión, conclusiones y recomendaciones | | | | | | | Opinión y visto bueno del asesor |
| 8. | Elaboración del informe | | | | | | | Informe final |
| 9. | Presentar tesis a la universidad | | | | | | | |
| 10. | Informe final es defendido ante jurado propuesto por la universidad. | | | | | | | Informe final aprobado |

4.2 Presupuesto

28

| Componente | PRECIO UNITARIO | CANTIDAD | PRECIO TOTAL |
|--|------------------------|-----------------|---------------------|
| Recursos humanos | | | |
| Encuestadores | 200.00 | 4 | 800.00 |
| Recursos materiales y equipos (bienes) | | | |
| Compra de laptop con características adecuadas para la investigación | 3500.00 | 1 | 3500.00 |
| Compra de impresora | 600.00 | 1 | 600.00 |
| Compra de USB para guardar la información y respaldos | 90.00 | 5 | 450.00 |
| útiles de escritorio en general (hojas de impresión, lapiceros, etc) | 400.00 | 1 | 400.00 |
| Servicios | | | |
| Asesor estadístico | 2000.00 | 1 | 2000.00 |
| Asesor metodológico | 2000.00 | 1 | 2000.00 |
| TOTAL | | | 9750.00 |

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS-

1. Organización Internacional del Trabajo. OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. [Online].; 2020 [cited 2021 Agosto 18]. Disponible: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
2. Suárez C. Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima - Perú. Rev. Fac. Med. Hum. Abril 2021; 21(2):364-371. DOI 10.25176/RFMH.v21i2.3657
3. Organización Mundial de la Salud. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes; 2020. Disponible: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.
4. Montero Y, Vizcaino M, Vizcaino Y. Factores involucrado en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Revista Cubana de Medicina Militar [Internet]. 2020; 49 (2): [aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369/475>
5. Soto L, Melara M. Riesgos laborales del personal de enfermería en el servicio de infectología del hospital nacional de niños benjamín bloom de mayo -septiembre de 2017. [tesis para optar el título profesional de: licenciada en Enfermería]. El Salvador: Universidad De El Salvador, 2018. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>
6. Valencia L, Gómez I, Currea E. Principales causas médicas de ausentismo laboral en sector salud: revisión sistemática. [tesis para optar el título Especialización en Salud

Ocupacional]. Colombia. Universidad del Rosario, 2019. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/20645>

30

7. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey, Rev Enferm Inst Mex Seguro soc. 2020; 28(1):37-48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
8. Ministerio de Trabajo. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. 2020; Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/694098/Bolet%C3%ADn_Notificaciones_marzo_2020.pdf
9. Espínola E. Riesgos laborales del profesional de enfermería en sala de operaciones del Hospital Tingo María – noviembre 2018. [tesis para optar el título profesional de: segunda especialidad en enfermería en centro Quirúrgico]. Perú. Universidad San Martín de Porres, 2019. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5501>
10. Palomino E. Accidentes laborales en enfermeras asistenciales que trabajan en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno - 2018. [tesis para optar el título profesional de licenciada de enfermería]. Perú: Universidad Nacional de Altiplano, 2019. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11332/Palomino_Carhuaz_Angela_Briyith.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Jurado K. El personal de enfermería y su exposición a riesgos laborales en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau 2017. [tesis para optar el título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2018. Disponible en:

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7344>.

12. Velásquez R, Loli R, Sandoval M. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2019; 35 (4) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268>
13. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid.* 2018; 9(1): 1973-87. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>.
14. Ochoa N, Carreño M. Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau - ESSALUD -2018. [tesis para optar el grado académico de maestro de Gerencia en Salud]. Perú: Universidad Nacional del Callao, 2019. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3542>.
15. Rodríguez D. Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima – 2017. [tesis para optar el grado académico de maestro en Administración y Gerencia en Salud]. Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2018. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3415>.
16. Luengo C, Palma S, Sandoval C, Sepúlveda A, Villarroel C. Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *ARTIGO • Ciênc. saúde coletiva* 25 (1) • Ene 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
17. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey, *Rev Enferm Inst Mex Seguro soc.* 2020; 28(1):37-

