



**Universidad
Norbert Wiener**

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

**DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS
MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA QUE LABORAN EN SALA DE
OPERACIONES DE UN HOSPITAL PÚBLICO, LIMA 2021**

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

PRESENTADO POR:

Lic. TRINIDAD TAMINCHE, ELIZABETH

ASESOR:

Mg. MORI CASTRO, JAIME ALBERTO

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA:

A Jorge Trinidad y Lea Taminche (mis padres), que me brindan su apoyo incondicional, por forjar en mí el trabajo para el éxito, ambos son mi fortaleza.

A todas las personas que contribuyen en mí un crecimiento personal y profesional.

AGRADECIMIENTO:

A Dios que me acompaña en todo momento, por brindarme salud en estos tiempos difíciles, y darme la dicha de tener a mis padres conmigo.

A la Universidad Privada Norbert Wiener por ser parte de mi logro profesional, brindándome los mejores conocimientos para el mundo laboral.

A mi asesor Mg. Jaime Alberto Mori Castro, quien me brindo una buena orientación, permitiendo así que pueda encaminar la elaboración de mi proyecto de investigación siendo esta la última etapa de mi desarrollo profesional.

ASESOR DE TESIS: Mg. JAIME ALBERTO MORI CASTRO

JURADO

Presidente: Dr. Susan Haydee Gonzales Saldaña

Secretario: Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

Vocal: Mg. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.2. Formulación del problema.....	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos.....	12
1.3. Objetivos de la investigación.....	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación de la investigación	14
1.4.1. Teórica.....	14
1.4.2. Metodológica	14
1.4.3. Práctica.....	14
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	14
1.5.1. Temporal.....	14
1.5.2. Espacial	15
1.5.3. Recursos.....	15
2. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes	16
2.2. Base Teórica	18
2.3. Formulación de hipótesis	24
2.3.1. Hipótesis general.....	24
2.3.2. Hipótesis específica	24
3. METODOLOGÍA	26
3.1. Método de la investigación.....	26
3.2. Enfoque de la investigación.....	26
3.3. Tipo de investigación.....	26
3.4. Diseño de la investigación.....	26
3.5. Población, muestra y muestreo	26
3.6. Variables y operacionalización.....	27
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.7.1. Técnica	30
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	30
3.7.3. Validación	31

3.7.4. Confiabilidad	32
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	32
3.9. Aspectos éticos	33
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	34
4.1. Cronograma de actividades.....	34
4.2. Presupuesto	35
5. REFERENCIAS	36
Anexos	43
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	44

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el desempeño laboral y las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público, Lima 2021. **Material y método:** Esta investigación será realizada con el método hipotético deductivo, porque trata de establecer la veracidad o falsedad de las hipótesis planteadas, con enfoque cuantitativo, porque se recopilará los datos mediante un cuestionario y una lista de cotejo, no se manipularán las variables de la investigación por ello será no experimental, prospectivo ya que el investigador recolectará directamente los datos, y será en un tiempo y espacio determinado para conocer la relación de las variables. La población de estudio será representada por 45 personales de enfermería.

Palabras claves: Desempeño laboral, medidas de bioseguridad.

Abstract

Objective: Determine the relationship between job performance and biosafety measures of nursing personnel working in the operating room of a public hospital, Lima 2021. Material and method: This research will be carried out with the hypothetical deductive method, because it tries to establish the veracity or falsity of the hypotheses raised, with a quantitative approach, because the data will be collected through a questionnaire and a checklist, the variables of the investigation will not be manipulated by this will be non-experimental, prospective since the researcher will directly collect the data, and it will be in a specific time and space to know the relationship of the variables. The study population will be represented by 45 nursing personnel.

Keywords: Job performance, biosafety measures.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que las medidas de bioseguridad esta normalizada para cuidar la salud del personal, y evitar el contagio de enfermedades infecciosas como hepatitis B, hepatitis C, VIH/SIDA, etc. El personal de salud está expuesto a diferentes riesgos en sus actividades laborales, un reporte de OMS dice que el porcentaje del personal de salud a nivel mundial con exposición laboral fue de 40% a hepatitis B y hepatitis C, un 2.5% en VHI (1).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) reportó 270 millones de empleados con accidentes por año, y 160 millones se contagian de enfermedades profesionales. El personal de salud que labora en sala de operaciones se expone a riesgos ocupacionales. En 2011 la oficina de epidemiología reportó 103 accidentes en un hospital nacional, se desconoce el nivel de eficacia de manejo de medidas de bioseguridad en la mayoría de los hospitales del Perú (2).

Asimismo, la OMS, el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la OIT refieren que para ejecutar adecuadas medidas de bioseguridad el personal de enfermería necesita manejar ciertos conocimientos para el buen desempeño laboral dentro de sala de operaciones, es así como se logra desarrollar las funciones de enfermería. Hay pocos estudios sobre el desempeño del profesional de enfermería, siendo este un factor indispensable en los establecimientos de salud (3).

Las medidas de bioseguridad en centro quirúrgico no solo son importantes para la atención y seguridad del paciente, se ha convertido en problemática para todo el equipo de salud que trabaja en el servicio, siendo este un lugar riesgoso, realizando operaciones de emergencia y operaciones programadas, se brinda atención directa al paciente, aumentando la probabilidad que el personal tenga accidente de riesgo biológicos, se resalta el uso adecuado de medidas de bioseguridad al momento (4).

En sala de operaciones el personal se expone a secreciones y enfermedades, el instrumental al momento de usar debe estar esterilizados. Alfaro y Fuentes mencionan que encontraron el uso de celulares, adecuado lavado de manos, uso correcto de guantes y mascarilla; son medidas de bioseguridad que menos se

cumplen en centro quirúrgico que el personal de enfermería utiliza equipos electrónicos y joyas en algún momento en el trabajo en sala de operaciones (5).

Aplicar la bioseguridad es resguardar la integridad de salud del paciente, como del personal de salud que labora en sala de operaciones, Feijo en el año 2016 concluyó que el 62.96% del personal de enfermería con regular nivel de conocimientos en la aplicación de las medidas de bioseguridad, mientras que el 25.9% del personal de enfermería tienen un nivel deficiente de conocimientos, quedando con un buen nivel de conocimientos el 11.1% del personal de enfermería (6).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión lavado de manos de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión métodos de barreras de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión eliminación de desechos de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre las medidas de bioseguridad y la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021?

- ¿Cuál es la relación entre las medidas de bioseguridad y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación entre el desempeño laboral y las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión lavado de manos de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.
- Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión métodos de barreras de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.
- Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión eliminación de desechos de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.
- Determinar la relación entre las medidas de bioseguridad y la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.
- Determinar la relación entre las medidas de bioseguridad y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente proyecto de investigación surge debido a que se desconoce la eficacia de las medidas de bioseguridad, y se encontró poca investigación sobre desempeño laboral del personal de enfermería en sala de operaciones, siendo ambas variables importantes en las actividades laborales, se desea analizar la relación entre el desempeño laboral y las medidas de bioseguridad; este proyecto tiene una recopilación de información en cuanto a las medidas de bioseguridad y desempeño laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico, con ello seguir aprendiendo y mejorando para cuidar y cuidarnos.