48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>

32

18. Soto L, Melara M. Riesgos laborales del personal de enfermería en el servicio de infectología del hospital nacional de niños benjamín bloom de mayo -septiembre de 2017. [tesis para optar el título profesional de: licenciada en Enfermería]. El Salvador: Universidad De El Salvador, 2018. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>
19. Arévalo L. Caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro De Usulután, El Salvador. 2018. [tesis para optar el grado de Master en Salud Pública]. El Salvador: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, 2019. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/10664/1/t1033.pdf>
20. Maza A. Riesgo Laboral y Medidas de Bioseguridad en el Personal de Enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021, [tesis para optar el grado de magister en gestión de los servicios de la salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78611>.
21. Castelar P. Influencia de riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público, Callao – 2020. [tesis para optar el grado académico de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49967>.
22. Pupuche D. Factores asociados al ausentismo laboral en Enfermeras Del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2018. [tesis para optar el título de Licenciada de Enfermería]. Perú: Universidad Señor de Sipán, 2020. Disponible en:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7194/Pupuche%20Castillo%20Diana%20Carolina.pdf?sequence=1>

33

23. Velásquez R. Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017. [tesis para optar el grado de magister en Gestión en enfermería]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2019. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11533/Velasquez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Saavedra G. Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería de Unidad de Cuidados intensivos, Emergencia Y Centro Quirúrgico De Un Hospital Local. Chiclayo – 2018. [tesis para optar el Título de enfermería]. Perú: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, 2019. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1914/1/TL_SaavedraVeraGiohanna.pdf
25. Mendoza A, Lupaca P. Nivel del riesgo laboral en el profesional de enfermería de áreas críticas de la Clínica Centenario Peruano Japonesa, Pueblo Libre 2020. [tesis para optar el grado académico de maestro]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62106>
26. Escobar D, Vargas R. Riesgos Laborales En Profesionales De Enfermería Del Hospital Regional Zacarias Correa. [tesis para optar el título profesional de: licenciada en Enfermería]. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica, 2017. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1104/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200086.pdf?sequence=1>
27. Huamán D. Riesgos laborales en el personal de enfermería de centro quirúrgico del

Hospital Hernández Mendoza - ESSALUD Ica 2018. [tesis para optar el título Segunda Especialidad en Enfermería, con mención en: Centro Quirúrgico]. Perú: Universidad Nacional San Agustín, 2018. Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9409/SEhuhede.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

28. Palomino E. Accidentes laborales en enfermeras asistenciales que trabajan en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno - 2018. [tesis para optar el título profesional de licenciada de enfermería]. Perú: Universidad Nacional de Antiplano. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11332/Palomino_Carhuaz_Angela_Briyith.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Dávila M. Agentes de riesgo laboral y daños a la salud en el personal de enfermería del Hospital General Fresnillo, México [tesis de maestría en ciencias de la Salud Con Especialidad En Salud Pública]. México: Universidad Autónoma de Zacateca; 2019. [Internet]. Disponible en: <http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/bitstream/20.500.11845/1552/1/uaz%20maestria%20en%20ciencias%20de%20la%20salud%20tesis%20maria%20del%20refugio%20davila%20troncoso.pdf>
30. Escobar D, Vargas R. Riesgos Laborales En Profesionales De Enfermería Del Hospital Regional Zacarias Correa. [tesis para optar el título profesional de: licenciada en Enfermería]. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica, 2017. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1104/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200086.pdf?sequence=1>
31. CarboneL A, Vásquez Z. Riesgo Laboral en los Enfermeros que Trabajan en Sala de Operaciones del Hospital Regional Docente Las Mercedes Lambayeque- Perú [Tesis para

- optar el Título de Especialista en Centro Quirúrgico]; Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2017. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1961/BC-TES-TMP-816.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Vásquez A. Riesgos laborales que presentan el personal de central de esterilización del Hospital Nacional Dos De Mayo. [tesis para optar el título Segunda Especialidad en central de esterilización]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2021. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5824/T061_41564755_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Velásquez R. Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017. [tesis para optar el grado de magister en Gestión en enfermería]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2019. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11533/Velasquez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Chiavenato. Administración de Recursos Humanos (9 ed.). México: Mc Graw - Hill Interamericana, 2009
35. Robbins S. Comportamiento Organizacional (Vol. Decima edición). México: Prentice Hall. 2007
36. Díaz C. Ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de Hospitalización del Hospital Santa Rosa, Lima 2017. [tesis para grado de magister en gerencia de los servicios de salud]. Perú. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11010>

37. Ferraro, C. Incidencia del Ausentismo Laboral y Factores determinantes en el Personal de Enfermería del Hospital Zonal especializado en oncología "Luciano Fortabat de Olavarria". [tesis para grado de magister]. Argentina: Universidad Nacional de Rosario, 2016. Recuperado de: <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>
38. Gómez, D. Bernardino E y Dávila M. Administrando al Factor Humano: Ausentismo de Enfermería en Unidad de Medicina Familiar Enfoque. Revista Científica de Enfermería, VOL. XXI, N° 17, 48-57. 2017 obtenido de: http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68345/Articulo%20%20Administrando%20el%20Factor%20Humano%20Enfoque_Enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Acuña J. Metodología de la investigación científica. México: Editorial oveja negra. 2019. obtenido de: https://www.metodologia_de_la_investigacion_cientifica#&
40. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (Segunda ed.). Lima: San Marcos EIRLTDA. 2019.
41. Muñoz C. Metodología de la investigación [Libro]. Impreso en México; 2016. obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
42. Coello S. Factores de Riesgos Físicos, Químicos, Biológicos y Ergonómicos a los que están Expuestos el Personal Profesional de Enfermería del hospital Manuel Ygnacio monteros-IESS Loja –Ecuador [tesis para obtener el título de licenciada en enfermería]. Ecuador: Universidad Nacional de Loja, 2015. obtenido de:

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11541/1/tesis%20lista%20para%20biblioteca.pdf>

37

43. Velásquez R. Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017. [tesis para optar el grado de magister en Gestión en enfermería]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2019. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11533/Velasquez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Jurado K. El personal de enfermería y su exposición a riesgos laborales en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau 2017. [tesis para optar el título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2018. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7344>
45. Gonzales E. Relación entre Ausentismo y Satisfacción Laboral de Enfermería. Hospital San Juan De Lurigancho-2016. [tesis para título profesional] Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2017. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3987>
46. Jurado K. El personal de enfermería y su exposición a riesgos laborales en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau 2017. [tesis para optar el título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2018. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7344>
47. Vásquez A. Riesgos laborales que presentan el personal de central de esterilización del Hospital Nacional Dos De Mayo. [tesis para optar el título Segunda Especialidad en

central de esterilización]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2021. Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5824/T061_41564755_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

38

48. Velásquez R. Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017. [tesis para optar el grado de magister en Gestión en enfermería]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2019. Disponible en:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11533/Velasquez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
49. Hincapié J, Medina M. Bioética: Teorías y principios. Enseñanza transversal en Bioética y Bioderecho. Instituto de Investigaciones jurídicas. Mexico-2019. Disponible en:
<http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/5732>

Anexo 1. Matriz de Consistencia

| Formulación del Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Diseño metodológico |
|--|--|---|---|---|
| <p>Problema General ¿Cómo se relacionan los riesgos laborales y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022?</p> | <p>Objetivo General Determinar la relación entre los riesgos laborales y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.</p> | <p>Hipótesis General Existe relación significativa entre los riesgos laborales y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.</p> | <p>Variable 1: Riesgos laborales de los profesionales de enfermería.</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Riesgos físicos. Riesgos químicos. Riesgos biológicos. Riesgos ergonómicos | <p>Tipo de Investigación: Cuantitativa, aplicada, observacional, transversal</p> <p>Población: La población a investigar estará conformada por todo el personal de enfermería que labora en un centro de salud de Lima-Perú (N=70)</p> |
| <p>Problema Específico ¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos físicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022?</p> | <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre la dimensión riesgos físicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.</p> | <p>Hipótesis Específica H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos físicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, año 2022.</p> | <p>Variable 2: Ausentismo laboral de los profesionales de enfermería.</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Factores personales. Factores laborales. Permisos, tardanzas y faltas | <p>Muestra: Dado que para la investigación se ha considerado trabajar con toda la población, en este caso no se utilizará una muestra</p> |
| <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos químicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022?</p> | <p>Determinar la relación entre la dimensión riesgos químicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022</p> | <p>H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos químicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, año 2022.</p> | | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos biológicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022?</p> | <p>Determinar la relación entre la dimensión riesgos biológicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.</p> | <p>H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos biológicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, año 2022.</p> | | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión riesgos ergonómicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022?</p> | <p>•Determinar la relación entre la dimensión riesgos ergonómicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.</p> | <p>H4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión riesgos ergonómicos y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, año 2022.</p> | | |

Anexo 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER CUESTIONARIO PARA EVALUAR RIESGOS LABORALES

NOMBRE DEL AUTOR: Vásquez

Instrucciones: Lea cuidadosamente y marque con “X” la respuesta que consideres válida.