1.4.2. Metodológica

Para poder lograr los objetivos se utilizará instrumentos ya validados en otras investigaciones, se recolectará los datos por medio de un cuestionario y una guía de observación para medir el desempeño laboral y su relación con las medidas de bioseguridad del personal de enfermería en sala de operaciones de un hospital público.

1.4.3. Práctica

La investigación se enfocará en el desempeño laboral y las medidas de bioseguridad del personal de enfermería en sala de operaciones de un hospital público en Lima, ya que varios investigadores han encontrado algún porcentaje inadecuado en la aplicación de medidas de bioseguridad, y esto puede perjudicar al mismo profesional, se busca fomentar mayor investigación en relación a las variables mencionadas en el personal de enfermería en sala de operaciones.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El período comprendido para este proyecto de investigación será en el presente año 2021. En este período se realizará la investigación que estará enfocada a las

variables desempeño laboral y medidas de bioseguridad del personal de enfermería.

1.5.2. Espacial

El estudio estará realizado para el personal de enfermería que labora en sala de operaciones de un hospital público de Lima, donde se presentará el permiso necesario para el consentimiento de la investigación.

1.5.3. Recursos

El estudio tendrá como recurso humano al personal de enfermería que labora en sala de operaciones del hospital público. Se tendrá la disponibilidad de recursos materiales y financieros para el desarrollo del estudio, este será de total responsabilidad del investigador.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Tancara (2018) en Bolivia, tuvo como objetivo determinar la aplicación de medidas de bioseguridad en prevención de infecciones por el personal de salud. Estudio descriptivo, transversal. El profesional tiene alto nivel de conocimiento y aplicación de medidas de bioseguridad, el personal del área quirúrgica está conforme con las enfermeras 77%, médicos 75%, auxiliares de enfermería 51% y limpieza 22% en lavado de manos, uso de guantes, batas, mandiles, pijama, barbijos y gorros (7).

Callisaya (2018) en Bolivia, buscó establecer el conocimiento y la aplicación de las medidas de bioseguridad en el personal de enfermería. El estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo, transversal. Encontró que el 47% tienen conocimiento inadecuado, el 36% aplica las medidas de bioseguridad, el 31% solo a veces aplica las medidas de bioseguridad, y el 33% nunca aplica las medidas de bioseguridad. Concluyó que los accidentes más frecuentes son los pinchazos con agujas (8).

Sánchez (2017) en Ecuador, busco identificar los efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal de enfermería. Concluyó que el 14.5% del personal presentan cansancio emocional, el 17.7% tienen riesgo de despersonalización, el 98.3% tienen alto nivel de realización personal; desempeño laboral el 100% de los pacientes indicaron respeto a su intimidad, el 86.1% sintió seguridad, el 89% satisfecho con la información recibida por enfermería (9).

Salazar (2016) en Venezuela, buscó determinar la relación que existe entre el Desempeño Laboral de las Enfermeras (os) de Cuidado Directo, y la Satisfacción del Enfermo Oncológico Hospitalizado, concluyo que existe una relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo obteniendo del coeficiente de correlación de Pearson +0.444 con un nivel de significancia de p mayor 0.05 (10).

Hurtado (2016) en Ecuador, su objetivo fue crear un comité evaluador de las normas de bioseguridad, llego a la conclusión que el 43% del personal de salud y el personal de limpieza tienen pocos conocimientos de las normas de bioseguridad,

mientras que el 46% de los trabajadores tienen conocimientos necesarios, y el 11% tienen conocimientos deficientes, también encontró que el 63% de los trabajadores recibieron capacitaciones referentes a las normas de bioseguridad (11).

A nivel nacional:

Flores y Esplico (2020), con objetivo determinar relación de factores motivacionales con el desempeño laboral de la enfermera del Servicio de sala de Operaciones. Estudio cuantitativo, no experimental, correlacional, transversal. Mediante dos cuestionarios de 24 preguntas para los factores motivacionales y 20 preguntas para la variable desempeño laboral, concluyeron que el 91.4% de las enfermeras tienen factores motivacionales inadecuados y desempeño laboral (12).

Torres (2018), tuvo como objetivo determinar la relación entre el grado de conocimiento y aplicación de prácticas sobre bioseguridad en el personal del centro quirúrgico, concluye que el conocimiento está relacionado con la aplicación de prácticas sobre bioseguridad, el nivel de conocimiento es inadecuado para la aplicación de prácticas sobre bioseguridad en centro quirúrgico, la aplicación de prácticas sobre el manejo de residuos sólidos se desarrolla de manera regular (13).

Requena (2018), describió el nivel de cumplimiento de las normas de bioseguridad utilizadas por el personal que labora en centro quirúrgico, el 89.7% adecuadas normas de bioseguridad, 10.3% inadecuado; el 93.1% adecuadas precauciones universales de bioseguridad, 6.9% inadecuado; el 72.4% adecuado uso de barreras de bioseguridad, el 27.6% nivel inadecuado; el 86.2% cumple con procedimientos de eliminación de material contaminado y el 13.8% nivel inadecuado (14).

Guillen (2018), realizó una investigación con el propósito de determinar la relación entre el nivel de inteligencia emocional y el nivel de desempeño laboral en las enfermeras, el estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal, con una población de 33 enfermeras que trabajan en centro quirúrgico, concluyendo que el 69.7% de las enfermeras presentan un alto nivel de inteligencia emocional y un 63.6% tienen buen desempeño laboral (15).

Pujay (2017), determinó la relación entre el clima laboral y el desempeño de trabajadores en centro quirúrgico del hospital II Pasco, estudio de tipo descriptivo

observacional, prospectivo, de corte transversal, de diseño correlacional, con una población que fue constituida por 30 trabajadores, concluyo que el 73.3% de los trabajadores tuvieron un clima laboral regular y el 80.0% de los investigados demostraron un trabajo de nivel regular en su desempeño (16).

2.2. Base Teórica

2.2.1. Desempeño laboral

Chiavenato define como el comportamiento del personal de enfermería en lograr los objetivos planteados utilizando factores actitudinales y factores operativos. Milkovich y Boudrem consideran diferentes características personales como: las habilidades, capacidades, necesidades y cualidades que están presentes en las actividades laborales en el establecimiento de salud, sin estas características pueden afectar los resultados de la institución (17).

En la investigación de Ventura y Ramos hacen referencia a Ivancevich y Matteson quienes refieren que el desempeño laboral son las formas de ejecutar las actividades de acuerdo de las diferencias personales y la interacción de los profesionales con su lugar de trabajo. Arndt y Huckabay define que el desempeño requiere experiencia, como la adquisición de técnicas y conocimientos que logren la resolución de problemas individuales, y del equipo laboral de la institución (18).

Robbins, Stephen y Coulter en el año 2013 definen como un proceso para determinar si el personal de enfermería ha sido exitoso en el logro de sus objetivos y actividades de trabajo. Para la medición del desempeño laboral se realiza una evaluación sobre el cumplimiento de las metas estratégicas a nivel personal (19).

2.2.1.1. Dimensiones de la variable desempeño laboral

a) Motivación

Munduate en 1984 refiere que la motivación está relacionada con la actitud y el rendimiento del profesional, esto implica tener una o varios objetivos (20). Según Frederick Herzberg la motivación laboral es un proceso que activa, mantiene y orienta el compromiso y el comportamiento laboral al logro de los objetivos

esperados. Él asegura que la motivación individual es generada en la búsqueda de la satisfacción ciertas necesidades (21).

Chiavenato en el 2000, expresa que debe existir la interacción entre el personal de enfermería y la situación que vive en ese momento, depende de esta interacción que el trabajador este o no motivado. Después de siete años Duane explica hacer el esfuerzo por lograr los objetivos del establecimiento de salud logrando una satisfacción individual (22).

b) Responsabilidad

En el año 2003 Stoner, Freeman y Gilbert denominan como el conjunto de aptitudes que tiene el equipo de enfermería para realizar determinadas tareas que se concluyen en un buen desempeño laboral. Para Pérez en el año 2010, es la habilidad de la(el) enfermera(o) en realizar con efectividad los conocimientos adquiridos y de esta forma poder lograr el objetivo esperado en beneficio de la institución (23).

Por otro lado, De Febres caracterizo como una asociación de cumplir con tareas laborales propios de la capacidad que desarrolla en su centro de salud, asumir las consecuencias de la toma de decisiones. De lo antes mencionada es el compromiso que tiene el personal de salud para cumplir con las tareas asignada por su establecimiento. Para enfermería es ejercer su labor con calidad, además que brinda una atención humanizada, esto ayuda en la recuperación de la salud de los pacientes (24).

c) Liderazgo y trabajo en equipo

Para Huber es un aspecto primordial en las enfermeras al momento de integrar diversos elementos en el desarrollo de su actividad con el fin de brindar una atención con calidad a todos los pacientes; destreza para las buenas relaciones interpersonales y habilidad para la resolución de problemas. Agustín menciona que es la capacidad del profesional por conseguir que un grupo de personas contribuyan en el trabajo para lograr los objetivos esperados (25).

d) Formación y desarrollo personal

El proceso de la formación del personal de enfermería y el desarrollo humano da una actitud distinta ante el paciente, quien expresa su sentir mediante la satisfacción con la atención recibida, y esto le da un bienestar al saber que es importante para el profesional (26).

2.2.2. Desempeño laboral del personal de enfermería

Pérez y Miranda exponen al profesional de enfermería como la persona capacitada para solucionar diversos problemas que se presenten en su centro de trabajo. Las enfermeras (os) que se encarga del cuidado del paciente cumplen una tarea que se concreta como responsabilidad. Urbina define como el comportamiento real del personal de enfermería, esto comprende la preparación técnica, la eficacia en toma de decisiones, habilidad en realizar procedimientos, etc. (27).

2.2.3. Teoría de enfermería de Patricia Benner

Patricia Benner en su teoría “De principiante a experta: excelencia y dominio de la práctica de la enfermera clínica” estableció la adquisición de conocimientos y la práctica a través de experiencias, este proceso lo describe en 5 etapas, **principiante** es la enfermera que no tiene experiencia previa. **Principiante avanzado** aplica protocolos para resolver situaciones reales. **Competente** la enfermera planifica sus acciones. **Eficiente** reconoce y domina la situación en base a sus conocimientos; y **experta**, en esta etapa la enfermera domina e identifica el problema en base a sus experiencias y su conocimiento, es decir el personal de enfermería a medida que adquiere experiencia, el conocimiento se convierte en una mezcla de conocimiento práctico y teórico, enriqueciendo positivamente el desempeño laboral (28).

2.2.4. Medidas de Bioseguridad

El Ministerio de Salud (MINSA) refiere que la práctica de medidas de bioseguridad es primordial en el personal de salud, por esta razón que define la bioseguridad como el conjunto de medidas preventivas para reducir los riesgos que implican en la ejecución de sus actividades (29). La OMS define como serie de normas para

cuidar la integridad y seguridad del profesional de la salud frente a riesgos laborales a los que se exponen en la actividad de sus funciones (30).

Fuller expone que la aplicación de medidas de bioseguridad es que enfermería ponga en práctica las normas y procedimientos para proteger la salud y seguridad de todo el equipo expuestos a riesgos, y así prevenir impactos nocivos, sin afectar el medio ambiente y el personal que manipulan elementos biológicos, técnicas bioquímicas y experimentación genética, también es utilizar métodos para prevenir el contagio de enfermedades infecciosas en la atención al paciente quirúrgico (31). Para aplicar las medidas de bioseguridad se necesita que el personal de enfermería tenga un enfoque integral, que conozca las medidas preventivas y estas deben ser cumplidas con el fin de proteger la salud del mismo profesional, y así evitar la propagación de microorganismos (32).

2.2.4.1. Dimensiones de la variable medidas de bioseguridad

a) Lavado de manos

Evitar infecciones intrahospitalarias, pues las manos son un transporte para los gérmenes al usuario o del paciente al trabajador, su objetivo es remover y eliminar los microorganismos transitorios, existes 5 momentos: Antes de tener contacto con el paciente. Antes de realizar una tarea aséptica. Después de la exposición con fluidos corporales o riesgo de contacto con los fluidos. Después del contacto con el paciente. Después del contacto con el entorno del paciente (33).

Lavado de manos clínico, dura de 40 a 60 segundos, retirar alhajas y reloj, abrir el caño a chorro moderado, mojarse las manos y aplicar clorhexidina al 2%, frotar las palmas de las manos, luego la palma de una mano contra el dorso de la otra con los dedos entrelazados y viceversa, agarrándose los dedos friccionar el dorso de una mano con la palma opuesta, frotar el pulgar con movimiento de rotación, circularmente frotar la yema de los dedos sobre la palma de la otra mano, enjuáguese y seque las manos, cierre el caño (34).

Lavado de manos quirúrgico: Se realiza antes de entrar a sala de operaciones, con el objetivo de eliminar la flora transitoria y reducir la flora residente, para ello el personal de enfermería debe usar ropa quirúrgica, gorro, botas y mascarilla. La

técnica debe de durar de 3 a 5 minutos en tres tiempos, utilizando clorhexidina 4%, manteniendo siempre las manos por encima de los codos (35).

Seguir los pasos mencionados antes, en el primer tiempo se agrega movimientos rotatorios que descienden hasta los codos para ambos brazos y enjuague; segundo tiempo los movimientos rotatorios descienden hasta el antebrazo y enjuague, tercer tiempo los movimientos rotatorios son hasta las muñecas y enjuagar; finalmente cerrar la llave con el codo e ingresar a sala de operaciones abriendo la puerta de espaldas, aquí secar con compresa estéril (36).

b) Métodos de barrera

El objetivo es proteger al personal de salud en sala de operaciones a la exposición directa de fluidos corporales, disminuyendo así el riesgo a la propagación de microorganismos, es indispensable el uso de los elementos en este servicio en todo momento de las actividades. **Bata estéril**, de uso obligatorio en sala de operaciones para protección de la piel, los microorganismos de brazos y ropa no deben tener algún contacto con el paciente, este debe ser largo por debajo de las rodillas (37).

Uso de guantes, disminuyen la transmisión de microorganismos del usuario al personal, este procedimiento se realiza dentro de sala de operación usando la técnica cerrada, y con la talla adecuada, para ello las manos deben estar lavadas según la técnica explicada y secas, se debe tener en cuenta que no sustituyen al lavado de manos. En cuanto el profesional se haya calzado los guantes no podrá tocar superficies contaminadas (38).

Uso de mascarilla, debe cubrir boca y nariz, siendo este elemento indispensable en el servicio, evitando la expansión de microorganismos por el aire. **Uso de gorro**, protector efectivo, ya que el cabello es un medio de transporte de microorganismos, a la vez evita la contaminación por aerosoles, la enfermera debe cubrir todo el cabello. **Uso de botas**, estas deben de cubrir los zapatos en su totalidad, cambiarse las veces que salgan del área (39).

c) Eliminación de desechos

Residuos generados en la atención brindada en sala de operaciones, es importante que el profesional de enfermería tenga un adecuado manejo de estos desechos

para ser eliminado con responsabilidad y evitar así los riesgos para todo el personal que labora en el servicio, se clasifica en: residuos biocontaminado, aquellos que se eliminan en contenedores rojos, pues son considerados de alto riesgo por contener alta concentración de microorganismos, como son las gasas, bolsas con sangre (40).

Residuos especiales, se desechan en los contenedores de color amarillo como desechos radioactivos, envases de desinfectante, medicamentos vencidos. Residuos comunes, estos se desechan en los contenedores de color negro, no se considera peligroso para la salud, se asemejan a los residuos domésticos, como los papeles, plásticos, restos de alimentos que no sean de los pacientes (41). Manejo de material punzo cortante, la OMS recomienda que después del uso de agujas, bisturí u otros, sean desechados en los contenedores rígidos, con tapa asegurada, para esto el personal de enfermería debe tener un buen desempeño para evitar posibles riesgos (42).

2.2.5. Teoría del autocuidado de Dorotea Orem

Define el autocuidado como acciones adquiridas por la persona y que realiza para su propio beneficio con el objetivo de mantener la vida, la integridad de su salud y el bienestar. El personal de salud en sala de operaciones debe promover el trabajo en equipo, ya que se debe cuidar la integridad de todos, siendo todos responsables de satisfacer las necesidades de autocuidado, de nuestra integridad y el de los demás incluyendo al paciente, requiere que el profesional aplique adecuadamente las medidas de bioseguridad y evitar riesgos que perjudican nuestra salud (43).

2.2.6. Rol de enfermería en sala de operaciones

La Enfermera circulante verifica que la sala de operaciones tenga condiciones adecuadas para la realización de la cirugía, asegurándose que la sala de operaciones tenga las medidas de bioseguridad, contando con contenedores para adecuado desecho de residuos, apoyando al personal a que tenga toda su implementación quirúrgica. La Enfermera instrumentista se encarga de proporcionar para intervención quirúrgica, maneja y conserva una zona estéril. Según desempeño laboral de enfermería se garantiza seguridad de todo el equipo multidisciplinario (44).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público, Lima 2021.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público, Lima 2021.

2.3.2. Hipótesis específica

- **H2:** Existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la dimensión lavado de manos de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la dimensión lavado de manos de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.

- **H3:** Existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la dimensión métodos de barreras de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la dimensión métodos de barreras de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.

- **H4:** Existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la dimensión eliminación de desechos de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la dimensión eliminación de desechos de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.

- **H5:** Existe relación estadísticamente significativa entre las medidas de bioseguridad y la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.
- **H0:** No existe relación estadísticamente significativa entre las medidas de bioseguridad y la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.
- **H6:** Existe relación estadísticamente significativa entre las medidas de bioseguridad y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.
- **H0:** No existe relación estadísticamente significativa entre las medidas de bioseguridad y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público Lima 2021.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La presente investigación se realizará con el método hipotético deductivo, ya que este método trata de establecer la veracidad o falsedad de las hipótesis planteadas. Será correlacional ya que se medirá el nivel de relación de ambas variables (45).

3.2. Enfoque de la investigación

La presente investigación será de enfoque cuantitativo, se realizará la recopilación de datos, mediante el cuestionario y lista de cotejo, se procesará de acuerdo a las dimensiones de las variables de estudio, posteriormente serán evaluados estadísticamente para demostrar las hipótesis plasmadas en gráficos y tablas (46).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de la investigación es no experimental ya que no se manipularán deliberadamente las variables de la investigación, será prospectivo porque los datos serán recolectados por el investigador a partir de los participantes; la investigación describirá el desempeño laboral y su relación con las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público (47).

3.4. Diseño de la investigación

La presente investigación será de corte transversal, porque se recolectará los datos en un tiempo y espacio determinado, esto permitirá conocer la relación entre el desempeño laboral y las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones, de diseño descriptivo, ya que se definirá ambas variables estudiadas, y se describirá los hechos tal y como se presentaron en un tiempo y espacio determinado (48).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población. Grupo de personas a los que se les estudiará en la investigación, en este proyecto la población será representada por 45 personales de enfermería que laboran en el servicio de sala de operaciones de un Hospital Público (49).

Muestra. - Esta parte de la población a la que se estudiará. En este caso se desarrollará el trabajo de investigación con toda la población específica obtenida mediante un muestreo, por tener una población finita para el estudio (50).

Muestreo. - El tipo de muestreo a utilizar será el muestreo no probabilístico ya que no será una elección aleatoria, por el contrario, se trabajará con el total de la población por trabajar con una población finita (51).

- a) **Criterios de inclusión:** Personal de enfermería que esté de acuerdo en participar voluntariamente con el instrumento de la investigación. Personal de enfermería (enfermeras y técnicos de enfermería) asistenciales, incluyendo ambos sexos, que laboran en centro quirúrgico del hospital. Personal de enfermería que este laborando con un mínimo de tiempo de 3 meses, incluyendo la modalidad de contratación (nombrado y contratado). Personal de enfermería (enfermeras y técnicos de enfermería) que cumplieron y facilitaron la aplicación del instrumento.
- b) **Criterios de exclusión:** Tomaremos en cuenta la negativa del personal de enfermería en participar en el estudio (incluyendo al personal que no entregue la encuesta, o la entregue incompleta). Personal de enfermería que se dedica a las funciones administrativas. Personal de enfermería que tenga menos de 3 meses trabajando. Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones, o con descanso médico. Personal de enfermería que sean enviados de apoyo al servicio de centro quirúrgico. Internos o practicantes de la salud, que estén rotando por centro quirúrgico.

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variables de estudio

Primera variable Desempeño laboral; Segunda variable Medidas de bioseguridad

Definición conceptual de la primera variable principal Desempeño laboral: Son actitudes que se observa en el personal de enfermería para lograr los objetivos de la institución, lo que permite a enfermería demostrar su capacidad para desenvolverse en sus funciones (52).

Definición operacional de la primera variable principal Desempeño laboral: La variable será medida haciendo el uso de una escala compuesta por 4 dimensiones y 28 ítems, donde se obtendrá como puntaje máximo de 84 y puntaje mínimo de 0, esto se caracterizará como bajo de 0 a 28, moderado de 29 a 56 y alto de 57 a 84.

Definición conceptual de la segunda variable principal Medidas de bioseguridad: Tienen la finalidad de reducir los riesgos en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones, para ello es necesario que todos apliquen estas medidas de bioseguridad (53).

Definición operacional de la segunda variable principal Medidas de bioseguridad: Esta variable será medida con una guía de observación compuesta por 3 dimensiones con un total de 20 ítems con respuestas dicotómicas, donde la respuesta correcta se dará el valor de 1 y la respuesta incorrecta se dará el valor de 0.

3.6.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA	La variable será medida haciendo el uso de una escala compuesta por 4 dimensiones y 28 ítems, donde se obtendrá como puntaje máximo de 84 y puntaje mínimo de 0, esto se caracterizará como bajo de 0 a 28, moderado de 29 a 56 y alto de 57 a 84.	Motivación	➤ Promoción de ideas	Puntaje mínimo: 0 Puntaje máximo: 84 Amplitud: 28 - Bajo: 0 a 28 - Moderado: 29 a 56 - Alto: 57 a 84
		Responsabilidad	➤ Trabajo en el tiempo establecido y sin errores	
		Liderazgo y trabajo en equipo	➤ Anticipación a necesidades y problemas	
		Formación y desarrollo personal	➤ Promoción de capacidades por parte del jefe	
MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA	Esta variable será medida con una guía de observación compuesta por 3 dimensiones con un total de 20 ítems con respuestas dicotómicas, donde la respuesta correcta tendrá el valor de 1 y la respuesta incorrecta tendrá el valor de 0.	Lavado de manos	➤ Técnica	- Adecuadas medidas de bioseguridad: $\geq 80\%$ - Inadecuadas medidas de bioseguridad: $< 80\%$
		Métodos de barreras	➤ Uso de lentes, guantes, mandilón, mascarilla, etc.	
		Eliminación de desechos	➤ Manipulación del material.	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica para la recolección de datos de la variable independiente será la encuesta y el instrumento a utilizar será la escala de desempeño profesional y en la variable medidas de bioseguridad será la técnica de observación y el instrumento será la lista de cotejo del personal de enfermería que labora en sala de operaciones, esto permitirá saber la relación que existe entre ambas variables.

3.7.2. Descripción de instrumentos

3.7.2.1. Instrumento de desempeño laboral:

Se utilizará el instrumento de escala de desempeño laboral elaborado por Rodríguez M. y Ramírez D. (2015). La escala fue construida por 4 dimensiones: motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo y formación y desarrollo personal. Las respuestas son de condición politómicas, consta de 28 ítems con escala Likert, que se describirá con 4 alternativas como: nunca (0), a veces (1), frecuentemente (2) y siempre (3), finalmente se calificará como desempeño laboral bajo cuando el puntaje sea de 0-28, moderado cuando sea de 29-56 y alto cuando sea de 57-84 puntos.

Dimensión de estudio de desempeño laboral

DIMENSIONES	ÍTEMS
Motivación	1,2,3,4,5,6 y 7.
Responsabilidad	8,9,10,11,12,13,14 y 15.
Liderazgo y trabajo en equipo	16,17,18,19,20,21,22 y 23.
Formación y desarrollo personal	24,25,26,27 y 28.

Desempeño laboral bajo: 0 – 28 puntos

Desempeño laboral promedio: 29 – 56 puntos

Desempeño laboral alto: 57 – 84 puntos

3.7.2.2. Instrumento de medidas de bioseguridad

Se ejecutará el instrumento de lista de cotejo que fue elaborado y utilizado por Atalaya, Bernal y Sampertegui en su investigación “conocimiento, actitud y practica del personal de enfermería en medidas de bioseguridad en la sala de operaciones del Hospital Docente Belén - Lambayeque, en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo en el año 2017, el instrumento está dividido por tres dimensiones como lavado de manos con 7 ítems, métodos de barrera 7 ítems y eliminación de desechos 6 ítems, con un total de 20 ítems. Para este instrumento se cuenta con respuestas de condición dicotómicas que serán calificados con inadecuadas 0 y adecuadas 1, se considerará adecuadas medidas de bioseguridad cuando las respuestas sean SI en un mayor o igual al 80%, y menor al 80% será inadecuados.

Dimensión de estudio de medidas de bioseguridad

DIMENSIONES	ÍTEMS
Lavado de manos	1,2,3,4,5,6 y 7.
Método de barrera	8,9,10,11,12,13 y 14.
Eliminación de desechos	15,16,17,18,19 y 20.

Adecuadas medidas de bioseguridad: $\geq 80\%$

Inadecuadas medidas de bioseguridad: $< 80\%$

3.7.3. Validación

Desempeño laboral: Es un instrumento ya validado en el cual paso por un panel de jueces, categorizados de acuerdo al nivel de doctorado, colegiados y habilitados, se adjunta en el anexo 3 la validación de los expertos.

Medidas de bioseguridad: Tiene una validez a través de juicio de expertos, fue aplicado a 10 licenciados de enfermería que trabajan en sala de operaciones del Hospital Regional Virgen de Fátima en Chachapoyas.

3.7.4. Confiabilidad

Desempeño laboral: Obtuvieron un Alfa de Cronbach con el programa estadístico SPSS, refieren un valor de 0,723 lo que demuestra que la encuesta tiene una buena confiabilidad.

Confiabilidad	Valor	Ítems validados
Alfa de Cronbach	0,723	28

Medidas de bioseguridad: La lista de chequeo se validó mediante la prueba KR20 que es aplicable para respuestas dicotómicas, el resultado fue 0.70 lo que indica una óptima confiabilidad.

Confiabilidad	Valor	Ítems validados
KR20	0,70	20

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se iniciará solicitando el permiso a la dirección general del hospital, así lograr la autorización y las facilidades para la ejecución del proyecto posteriormente se coordinará con el jefe de sala de operaciones, la enfermera jefa del servicio, con el objetivo de establecer el cronograma de la recolección de datos.

Con la información que se obtendrá se procederá a tabular los datos en Microsoft Excel 2017 y el programa estadístico SPSS versión 22, esta nos permitirá establecer el análisis descriptivo mediante gráficos estadísticos para realizar su respectivo análisis e interpretación de los datos, también se aplicará la correlación de Spearman que establece la relación entre las variables de estudio.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía: Se contará con el consentimiento de la institución pública, también se enviará un consentimiento informado al sujeto de estudio, respetando la libre decisión de participar en la investigación, se mantendrá la confiabilidad absoluta de los datos (la información recolectada solo será manejada por la investigadora).

Principio de beneficencia: La presente investigación permitirá analizar el desempeño laboral y su relación con las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones, esto para que el trabajador logre identificar sus dificultades y poder modificarlas y mejorarlas en beneficio propio y el de sus compañeros.

Principio de no maleficencia: La información recolectada será de carácter anónima y confidencial, no se difundirá los datos recolectados de los participantes, se trabajará evitando cualquier daño físico, mental y/o moral al trabajador.

Principio de justicia: A todos los participantes de la investigación se les considerará por igual, ya que todos merecemos un buen trato, consideración y respeto antes, durante y después del estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de título	x																			
Revisión bibliografía		x	x																	
Planteamiento del problema				x																
Formulación y objetivos					x															
Revisión de antecedentes						x	x													
Revisión de base teórica								x	x	x										
Hipótesis											x	x								
Elaboración de la metodología													x							
Definición de variables														x						
Elaboración de instrumentos															x					
Consideraciones administrativas																x				
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica y anexos																	x			
Revisión de proyecto de investigación																		x		

4.2 Presupuesto

POTENCIALES HUMANOS	REC. HUMANOS		
	Investigadora		
	Asesor de investigación	62.50	250
RECURSOS MATERIALES	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Internet	65.00	260
	Laptop	1.700	1.700
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Hoja bond A4	0.10	50.00
	Fotocopias	0.10	12.00
	Impresiones	0.50	90.00
	Espiralado	20.00	60.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Lápiz	1.00	10
	Borrador	2.50	12.5
	USB	35.00	35.00
	Lapiceros	2.00	90.00
SERVICIOS	SERVICIOS		
	Movilidad	2.00	400.00
	Alimentos	15.00	750.00
		1,905.7	3,719.50
	Total		3,719.50
RECURSOS FINANCIEROS	El proyecto será autofinanciado		

5. REFERENCIAS

1. Cabrera D., Dussán V., Solarte V. Nivel de conocimiento de las normas de bioseguridad. Tesis de especialista en auditoría en salud. Pereira, Colombia. Fundación Universitaria del Área Andina, 2017, p.12.
2. Ruiz J. Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud. Horizonte Médico [Internet]. 2017 oct [citado 2021 mayo 1]; 17(4): 54. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.09>
3. Quintana D., Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao, Perú. Archivos de medicina [Internet]. 2017 Dic. [citado 2021 mayo 23]; 20(1): 125. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
4. Solorzano E., Rodríguez L. Evaluación del riesgo biológico en el área quirúrgica de una instalación de salud. Revista Cubana de Cirugía [Internet]. 2019 dic [citado 2021 mayo 17]; 58(4): 2,3. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74932019000400001
5. Rodríguez Z., Casado P., Tornés L., Tornés C., Santos R. Cumplimiento de las medidas de bioseguridad en la unidad quirúrgica de cirugía ambulatoria. Revista archivo médico de Camagüey [Internet]. 2018 oct [citado 2021 mayo]; 22(5): 736. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552018000500726&lang=es.
6. Feijo E. Conocimientos y actitudes en la aplicación de medidas de bioseguridad del personal de enfermería centro quirúrgico - Tumbes. Tesis de especialidad. Trujillo, Perú. Universidad Nacional de Trujillo, 2016. p.32.
7. Tancara R. Medidas de bioseguridad que aplica el personal de salud del área quirúrgica en el Hospital Luis Uría de la Oliva, Caja Nacional de Salud. Tesis de Magister. La Paz, Bolivia. Universidad Mayor de San Andres, 2018. p.94-102.

8. Callisaya R. Conocimiento y aplicación de medidas de bioseguridad, en el personal de enfermería, unidad de terapia intensiva adultos y quemados, Holandés, El Alto. Tesis de Magister. La Paz, Bolivia. Universidad Mayor de San Andrés, 2019. p.69.
9. Sánchez B. Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila. Tesis de magister en enfermería clínico quirúrgico. Machala, Ecuador. Universidad Técnica de Machala, 2017. p.28, 29.
10. Salazar L. Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado. Tesis de magister en gerencia de los servicios de salud y enfermería. Valencia, Venezuela. Universidad de Carabobo, 2016. p.134.
11. Hurtado D. Manejo de las normas de bioseguridad en el personal que labora en el Hospital Civil de Bordón. Tesis. Esmeraldas, Ecuador. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2016. p.10.
12. Flores H., Esplicó P. Factores motivacionales y el desempeño laboral del(a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Tesis de maestro en gerencia en salud. Callao, Perú. Universidad Nacional del Callao, 2020. p.42.
13. Torres C. Relación entre el grado de conocimiento y aplicación de practicas sobre bioseguridad en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco. Tesis de maestra en gestión en los servicios de la salud. Cusco, Perú. Universidad César Vallejo, 2018. p.36.
14. Requena R. Cumplimiento de las normas de bioseguridad por el personal del centro quirúrgico de un Hospital de EsSalud. Tesis de maestro en gestión de los servicios de salud. Callao, Perú. Universidad César Vallejo, 2018. p.74-75.
15. Guillén M. Nivel de inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo. Tesis de segunda especialidad de enfermería en centro quirúrgico. Trujillo, Perú. Universidad Nacional de Trujillo, 2018. p. 28, 30.

16. Pujay A. Clima laboral y desempeño de los trabajadores del servicio centro quirúrgico del Hospital II Pasco. Tesis segunda especialidad profesional en enfermería en centro quirúrgico. Huánuco, Perú. Universidad Nacional Hermilio Valdizan, 2017. p.62.
17. Quintero N. Africano N. Faría E. Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. Revista NEGOTIUM [Internet]. 2008 Abr [citado 2021 mayo 28]; 3(9): 36. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>.
18. Ventura L., Ramos P. Inteligencia emocional y desempeño laboral internas/os de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Tesis. Arequipa, Perú. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2017. p.41.
19. Bendezú G. Clima organizacional y desempeño laboral del personal enfermero del servicio de sala de operaciones del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia. Tesis de segunda especialidad profesional de enfermería en centro quirúrgico. Callao, Perú. Universidad Nacional del Callao, 2017. p.26.
20. Moya S. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica. Tesis. España. Universidad de Cantabria, 2011. p.8.
21. Camacho V., Escalante V., Quispe L., Salazar M. Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital Nacional. Revista Enfermería Herediana [Internet]. 2014 [citado 2021 mayo 30]; 7(2): 112. Disponible en: <https://doi.org/10.20453/renh.v7i2.2560>
22. Llagas M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Tesis de magister en gestión de los servicios de la salud. Lima, Perú. Universidad César Vallejo, 2017. p.27.
23. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud el Bosque, La Victoria. Tesis. Chiclayo, Perú. Universidad Señor de Sipán, 2019. p.32.

24. Barboza L. Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima. Tesis de segunda especialidad profesional de enfermería: centro quirúrgico. Lima, Perú. Universidad Peruana Unión, 2019. p.28.
25. Cainicela M., Palomino R. Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Tesis. Lima, Perú. Universidad Norbert Wiener, 2017. p.18.
26. Hernández C. Cabrera C. Garay F. El desarrollo humano en la formación profesional de enfermería. Revista de enfermería. 2004; 12(1): 7.
27. Espinoza A. Gibert M. Oria M. El desempeño de los profesionales de enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2016 [citado 2021 mayo 28]; 32(1): 5, 6. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>.
28. Carrillo A., Martínez P., Taborda S. Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2018 [citado 2021 junio 12]; 34(2): 3-4. Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1522/358>.
29. Gonzales C. Conocimientos sobre medidas de bioseguridad del profesional de enfermería de centro quirúrgico en la Clínica Ricardo Palma. Tesis de especialista en enfermería en centro quirúrgico. Lima, Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017. p.26.
30. Tarqui M. Relación entre el grado de conocimiento de bioseguridad y exposición laboral en el personal de enfermería médico quirúrgico Hospital Municipal Boliviano Holandés. Tesis de magíster en enfermería de médico quirúrgico. La Paz, Bolivia. Universidad Mayor de San Andrés, 2017. p.8.
31. Ignacio S. Influencia del nivel de conocimientos en la aplicación de medidas del personal técnico en enfermería, centro quirúrgico, hospital Belén de Trujillo. Tesis de especialista en enfermería en centro quirúrgico. Trujillo, Perú. Universidad Nacional de Trujillo, 2014. p.9.

32. Rodríguez C., Casado P., Tornés L., Tornés C., Santos R. Cumplimiento de las medidas de bioseguridad en la unidad quirúrgica de cirugía ambulatoria. *Archivo Médico Camagüey*. 2018; 22(5): 730.
33. Ministerio de Salud. Guía técnica para la implementación del proceso de higiene de manos en los establecimientos de salud. Dirección general de Prestaciones de Salud. 2016; p.10,12.
34. Diaz J., Hernández P., Burga A., Salazar M., Moya V. Guía: lavado de manos clínico y quirúrgico. 2012; p.10-12.
35. Barrera R., Ruiz L., Ventura M. Conocimiento sobre los riesgos biológicos y la aplicación de las medidas de bioseguridad del profesional de enfermería de sala de operaciones de un Hospital Nacional. Tesis de especialista en enfermería en centro quirúrgico especializado. Lima, Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2015. p.18.
36. Gámez K. Conocimiento y aplicación de las medidas de bioseguridad del profesional de enfermería en centro quirúrgico para la prevención de infecciones intrahospitalarias. Tesis segunda especialidad en enfermería en centro quirúrgico. Tacna, Perú. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2018. p.31.
37. Silva P. Arévalo S. Martínez H. Chuquichanca J. Hidalgo F. Vásquez W. Manual de bioseguridad hospitalaria. Hospital San Juan de Lurigancho. Ministerio de Salud. 2015; p.9.
38. Vargas R. Principios de bioseguridad y su aplicación en centro quirúrgico. Tesis segunda especialidad profesional de enfermería en centro quirúrgico. Cajamarca, Perú. Universidad Nacional de Cajamarca, 2019. p.41,43.
39. Vargas C. Conocimiento y práctica sobre las medidas de bioseguridad en el enfermero (a) del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue. Tesis segunda especialidad profesional de enfermería en cuidado enfermero en emergencia y desastres. Tacna, Perú. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019. p.26.

40. Campos M. Conocimiento y aplicación de principios de bioseguridad en profesionales de enfermería de centro quirúrgico Hospital Regional Honorio Delgado. Tesis. Arequipa, Perú. Universidad Nacional de San Agustín, 2015. p. 37,39.
41. Montero S. Conocimientos, actitudes y practicas sobre medidas de bioseguridad frente a riesgos biológicos en centro quirúrgico. Tesis de maestro en gestión del cuidado en enfermería. Sullana, Perú. Universidad San Pedro, 2018. p.27.
42. Chávez K., Pucuhuayla R. Factores que intervienen en la aplicación de medidas de bioseguridad durante la atención de paciente quirúrgico en un Hospital Público. Tesis de especialista en enfermería en centro quirúrgico especializado. Lima, Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2016. p.12.
43. Vega O., Gonzales D. Teoría del difícil de autocuidado: interpretación desde los momentos conceptuales. Ciencia y cuidado [Internet]. 2007 [citado 2021 junio 12]; 4(4): 30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2534034>.
44. Cabanillas N. Desempeño laboral y nivel de conocimiento de las funciones de enfermería instrumentista y circulante. Tesis de segunda especialidad profesional en enfermería mención centro quirúrgico. Trujillo, Perú. Universidad Nacional de Trujillo, 2018. p.8,9.
45. Rodríguez F. Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. Sistema institucional de investigación de Unitec [Internet]. 2007 enero - junio [citado 2021 mayo 11]; 2(1): p.14, 17. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942053>.
46. Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J., Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa cualitativa y redacción de la tesis. 5ta edición. Bogotá, México: Ediciones de la U; 2018. p.140.
47. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta edición. México. Mc Graw Hill Education; 2014. p.108,152.

48. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación. 5ta edición. México. Mc Graw Hill Education; 2010. p.503.
49. García J., Reding A., López J. Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. Investigación en Educación Médica. 2013; 2(8): 219.
50. López P. Población muestra y muestreo. Punto cero. 2004; 09(08): 1.
51. Arias J., Villasís M., Miranda M. El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México [Internet]. 2016 abril - junio [citado 2021 junio 12]; 63(2): 205. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
52. Espinoza A., Gibert M., Oria M. El desempeño de los profesionales de enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2016 [citado 2021 junio 12]; 32(1): 4. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>.
53. Pérez Y. Medidas de bioseguridad que aplica el personal de salud en el área de quirófano en la Clínica San Miguel Arcángel. Tesis de especialista en enfermería en centro quirúrgico. Lima, Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017. p.25.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión lavado de manos de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público? ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión métodos de barrera de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público? ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión eliminación de desechos de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público? ¿Cuál es la relación entre las medidas de bioseguridad y la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el desempeño laboral y las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público.</p> <p>Objetivos específicos • Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión lavado de manos de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público. Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión métodos de barrera de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público. Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión eliminación de desechos de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público. Determinar la relación entre las medidas de bioseguridad y la dimensión motivación del desempeño laboral del</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las medias de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público.</p>	<p>Primera variable principal Desempeño laboral</p> <p>Segunda variable principal Medidas de bioseguridad</p>	<p>Tipo de Investigación será de enfoque cuantitativo, tipo de la investigación es no experimental, será prospectivo</p> <p>Método y diseño de la investigación Será método hipotético deductivo, correlacional, de corte transversal, diseño descriptivo,</p> <p>Población Muestra la población será representada por 45 personales de enfermería que laboran en el servicio de sala de operaciones de un Hospital Público. En este caso se desarrollará el trabajo de investigación con toda la población específica obtenida mediante un muestreo, por tener una población finita.</p>

<p>sala de operaciones de un hospital público?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las medidas de bioseguridad y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público?</p>	<p>personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público.</p> <p>Determinar la relación entre las medidas de bioseguridad y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público.</p>			
---	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Escala de desempeño laboral

Instrucciones: Lea y marque con un X en el casillero de la respuesta que usted crea la correcta.

Edad:

Sexo: F

M

Situación laboral: Nombrado...

Contratado...

otros...

Tiempo trabajando en la institución actual:

Fecha:

ÍTEMS	ALTERNATIVA DE RESPUESTA			
	Siempre	Frecuentemente	A Veces	Nunca
1. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2. Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3. Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna				
4. Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5. La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7. Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8. Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				

9. Puede trabajar de forma independiente.				
10. Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11. Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13. La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14. Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15. Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16. Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17. Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18. Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19. Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21. El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				

22. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23. Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24. Los jefes promueven las capacitaciones.				
25. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26. La institución promueve el desarrollo personal.				
27. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28. Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Tabla de resultado

Desempeño laboral bajo	0 – 28 puntos
Desempeño laboral promedio	29 – 56 puntos
Desempeño laboral alto	57 – 84 puntos

LISTA DE CHEQUEO

MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD EN SALA DE OPERACIONES

Instrucciones: Lea y marque con un X en el casillero de la respuesta que usted crea la correcta.

Edad:

Sexo: F

M

Situación laboral: Nombrado...

Contratado...

otros...

Tiempo trabajando en la institución actual:

Fecha:

PROCEDIMIENTOS OBSERVADOS	SI	NO	Observación
A. LAVADO DE MANOS QUIRÚRGICO			
1. Retira joyas y reloj de la mano y brazos y se humedece las manos.			
2. Usa antiséptico en cantidad adecuada que genera espuma suficiente para el lavado.			
3. Se frota palma, dorso y cuatro lados de cada uno de los dedos.			
4. Frota cada lado del brazo y antebrazo terminando en el codo.			
5. Enjuaga las manos desde la punta de los dedos hacia la parte distal del antebrazo; sin regresar inversamente.			
6. Evita rosar con superficies cercana luego del lavado.			
7. Mantiene las manos a la altura adecuada hasta el ingreso a SOP.			
B. MÉTODOS DE BARRERA			
8. Se coloca el mandilón sin tener contacto con la parte externa de este.			
9. Evita rosar con superficies no estériles una vez colocado el mandilón.			
10. Se desplaza con la técnica aséptica dentro del campo operatorio con los miembros del equipo.			
11. Se calza los guantes con la técnica cerrada sin rosar los dedos con los mismos.			

12. Se coloca bien el gorro sin que aparezca el cabello fuera de este.			
13. Instrumenta al cirujano evitando lesiones de ambos y/o paciente (bisturí, tijera y electro).			
14. Mantiene las manos sin lesiones que signifiquen riesgo de posible contagio.			
C. ELIMINACIÓN DE DESECHOS			
15. Elimina adecuadamente en bolsa roja los restos y piezas operatorias, gasas con sangre y demás resultantes de la cirugía.			
16. Elimina material punzocortante: hoja de bisturí, agujas de sutura y el resto de material en contenedores evitando reencapuchar agujas.			
17. Evita contacto directo con fluidos corporales luego de la cirugía.			
18. Se cambia los guantes contaminados luego de la cirugía para manejo de paciente y material.			
19. Verifica el tope adecuado para cambiar las cajas de bioseguridad.			
20. Verifica frasco de aspiración y comunica para el cambio respectivo si fuera el caso.			

Tabla de resultado

>=80%	Adecuadas
<80%	Inadecuadas

Anexo 3: Validación de instrumentos

Validador #1: Oscar Rafael Guillén Valle

Doctor en educación

Validez de Contenido del instrumento que mide el Desempeño Laboral:

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Supremacía
		S	No	S	No	S	No	
	Dimensión 1. Motivación							
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	S		S		S		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	S		S		S		
3	Ofrece retroalimentación de manera precisa y oportuna.	S		S		S		
4	Exhibe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	S		S		S		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	S		S		S		
6	Comparte con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	S		S		S		
7	Se promueven las altas tasas de desempeño.	S		S		S		
	Dimensión 2. Responsabilidad							
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	S	No	S	No	S	No	
9	Puede trabajar de forma independiente.	S		S		S		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	S		S		S		
11	Comparte con el horario y respeta puntualidad.	S		S		S		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	S		S		S		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	S		S		S		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cualquier que los afectan directamente.	S		S		S		
15	Comparte con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	S		S		S		
	Dimensión 3. Liderazgo y Trabajo en Equipo							
		S	No	S	No	S	No	

Oscar Rafael Guillén Valle
 Universidad Tecnológica de Panamá
 Facultad de Educación
 Instituto de Investigación y Desarrollo Científico y Tecnológico
 Panamá, Panamá, C.R.

16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	5					
17	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	5					
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	5					
19	Demuestra respeto a sus jefes superiores de trabajo.	5					
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	5					
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	5					
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	5					
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	5					
	Dimensión 4: Formación y Desarrollo Personal	5	No	5	No	5	No
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	5					
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	5					
26	La institución promueve el desarrollo personal.	5					
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	5					
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	5					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Cantidad: Se entiende con dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicación después de corregir () No aplicable ()

Apellido y Nombre del Jefe Validador: Dr. GUILLEM VALLE OSCAR RAFAEL PhD.

Especialidad del Validador: METODOLÓGICO - ESTADÍSTICO



Dr. Guilem Valle Oscar Rafael PhD
 Área de Investigación en Metodología Cuantitativa
 Universidad de Valparaíso - Chile
 Instituto de Estadística - IGE
 Valparaíso, Chile
 2018



Validez de Contenido del Instrumento que mide el Desempeño Laboral:

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Motivación							
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	Si		Si		Si		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	Si		Si		Si		
3	Oftencen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	Si		Si		Si		
4	Existe motivación para un buen desempeño en los labores diarios.	Si		Si		Si		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar los temas.	Si		Si		Si		
6	Cumplir con los temas diarios en el trabajo permite el desarrollo personal.	Si		Si		Si		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	Si		Si		Si		
	Dimensión 2: Responsabilidad							
8	Finaliza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	Si		Si		Si		
9	Puede trabajar de forma independiente.	Si		Si		Si		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	Si		Si		Si		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	Si		Si		Si		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	Si		Si		Si		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	Si		Si		Si		

14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afectan directamente.	Si								
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	Si		Si						
	Dimensión 3: Liderazgo y Trabajo en Equipo	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	Si		Si						
17	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades e situaciones conflictivas.	Si		Si						
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	Si		Si						
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	Si		Si						
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	Si		Si						
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	Si		Si						
22	Se muestra abierto al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	Si		Si						
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	Si		Si						
	Dimensión 4: Formación y Desarrollo Personal	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	Si		Si						
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	Si		Si						
26	La institución promueve el desarrollo personal.	Si		Si						
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	Si		Si						

28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	SI	SI	SI
----	---	----	----	----

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Opción de aplicabilidad: Aplicar (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellido y Nombre del Jefe Validador: Silvestre Pinto Nilla

Especialidad del Validador: Metodología Temática



Firma del Experto

Validez de Contenido del Instrumento que mide el Desempeño Laboral:

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Motivación							
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	Si		Si		Si		
2	Se siente motivado por los resultados que logra en su trabajo.	Si		Si		Si		
3	Ofrece retroalimentación de manera precisa y oportuna.	Si		Si		Si		
4	Existe motivación para un buen desempeño en los labores diarias.	Si		Si		Si		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	Si		Si		Si		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	Si		Si		Si		
7	Se promueven los altos niveles de desempeño.	Si		Si		Si		
	Dimensión 2: Responsabilidad							
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Puede trabajar de forma independiente.	Si		Si		Si		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	Si		Si		Si		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	Si		Si		Si		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	Si		Si		Si		
13	La responsabilidad del puesto está claramente delimitada.	Si		Si		Si		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afectan directamente.	Si		Si		Si		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	Si		Si		Si		
	Dimensión 3: Liderazgo y Trabajo en Equipo							
		Si	No	Si	No	Si	No	


 Dr. Wilfredo Zaga Anaya
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad

16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	SI				SI		
17	Preocupa efectivamente y de forma calibrada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	SI				SI		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	SI				SI		
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	SI				SI		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	SI				SI		
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	SI				SI		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	SI				SI		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	SI				SI		
	Dimensión 4: Formación y Desarrollo Personal	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	SI				SI		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	SI				SI		
26	La institución promueve el desarrollo personal.	SI				SI		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	SI				SI		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	SI				SI		

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

² Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Opción de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Aprobado y Miembro del Auto Validador: DR. ZAGA AMAYA WILFREDO.

Especialidad del Validador: EXPERTO - METODOLÓGICO



Dr. Wilfredo Zaga Anaya
Doctor en Gestión Pública
y Gobernabilidad

ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

Título del proyecto: DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS MEDIAS DE BIOSEGURIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN SALA DE OPERACIONES DE UN HOSPITAL PÚBLICO, LIMA 2021.

Nombre de los investigadores principales:

Lic. ELIZABETH TRINIDAD TAMINCHE

Propósito del estudio:

Analizar la relación entre el desempeño laboral y las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que laboran en sala de operaciones de un hospital público, Lima, 2021.

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Lic. ELIZABETH TRINIDAD TAMINCHE

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, del 2021

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

.....
Firma del participante