I Datos generales

Edad _____ Sexo : Masculino () Femenino ()

Tiempo de laborar en el servicio central de esterilización:

Turno o jornada en que usted labora: Fijos () Rotativo ()

1. ¿Ha recibido usted alguna capacitación sobre riesgos laborales? Sí () No ()
2. ¿Ha recibido capacitación sobre las medidas que debe tomar en caso de un accidente laboral? Sí () No ()

| RIESGOS FISICOS | | | |
|------------------|--|----|----|
| N ^a | Ítems | SI | NO |
| 1 | ¿En el desempeño de sus actividades está expuesto ruidos fuertes que le genere molestias? | | |
| 2 | ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza? | | |
| 3 | Al finalizar su jornada laboral, ¿siente usted cansancio mental y físico? | | |
| 4 | ¿Utiliza guantes como protección térmica cuando va a realizar descarga de material de la autoclave? | | |
| RIESGO QUIMICO | | SI | NO |
| 5 | En su área laboral, ¿ha recibido capacitación o información sobre los riesgos de exposición de productos químicos. | | |
| 6 | En el desempeño de sus actividades laborales ¿está expuesto a sustancias químicas que generen irritación de ojos, piel y sensibilidad al respirar? | | |
| 7 | ¿Alguna vez ha presentado síntomas irritación de ojos piel, tos, dolor de garganta por inhalación o contacto de productos químicos? | | |
| RIESGO BIOLÓGICO | | SI | NO |
| 8 | ¿Está expuesto a adquirir enfermedades infectocontagiosas? | | |
| 9 | ¿En sus actividades laborales está en contacto con restos de materia orgánica como sangre, secreciones? | | |
| 10 | ¿Está expuesto a salpicaduras, pinchazos, cortes entre otros al realizar lavado manual del material médico? | | |
| 11 | ¿En su área laboral, los residuos contaminados se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados? | | |

| RIESGOS ERGONOMICOS | | SI | NO |
|----------------------------|--|-----------|-----------|
| 12 | ¿Realiza usted tareas con altas exigencias visuales en su área de trabajo? | | |
| 13 | ¿Utiliza mecánica corporal para manejo de cargas? | | |
| 14 | ¿Permanece de pie largos periodos de tiempo? | | |
| 15 | ¿En el desempeño de sus actividades, realiza movimientos repetitivos en brazos, manos y muñecas que le generen problemas musculares? | | |
| 16 | ¿Durante su quehacer laboral Ud. Toma algún tiempo para realizar pausas activas y/o descanso? | | |

Factores relacionados al ausentismo laboral

Factor Personal

1. Marque con una X en el lugar que considere:

| | | |
|--|---|---|
| <p>1 Edad: :</p> <p><input type="checkbox"/> De 18 a 21 años <input type="checkbox"/></p> <p>De 22 a 24 años. <input type="checkbox"/></p> <p>De 25 a 30 años. <input type="checkbox"/></p> <p>De 31 a 44 años. <input type="checkbox"/></p> <p>De 45 a 64 años.</p> <p>2 Género:</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1. <input type="checkbox"/> Masculino</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2 <input type="checkbox"/> Femenino</p> <p>3. Estado Civil [</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Casado</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> conviviente</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Viudo</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Soltero</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Separado</p> | <p>4 Tiene niños</p> <p style="padding-left: 40px;">Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>5. En su hogar Ud. Es:</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> padre y madre sin apoyo <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">padre y madre con apoyo</p> <p>6. Es su responsabilidad cuidar de: (SI Y NO)</p> <p><input type="checkbox"/> 6.1 Su hijo (s) menores</p> <p><input type="checkbox"/> 6.2 hijo con limitaciones [</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 6.3 uno de sus padres</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> 6.4 ambos padres</p> <p>6.5 Otro.....</p> <p>7 Sus padre(s) bajo su responsabilidad son (SI Y NO):</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> anciano (s) [</p> <p style="padding-left: 20px;">] postrado</p> | <p>8. Ud. Tiene alguna enfermedad crónica</p> <p style="padding-left: 40px;">Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>¿Cuál?</p> <p>.....</p> <p>9 Labora en otra institución:</p> <p style="padding-left: 40px;">Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> |
|--|---|---|

SEGUNDA PARTE

II Factor Laboral

| | | |
|--|--|--|
| <p>1 Relación laboral [</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Nombrado</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Contratada Tipo contrato.....</p> | <p>2. Jornada laboral : [</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> solo mañanas</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> solo tardes</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> turno rotativo</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Guardias Nocturnas <input type="checkbox"/></p> <p>Otro.....</p> | <p>3. Para ir al trabajo me desplazo:</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Caminando.</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> En vehículo particular. [</p> <p style="padding-left: 20px;">] En transporte público.</p> <p>4. Desde sui domicilio habitual tarda en llegar al centro de trabajo:</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Menos de 30 minutos. [</p> <p style="padding-left: 20px;">] de 30 minutos a 1 hora</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> De 1 a 2 horas.</p> <p>Otro.....</p> <p>5. El transporte hacia mi centro laboral es accesible</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Si. <input type="checkbox"/> No</p> |
|--|--|--|

De los **PERMISOS, TARDANZAS Y FALTAS**

1. A continuación le pido por favor recordar y marcar con una X :
- a. En los dos últimos meses Ud. pido permiso 1.Si [] 2. No []
 - b. En los dos últimos meses Ud. pido llegar tarde 1.Si [] 2. No []
 - c. En los dos últimos meses Ud. falto 1. Si [] 2. No []

2. Si marco afirmativamente complete la información de los siguientes cuadros según corresponda

| | |
|---|------------|
| 2.1 Solicito permiso N° de veces | 2.2 Tiempo |
| 1 vez [] | |
| 2 veces [] | |
| 3 veces [] | |
| 4 veces [] | |
| + de 4 veces [] | |
| 2.3 Justifico permiso el o los permisos sin documentos. SI [] NO [] | |
| 2.4 Justifico permiso el o los permisos con documentos SI [] NO [] | |

| | |
|---|------------|
| 2.5 Ingreso tarde N° de veces | 2.6 Tiempo |
| 1 vez [] | |
| 2 veces [] | |
| 3 veces [] | |
| 4 veces [] | |
| + de 4 veces [] | |
| 2.7. Justifico tardanzas sin documentos SI [] NO [] | |
| 2.8. Justifico tardanzas con documentos SI [] NO [] | |

| | |
|---|-------------|
| 2.9 Falto al trabajo N° de veces | 2.10 Tiempo |
| 1 vez [] | |
| 2 veces [] | |
| 3 veces [] | |
| 4 veces [] | |
| + de 4 veces [] | |
| 2.11 Justifico la falta la o las faltas sin documento SI [] NO [] | |
| 2.12 Justifico la falta la o las faltas con documento SI [] NO [] | |

Anexo 3. Consentimiento informado para participar en investigación científica

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigador : Miranda Silva Jessica Mabel
Título : Riesgos laborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería que trabaja en UCI de un hospital de Lima, 2022

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Riesgos laborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería que trabaja en UCI de un hospital de Lima, 2022”. Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Especialista En Unidad De Cuidados Intensivos. El propósito de este estudio es Determinar la relación entre los riesgos laborales y el ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022. Su ejecución ayudará a establecer la relación entre estas variables.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Recibirá información sobre las variables, ventajas y desventajas de su participación.
- Firmará el presente consentimiento informado
- Completará las encuestas sobre las variables

La encuesta puede demorar unos 30 minutos. Los datos que Usted proporcione serán conservados respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no generará ningún riesgo para Usted ya que su participación está en función a que complete las encuestas.

Beneficios

Usted se beneficiará porque al identificar estas variables se podrá enfrentar mejor los problemas que generan los riesgos a los que está usted expuesto durante su labor en UCI.

Costos e incentivos

Su participación no genera costo alguno para Usted.

Confidencialidad

La investigación será conservada en códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante su participación, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. Miranda Silva Jessica Mabel (teléfono: xxxxxxxxx) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

.....
Firma del participante

Apellidos y nombres:

DNI

.....
Firma del investigador

Apellidos y nombres:

DNI

Anexo 4: Informe de originalidad

JESSICA MIRANDA

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante | 4% |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante | 1% |
| 9 | intranet.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | |