



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE  
SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA**

**“RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO DE ENFERMERÍA EN EL  
HOSPITAL DE VENTANILLA, CALLAO – 2021”**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TITULO DE ESPECIALISTA  
EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR:**

**Lic. ALVAREZ SANCHEZ, JACQUELIN NELLY**

**ASESOR(A):**

**MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA**

**LIMA – PERU**

**2021**



## **DEDICATORIA**

Doy gracias a Dios por mi vida,  
mis padres, mi esposo y mis hijos  
por apoyarme en mi desarrollo  
profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis profesores de la especialidad por brindarme los conocimientos y el apoyo a seguir adelante.

**ASESOR(A):**

**MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Cardenas De Fernandez Maria Hilda

**SECRETARIO** : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

**VOCAL** : Mg. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

## INDICE GENERAL

<b>Índice General</b>	<b>6</b>
<b>Índice de Anexos</b>	<b>8</b>
<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA</b>	<b>12</b>
1.1. Planteamiento del problema	12-14
1.2. Formulación del problema	14
<b>1.2.1.</b> Problema general	14
<b>1.2.2.</b> Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
<b>1.3.1.</b> Objetivo general	15
<b>1.3.2.</b> Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación	16
<b>1.4.1.</b> Teórica	16
<b>1.4.2.</b> Metodológica	16
<b>1.4.3.</b> Práctica	16
1.5. Delimitaciones de la investigación	16
<b>1.5.1.</b> Temporal	16
<b>1.5.2.</b> Espacial	16
<b>1.5.3.</b> Recursos	16
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>17</b>
2.1. Antecedentes	17-19
2.2. Bases Teóricas	19-26
2.3. Formulación de Hipótesis	26
2.3.1 Hipótesis General	26
2.3.2 Hipótesis Específicas	27

<b>CAPITULO III: METODOLOGIA.....</b>	<b>28</b>
3.1 Método de la investigación.....	28
3.2. Enfoque de la investigación .....	28
3.3. Tipo de investigación.....	28
3.4. Diseño de la investigación .....	28
3.5. Población, muestra y muestreo.....	29
3.6. Variables y Operacionalización.....	30-31
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.7.1. Técnica.....	32
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	32
3.7.3. Validación.....	33
3.7.4. Confiabilidad.....	33
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	34
3.9 Aspectos Éticos.....	35
<b>CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>36</b>
4.1 Cronograma de actividades.....	37
4.2 Presupuesto.....	38
<b>V. REFERENCIAS.....</b>	<b>39-46</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>47</b>



## Índice de Anexos

<b>Anexo 1:</b> Matriz de consistencia.....	48
<b>Anexo 2:</b> Instrumentos de Recolección de datos.....	49-51
<b>Anexo 3:</b> Consentimiento Informado.....	52

## RESUMEN

En la presente investigación sobre “Riesgo laboral y el desempeño en enfermería del Hospital Ventanilla, Callao – 2021”. **Objetivo:** “Determinar la relación existente entre los riesgos laborales y el desempeño de enfermería”, es correlación descriptiva, cuantitativa de la encuesta con una muestra de 100 enfermeros y se aplicó un cuestionario para cada uno de las variables compuesta por 26 y 15 ítems respectivamente. La conclusión que se ha llegado es que el profesional de enfermería está expuesto a una serie de eventos laborales por lo general es por reducción de personal, capacitaciones y normas preventivas el cual causan daño a su salud.

**Palabras claves:** riesgo, carga laboral, desempeño, enfermeras.

## **ABSTRACT**

In the present investigation on "Occupational risk and nursing performance at Hospital Ventanilla, Callao - 2021". Objective: "To determine the relationship between occupational risks and nursing performance", it is a descriptive, quantitative correlation of the survey with a sample of 100 nurses and a questionnaire was applied for each of the variables composed of 26 and 15 items respectively. The conclusion that has been reached is that the nursing professional is exposed to a series of work events, usually due to reduction of personnel, training and preventive regulations which cause damage to their health.

**Keywords:** risk, workload, performance, nurses.

## **CAPITULO I. EL PROBLEMA**

## 1.1. PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

La vitalidad y el compromiso son un suceso complejo de correlación dialéctica. Se dice que la gente está preocupada por el fuerte entorno que afecta la frescura y el malestar de los recursos de los trabajadores, y las personas son el árbol de sus actividades. Las condiciones para la práctica sindical pueden utilizarse como factores beneficios y motivadores para los recursos humanos, por el contrario, convertirse en un factor intrusivo que conduce al sufrimiento, la enfermedad e incluso la muerte. (1).

La organización obligatoria internacional se refiere al trabajo que realiza la enfermería, incluso en la recomendación internacional de enfermería y la compañía mundial de vitalidad también tienen regulaciones. Estas instituciones reconocen que la obligación de las farmacias es obtener satisfacción laboral por los diversos tipos de propinas que brindan en las instituciones hospitalarias, y también confirman que las condiciones son inseguras, inestables y no remuneradas. Todo ello dio como resultado que la atención de farmacia se reflejara en el desempeño sindical presentado por el cuidador único (2).

La OIT en su reciente publicación Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo, informó que 1000 personas fallecen por día a nivel mundial por causas de accidentes laborales y otras 6500 personas por enfermedades laborales. Existiendo un aumento del año 2014 con 2,33 millones al año 2017 con 2,78 millones de casos de trabajadores que fallecen por accidentes y enfermedades ocupacionales (3)

Numerosos estudios han demostrado que existen procesos destructivos que pueden afectar negativamente a la salud del personal hospitalario. De manera similar, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de América del Norte señaló que los hospitales han clasificado como centros de tareas con variedad de riesgos de inseguridad diferentes a los que los trabajadores deben enfrentarse (4)

Del mismo modo, en la sociedad, los hospitales se clasifican como un centro de responsabilidad que tiene un riesgo importante de radiación ionizante, y pueden ser aceptados como productores que dañan la vitalidad de los trabajadores. Hay algunas áreas con evidentes daños ocupacionales, que pueden liberarse en servicios clave. En algunos entornos, los individuos no tienen base para mayores amenazas (5).

La enfermería está expuesta a muchos peligros que aumentan el desempeño de la enfermería. Los agentes infecciosos incluyen como microorganismos, etc. Incluso los accidentes biológicos tienen características que difieren de otros accidentes en su lugar de trabajo. Su movimiento amenaza a otros trabajadores, familiares y el mundo abierto, y esto es especialmente importante en los hospitales (6).

Según el sistema informático de notificaciones de accidentes de trabajadores (SINAT) en el Perú, los incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales en el mes de junio del presente año 2019 fueron 3095 casos, de los cuales el 97,93% fueron accidentes laborales que no causaron muertes, el 048% corresponden a los accidentes que causaron muertes, el 1,39% fueron incidentes peligrosos y el 0.19% fueron enfermedades ocupacionales. Siendo las ciudades de Lima, Callao, Arequipa y Piura con más casos de accidentes laborales que causaron mortalidad y no mortalidad (7).

La etapa de enfermería es evidente en todos los niveles de colegas y profesiones designados por la farmacia, y el desempeño se puede observar en diferentes niveles de grupos. El desempeño se puede comparar con situaciones en las que el personal de farmacia suele sentir curiosidad por tener que realizar tareas específicas (8).

La Administración General de Salud, también indicó que los profesionales de salud sufren regularmente lesiones de diferentes tipos de riesgos en el desarrollo de sus actividades laborales. Esto puede dar lugar a una incompatibilidad con las condiciones de salud existentes, lo que puede provocar enfermedades profesionales y otras enfermedades relacionadas

con el trabajo (9).

Según un informe del Ministerio de Trabajo y Empleo; Cada año alrededor de 17 millones de personas padecen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el 33° accidentes en faena común es accidente de trabajo que involucran al personal médico (10).

En el Perú se encontraron una serie de riesgos ocupacionales relacionados con el trabajo o la patología, que, aunque aún no se consideran enfermedades de los trabajadores, están relacionados con las actividades laborales. Los empleados cuentan con la Ley de Seguridad Laboral N° 29783, y el estado asegura condiciones de trabajo dignas y garantiza condiciones de vida saludables, salud física y mental (11).

El personal de Enfermería constituye un importante grupo laboral, que representa aproximadamente 60% del recurso humano vinculado a las instituciones hospitalarias, en consecuencia constituye la columna vertebral de los servicios asistenciales. Este grupo presenta condiciones particulares de trabajo, representadas por la continuidad de su servicio durante las 24 horas, las diferentes categorías de riesgo presentes en los sitios de trabajo y la característica de género femenino predominante en quienes ejercen la profesión, aspectos que le imprimen una connotación especial, la cual requiere, de igual manera, un abordaje particular y participativo, entre la empresa y todo el equipo de enfermería (12).

Surge la interrogante acerca si hay la relación existente entre los riesgos laborales y el desempeño de enfermería que labora en el Hospital de Ventanilla.

## **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación existente entre los riesgos laborales y el desempeño en enfermería del Hospital de Ventanilla en el periodo 2021?

## **1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS**

- ¿Cuál es la relación existente entre el riesgo laboral físico y el desempeño en enfermería del Hospital de Ventanilla en el periodo 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre riesgo laboral biológico y el desempeño en enfermería del Hospital de Ventanilla en el periodo 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre riesgo laboral ergonómico y el desempeño en enfermería del Hospital de Ventanilla en el periodo 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre riesgo laboral psicosocial y el desempeño en enfermería del Hospital de Ventanilla en el periodo 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre riesgo laboral químico y el desempeño en enfermería del Hospital de Ventanilla en el periodo 2021?

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación existente entre los riesgos laborales y el desempeño en enfermería.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Determinar la relación existente entre el riesgo laboral físico y el desempeño en enfermería.
- Determinar la relación existente entre riesgo laboral biológico y el desempeño en enfermería.
- Determinar la relación existente entre riesgo laboral ergonómico y el desempeño en enfermería.
- Determinar la relación existente entre riesgo laboral psicosocial y el desempeño en enfermería.
- Determinar la relación existente entre riesgo laboral químico y el desempeño en enfermería.

## **1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

### **1.4.1. TEORICA**

Este estudio puede proporcionar más información sobre los peligros laborales de las enfermeras en el Hospital de Ventanilla ya que las enfermeras se encuentran actualmente en factores de riesgo que pueden tener un impacto significativo en la integridad física y por tanto en la función se decidió realizar este estudio.

### **1.4.2. METODOLOGICA**

Este estudio investiga los riesgos laborales y el trabajo de la enfermera en el Hospital Ventanilla, utilizando instalaciones para mejorar la calidad de la atención y brindar servicios médicos. Es importante comparar los resultados de la encuesta.

### **1.4.3. PRACTICA**

En nuestro estudio actual se afirma que cada prestador de servicios hospitalarios debe responsabilizarse de su desempeño con base en la detección de riesgos laborales en áreas que se consideren prioritarias por sus características, brindando medidas específicas cuidados e inmediatos adecuados. Y estas medidas se utilizan para mantener y mejorar la eficiencia de los equipos clínicos, brindando así a las enfermeras calificadas un mejor ambiente de trabajo que no les permite lograr un mejor desempeño.

## **1.5. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACION**

### **1.5.1. TEMPORAL:**

El estudio se desarrolla en el periodo comprendido del 2021.

### **1.5.2. ESPACIAL:**

La presente investigación se desarrolla en personal asistencial de enfermería que labora en un Hospital de Ventanilla.

### **1.5.3. RECURSOS:**

En la presente investigación las personas serán observados y encuestados.



## CAPITULO II. MARCO TEORICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Después de realizar una investigación de antecedentes, encontramos algunas investigaciones relacionadas, ahora las presentaremos en detalle:

#### 2.1.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACION INTERNACIONAL

**Sánchez (13)**, en su investigación de 2017 desarrollada en Colombia, el propósito del estudio fue "determinar el riesgo laboral y desempeño del profesional de enfermería del Hospital Jesús Médico". Ellos concluyeron 14.51% las poblaciones de estudio manifestaron agotamiento emocional, como resultado directo el 17,74% se encuentran riesgo de despersonalización, afectando principalmente al género femenino, en cuanto a la satisfacción de sus necesidades personales es 98,38% nivel alto lo que indica que esta medida es ineficaz y por tanto indica el impacto psicosocial que la profesión de enfermería influye en el trabajo dentro de la profesión influyendo así en la enfermedad de salud.

**Raeda, et al. (14)** en su investigación del año 2017 desarrollada en USA, cuyo propósito del estudio fue "Relacionar el riesgo laboral y el desempeño de las enfermeras del hospital estadounidense" Se utilizó un estudio comparativo para examinar esta asociación entre muestras de 263 enfermeras de hospitales estadounidenses la técnica para analizar datos utilizando estadística descriptiva modelado de productos de Pearson y tecnología, el resultado la identificación del riesgo de actividad percibido aumenta el nivel de actividad informado y reduce el riesgo.

**Calderón, et al. (15)** en su investigación del año 2016 desarrollada en Ecuador, El propósito de la investigación es " Identificar los riesgos laborales y el desempeño de enfermería en el Hospital Universitario de Bucaramanga". La lista incluye 109 personas, incluidas enfermeras y paramédicos de la lista de personal con 48 horas de trabajo por semana. Según sus prioridades, los riesgos laborales son la enfermedad, el riesgo laboral, la baja por maternidad y el riesgo del agua. Concluyeron las enfermeras y los paramédicos tienen un alto riesgo de trabajar en el grupo de 29 a 39 años a menudo debido a diarreas,

gastroenteritis y migrañas actividades con 58% lo cual puede estar relacionado con el hecho que los empleados están más enfocados que en un menor número de lugares.

**Murcia (16)**, en su investigación del año 2016 desarrollada en Ecuador, cuyo objetivo del estudio fue "Determinar riesgos laborales que inciden en el desempeño laboral en enfermeras servicio Hospitalización del Hospital Materno Hidalgo de Procel". Consideran y adaptan la aplicación de sistemas de modelización, libros de historia y métodos mediante encuestas a profesionales de enfermería en estudios que identifican las relaciones entre el ambiente de trabajo y la práctica de enfermería brindada. El riesgo laboral se determina para el avance profesional, como la insatisfacción laboral, el estrés, las emociones negativas de otros empleados, la productividad, etc. Lo más importante era la conclusión a la que podía llegar. Este estudio encontró que los principales problemas que afectan el trabajo del profesional de enfermería incluyen el exceso de trabajo y el estrés que afectan directamente los temas de investigación en el área del Hospital Materno Hidalgo de Procel.

### **2.1.2. ANTECEDENTES DE INVESTIGACION NACIONAL**

**Luna et al, (17)** en su estudio de 2019 realizado en Moquegua, tuvo como objetivo "determinar vínculo riesgo ocupacional con desempeño desde enfermería en el II Hospital Essalud Moquegua". En el proceso, se proporcionará esta correlación y este estudio de campo para entrevistar a las enfermeras del hospital para determinar los riesgos asociados con la cirugía y el rendimiento en los dos dispositivos. Los resultados de este estudio indican una diferencia estadísticamente significativa ( $p = 0.00$ ) al usar la escala chi, existe una asociación entre los riesgos de exposición a químicos y las actividades regulatorias. Enfermería del Hospital Essalud Moquegua  $X^2 = 70,00$  si está presente La asociación entre riesgo biológico y riesgo laboral para enfermeras es evidentemente una discrepancia calificada de significativa ( $p = 0,00$ ).

**Díaz (18)**, en su investigación en 2019, en Chimbote tiene los objetivos del estudio como "Establecer relación riesgo profesional con desempeño

personal enfermería que trabajan hospitalarios del Hospital Guzmán Barrón Chimbote ". Este es un estudio multidisciplinario, sin pruebas y adaptaciones. La población de investigación ha incluido 110 enfermeras que han utilizado el mismo método que la recopilación de datos y las herramientas de búsqueda utilizadas para la investigación. No existe un significado matemático entre el riesgo de operación y fluctuaciones de la producción, un fuerte impacto y no estadísticamente significativamente sobre las interacciones de calidad de las lesiones deficientes, la diferencia no es estadísticamente significativa entre las variaciones de la funcionalización y la química, los riesgos de los ecosistemas, la disminución positiva no está estadísticamente Significativo para el riesgo de déficits biológicos.

**Quispe (19)** , en 2016 un estudio realizado en Lima con el objetivo de investigar fue" Identificar los riesgos ocupacionales que afectan el desempeño laboral del personal del servicio de Enfermería en un Hospital Nacional en Lima" Concluimos que existe una correlación significativa entre las variables, y los riesgos laborales que afectan el desempeño laboral son un 67.6% de necesidades de salud mental y un 55,9% de inestabilidad 57.4% calidad de apoyo y altas expectativas de liderazgo 47,1% estimado 82.4%.

## **2.2. BASES TEORICAS**

### **2.2.1. RIESGO LABORAL**

#### **2.2.1.1. DEFINICION**

El peligro se define como la posibilidad de que un objeto pueda marcar una diferencia no solo en el quipo o materiales sino también en la salud e integridad del profesional. Todos estos se denominan peligros y cada uno proviene de una naturaleza diferente. Este grupo de peligros causa enfermedades profesionales que están siendo estudiadas por la industria de la higiene industrial como la ciencia y tecnología para exportar, evaluar y gestionar los factores ambientales o las causas de estas ocupaciones (20).

La seguridad industrial es responsable de estos peligros para la salud como describe a un conjunto de estrategias que permiten la identificación, evaluación y manejo de la mayoría de las maquinas en áreas residenciales que causan accidentes laborales. La prevención a la exposición de los agentes y los

empleados se basan en las normas de salud ocupacional porque a menudo causan accidentes y enfermedades ocupacionales (21).

Benavides describe el riesgo de una ocupación como objeto forma de energía o comportamiento que puede resultar en un riesgo ocupación al que agrava las consecuencias a lo largo plazo y daña la salud. La apariencia cuando se expone a un profesional de la salud especialmente de enfermería que es común a los empleados que tienen contacto directo con los pacientes con peligro biológico, químicos, físicos, ergonómicos. Este riesgo puede clasificarse como comportamiento psicosocial (22).

Los trabajadores personales de salud que están en contacto directo con los pacientes en cualquier entorno asistencial se exponen a una serie de riesgos específicos. Afrontan el riesgo de contagiarse de los pacientes que atienden y de sufrir lesiones musculo esqueléticas al sostenerles, levantarles o trasladarles, además de exponer se continuamente a la acción de productos químicos como los de limpieza y desinfectantes industriales, corre el riesgo de infectarse con los desechos y ropa de cama contaminados (23).

La probabilidad de que pueda suceder un evento secuencial adverso. Es una medida de contingencia y dimensión de los impactos adversarios, siendo el resultado de dicho riesgo, y estando correlacionado a la continuidad con que se muestre el evento. Es una medida potencial de extravío económico o lesión en terminologías de la posibilidad de ocurrencia de un evento no anhelado junto con la dimensión de los resultados (24)

Según Loli la condición misma del empleo en enfermería, exhibe a estos profesionales a peligros para la salud, los cuales se declinan por las circunstancias laborales, la carga de empleo desmesurado y en efecto el agotamiento crónico, el medio ambiente hospitalario; los cuales son los componentes indefectibles para ejecutar su labor (25).

#### **2.2.1.2. TEORÍAS RELACIONADAS CON RIESGOS LABORALES**

##### **Teoría de Dorotea Orem.**

Dorotea Orem cree que las personas son biopsicosociales y pueden

aprender y seguir los principios de los cuidados personales. El principio de autocuidado es Humano como un concepto ambiental influyente que se define como los factores físicos, biológicos, químicos y sociales no puede separarse de los factores físicos el comportamiento humano, la sociedad humana y su sociedad no lo son. La atención de la salud humana que se entiende como la condición de una persona que refleja amargura o insatisfacción con el desarrollo ambiental y físico y mental debe incluir prevención y rehabilitación primero llena los limites el liderazgo, físico, emocional y moral crea un entorno de desarrollo en las personas con orientación, educación de los empleados sobre la salud y el estrés (26).

### **Teoría de entorno de Florence Nightingale**

La teoría ambiental fue inventada por Florence Nightingale una enfermera considerada la madre de la atención moderna. Esta teoría sobre lo que debería aplicarse al medio ambiente en la salud humana. Florence Nightingale según ella está relacionada con su estilo de trabajo en lo que respecta a los requisitos de la interacción entre las personas y el entorno para apoyar el desarrollo profesional. El uso de condiciones externas como ventilación, calor, luz, comida, limpieza y ruido contribuyó a la recuperación del paciente (27).

#### **2.2.1.3. DIMENSIONES DE RIESGO LABORAL**

##### **DIMENSION 1. RIESGOS BIOLÓGICOS.**

La causa de contaminación por fluidos corporales es por contacto permanente con los pacientes como saliva, esputo, sangre, heces, sin observar medidas humanas como guantes mascarillas, etc. No existen condiciones de trabajo adecuadas para completar. Es uno de los mayores riesgos para las enfermeras y generalmente expone a todos los profesionales de la salud (28).

##### **DIMENSION 2. RIESGOS QUÍMICOS.**

Los dispositivos médicos, los productos químicos se pueden usar lenta o inconscientemente causando estrés, estado de alerta, daño a varios órganos, defectos de nacimiento, mutaciones y la causa del cáncer; el especialista en eczema es uno de los médicos con más experiencia

especialmente enfermedad y otros especialistas debido a la gran cantidad de interacciones con los productos químicos, medicamentos, antibióticos y el lavado, cepillado frecuente de manos es una forma más popular (29).

### **DIMENSION 3. RIESGOS FÍSICOS.**

Debido a la dificultad de trabajar con aire forzado en algunos servicios de aire acondicionado y equipos de espuma, existen peligros físicos, ruido, exposición a aire fundido e insaturado, poca luz hospitalaria y como resultado condiciones de ventilación temperaturas desagradables. Es bueno destacar el orden, la limpieza y un ambiente de trabajo confortable con las condiciones necesarias para un buen trabajo (30).

### **DIMENSION 4. RIESGOS ERGONOMICOS.**

Los estudios epidemiológicos han identificado el dolor de espalda como uno de los principales problemas de salud que enfrenta el personal hospitalario responsable de la atención al paciente. Además de las lesiones relacionadas con enfermedades que sufren los profesionales de la salud en todo el mundo, el dolor de espalda es una de las principales causas de muerte y ausentismo escolar. El ejercicio regular para pacientes con estrés postural elevado debido a una inestabilidad prolongada (como torsiones) es el peligro físico más común para las enfermeras (31).

### **DIMENSION 5. RIESGOS PSICOSOCIALES.**

La causa del personal de enfermería puede ser estrés y problemas de salud. Generalmente los servicios de enfermería están asociados a gerentes y ejecutivos médicos, salarios bajos y los días por turno suelen ser turnos de noche y en países como nosotros la fuerza laboral o muchos cambios. Alto peso corporal o mental los cambios en el trabajo no solo generan problemas individuales como las relaciones familiares (insomnio, trastornos del sistema nervioso, dispepsia), sino que también aumentan el aislamiento y reducen la interferencia en las actividades grupales en la suma de las organizaciones nacionales, sociales. Provoca cambios el trabajo nocturno es más agotador porque se realiza en condiciones

ininterrumpidas que requieren el doble. Además, esto no se elimina en absoluto y provoca el síndrome de fatiga crónica (32).

## **2.2.2. DESEMPEÑO**

### **2.2.2.1. DEFINICION**

Es el cargo ejecutivo que alcanza un profesional para lograr metas en una organización dentro de un periodo de tiempo determinado. Se dice la calidad del personal que trabaja en equipo y es imprescindible para los equipos y las personas que están satisfechas con su trabajo. En este sentido la capacidad de las personas para realizar su trabajo depende de sus acciones y de los resultados obtenidos (33).

El empleo es una condición para que los empleados aumenten su trabajo. Lo que realmente hizo no fue lo que sabía lo que estaba haciendo. Mejorar las actitudes de los profesionales de la salud en el desempeño de sus funciones juega un papel importante en el lugar de trabajo. Las evaluaciones del lugar de trabajo se llevan a cabo en el mundo real del entorno clínico y son relevantes para confirmar el carácter profesional de cómo organizar, retener y aplicar los conocimientos adquiridos. Como se gestiona en un entorno profesional real, como funciona e interactúa con otros miembros, individuos, familias y comunidades en el grupo de trabajo central o grupo de salud (34).

El empleo requiere un análisis del proceso de trabajo y el comportamiento de los empleados debe demostrarse mediante la capacidad y el rol que se puede cortar en relación con los problemas asociados con la lista de tareas asignadas (35).

Para evaluar un proyecto debe utilizar habilidades, métodos, técnicas y métodos de comprensión para proporcionar información útil y confiable sobre el desarrollador del trabajador. Definidamente esta es una combinación de su oportunidad y su trabajo (36).

El empleo es la forma en que trabajan los empleados. Se evalúa en el lugar de trabajo mediante la contratación de empleados, teniendo en cuenta

factores como el liderazgo, la gestión del tiempo, la experiencia del personal y la productividad evaluando a cada empleado de forma diferente. Los trabajos se revisan anualmente para determinar la elegibilidad de los empleados para la promoción y para decidir si son elogiados para la promoción o si serán despedidos (37).

#### **2.2.2.2. TEORÍAS RELACIONADAS AL DESEMPEÑO**

##### **Teoría Motivación -Higiene Herzberg**

Las personas tienen necesidades básicas y quieren estar satisfechas. En una empresa los empleados necesitan ejercicio e higiene como resultado los empleados con las condiciones laborales adecuadas tienen más probabilidades de estar satisfechos con su trabajo y desempeñar sus funciones en un mejor entorno emocional. Esta condición por otro lado está relacionada con la fuerza de las emociones, habilidades conocimientos necesarios para poder realizar la tarea. Tiene la capacidad de aportar, generar, asumir riesgos y responsabilidades en el futuro y afrontarlos estratégicamente sin dañar el medio ambiente ni cuidar a los pacientes (38).

##### **Teoría de las Necesidades Adquiridas de McClelland**

Los empleados deben cumplir con los requerimientos básicos de Maslow y luego cumplir con los requisitos de éxito, poder y afiliación. Porque las personas tienen problemas en casa todos los días. Entonces necesitan dinero para cubrirlo. Dado esto si se satisfacen las necesidades de los empleados, pueden volverse más eficientes y completamente funcionales con el peso y el crecimiento. Con un enfoque en una mejor comprensión, rendimiento, emoción, competencia y rendimiento mejorado (39).

#### **2.2.2.3. Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería**

Esta es una forma de describir las tareas que realizan las enfermeras a través de su capacidad para el desempeño las actividades que se enfocan en su pericia basada en la organización. En definitiva, la labor de los profesionales de enfermería se caracteriza por otras actividades que comprenden diferentes niveles de la política de enfermería, como



los graduados de pregrado, técnico y postgrado; ser enfermero calificado se considera un trabajo realizado en relación con el estado esperado del puesto mientras se encuentra en el campo de especialización o servicio definido por la jefatura de enfermería (40).

#### **2.2.2.4. CARACTERÍSTICAS DE DESEMPEÑO**

Las obras según Milkovich y Boudreau tienen características personales diferentes. Entre ellos se encuentran habilidades, necesidades, actitudes etc. Personas que interactúan con el entorno para trabajar con equipos y desarrollar actitudes que les afecten el resultado (41).

Estas habilidades se aplican a todos los niveles de servicio y atención realizados por enfermeras. Las enfermeras son profesionales que adquieren una base de conocimientos a través de la educación en la práctica educativa y desarrollan decisiones y la experiencia clínica para seguir las reglas de la experiencia y la practica (42).

#### **2.2.2.5. DIMENSION DE DESEMPEÑO**

##### **DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD**

Se desarrolla a largo plazo utilizando conocimientos, las habilidades y la experiencia profesionales. En otras palabras, la calidad del trabajo está de moda, pero la naturaleza compleja, útil para una serie de interpretaciones y produce varias interpretaciones cuyos significativos representan las siguientes ideas: Calidad del trabajo como autoridad. Lo usan para enfatizar los niveles de preparación, conciencia experiencia personal como resultado del aprendizaje (43).

Las cualidades son una habilidad que a menudo muestran los superiores cuando deciden una estrategia particular para usar en la venta de bienes o servicios. El buen trabajo a menudo aparece como una calificación de recursos humanos cuando se hace referencia a un programa de formación. Las organizaciones sociales a menudo utilizan la calidad del trabajo estándar al definir tareas para las cuales los empleados son responsables de la satisfacción laboral con soluciones comprobadas y falta de profesionalismo (44).

## **Dimensión 2: EFICACIA**

En terminología, se dice que es un grupo de herramientas y habilidades que permiten a una persona realizar una tarea en particular. En este sentido, la idea pertenece al negocio adecuado, y el proceso final de integración de las nuevas herramientas se integrará en el mundo. La responsabilidad también puede referirse a cualquier forma de posibilidad (45).

Una forma de aprender y aplicar estas habilidades al principio es posible que en una persona no pueda realizar ciertas tareas y no sea consciente de esta condición. Entonces podrás comprender tu falta de responsabilidad, el siguiente paso es adquirir utilizar recursos gradualmente. Significa que las personas pueden realizar tareas independientemente de lo que hagan vean cómo gestionar el control de calidad, el conocimiento y la percepción de los empleados ante el sistema de gestión (46).

## **Dimensión 3: EFICIENCIA**

El compromiso es el valor de la profesionalidad, la emoción o poder de sacrificio enraizado en las emociones manifestadas, enfatizando cada profesional a través del trabajo que día a día muestra las diferencias en la carencia de necesidades (47).

Este desarrollo tiene un fin mejorar la estructura y el entorno propicio para llevar a cabo las actividades de la organización, presentar ideas e intercambiar información dentro de la organización y alentar a los funcionarios gubernamentales a desempeñar un papel más importante en las decisiones de los empleados. Los empleados que se comunican de forma clara y significativa con personas menos sensibles tienen más probabilidades de liderar a las personas que aquellos que no lo hacen (48).

## **2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**H1:** Existe relación estadísticamente significativa en riesgo laboral y el desempeño de enfermería del Hospital Ventanilla, 2021.

**H0:** No existe relación estadísticamente significativa en riesgo laboral y el desempeño de enfermería del Hospital Ventanilla, 2021.

### **2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- **H1:** Existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales físicos y desempeño enfermería del Hospital Ventanilla ,2021  
**H0:** No existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales físicos y desempeño enfermería del Hospital Ventanilla ,2021
- **H1:** Existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales biológicos y desempeño enfermería del Hospital Ventanilla, 2021.  
**H0:** No existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales biológicos y desempeño enfermería del Hospital Ventanilla, 2021
- **H1:** Existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales ergonómico y desempeño enfermería del Hospital Ventanilla, 2021.  
**H0:** No existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales ergonómico y desempeño enfermería del Hospital Ventanilla, 2021.
- **H1:** Existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales psicosociales y desempeño enfermería del Hospital Ventanilla, 2021.  
**H0:** No existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales psicosociales y desempeño enfermería del Hospital Ventanilla, 2021.
- **H1:** Existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales químicos y desempeño enfermería el Hospital Ventanilla, 2021.  
**H0:** No existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales químicos y desempeño enfermería el Hospital Ventanilla, 2021.

## CAPITULO III: METODOLOGIA

### 3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Hipotético Deductivo es uno de los modelos para describir al método científico, basado en un ciclo inducción-deducción-inducción para establecer hipótesis y comprobar o refutarlas (49).

### 3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (50).

### 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio será:

**Básica:** Se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico (51)

**Descriptiva:** Analiza las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas (52)

### 3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación será correlacional y transversal relevante ya que se realizará sin manipulación intencional de variables independientes ocurren, pero no son aplicables, no se pueden controlar directamente y se crean e influyen para no verse afectadas.

**Correlacional** Incluyen variables según el grupo planificado o la estructura del grupo. Por lo tanto, el análisis relacional cuantifica la interacción entre las variables, mide cada una (relación potencial) y evalúa, analiza las correlaciones (53)

**Transversal** porque la información se analizará y se medirá la variable en un solo momento dentro del periodo de la investigación (53).

### **3.5. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

#### **3.5.1. POBLACION:**

La población será todas las enfermeras que trabajan en el Hospital de Ventanilla las cuales serán incluidas en el estudio, para un total de 100 enfermeras que atienden 150 horas al mes.

#### **3.5.2. MUESTRA:**

Estará integrado por 100 enfermeras que laboran en el Hospital de Ventanilla siendo la población total.

#### **3.5.3. MUESTREO:**

El estándar es probabilístico en cuanto a relevancia, dado que la población es pequeña, se utilizará el cien por ciento de la población.

#### **Criterios de Inclusión**

- Enfermeros de ambos sexos.
- Enfermeros que estuvieron de acuerdo con sus firmas en el consentimiento informado.
- Enfermeros que trabajan en el Hospital de Ventanilla.

#### **Criterios de Exclusión**

- Enfermeros que no estén de acuerdo con firmar el consentimiento informado.
- Enfermeros que no trabajan 150 horas al mes.
- Enfermeros que se encuentren con descanso médico, periodo vacacional o licencia y cargo administrativo.

### 3.6. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

#### 3.6.1. VARIABLE: Riesgo Laboral

**Definición operacional de la variable:** Los profesionales enfermería que laboran en el Hospital de Ventanilla pueden sufrir algún daño debido a su trabajo, por lo que se medirán con instrumentos los riesgos físicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y químicos.

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medicion	Escala Valorativa
<b>1. Riesgos biológicos.</b>	Exposición a infecciones provocadas por lesiones o exposición a fluidos.	Ordinal	<b>Riesgo Laboral Alto</b> 79-100 puntos
<b>2. Riesgos Quimicos</b>	Exposición a fármacos, desinfectantes.		
<b>3. Riesgos Físicos.</b>	Exposición a radiación ionizante, temperatura.		
<b>4. Riesgos Ergonómicos.</b>	Manejo de pacientes		
<b>5. Riesgos Psicosociales</b>	Presencia de violencia, presión laboral.		

### 3.6.2. VARIABLE: Desempeño

**Definición operacional de la variable:** Es así como los profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla trabajan de manera efectiva para lograr metas comunes de acuerdo a reglas, que se medirán por la productividad laboral, eficiencia laboral y eficiencia laboral a través de instrumentos.

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medicion	Escala Valorativa
<b>1. Productividad</b>	Logra eficientemente las tareas asignadas.	Ordinal	<b>Desempeño Alto</b> 46 – 60 puntos
	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización.		
	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.		
	Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización.		
	Cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos.		
<b>2. Eficacia</b>	Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo		<b>Desempeño Medio</b> 31- 45 puntos
	Puede realizar las actividades que se le asignen		
	El nivel de responsabilidad está acorde con su competencia profesional.		
<b>3. Eficiencia</b>	El conocimientos técnicos que posee le permite desarrollar	<b>Desempeño Bajo</b> 15 – 30 puntos	

### **3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.7.1. TÉCNICA**

El método que se usara en la presente investigación es la encuesta.

#### **3.7.2. DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTO**

##### **3.7.2.1. INSTRUMENTO PARA MEDIR VARIABLE 1. RIESGO LABORAL**

La herramienta a aplicar en este estudio será un cuestionario auto informado, escala Likert modificada por Marlene Placida Coa Taype, Lima 2009, incluye instrucción: datos generales y específicos (56).

El formulario incluye 26 preguntas de los cuales están divididos por cinco aspectos: dimensión riesgo biológico (5 ítems), dimensión riesgo químico (3 ítems), dimensión riesgo físico (5 ítems), dimensión riesgo ergonómico (6 ítems) y dimensión riesgo psicosociales (7 ítems), evaluando la apreciación profesional enfermería en el peligro riesgo laboral del Hospital Ventanilla, se utilizó la escala Likert donde cada uno de los ítems 26 , presenta 4 posibilidades de alternativas de respuestas como son: Nunca (1punto), Alguna vez (2puntos), Casi siempre (3 puntos), Siempre (4puntos).

El total de puntaje de resultado alcanzar varia en un rango de:

- Riesgo Alto: 79 -100
- Riesgo medio: 53 -78
- Riesgo bajo: 26 – 52

##### **3.7.2.2. INSTRUMENTO PARA MEDIR VARIABLE 2. DESEMPEÑO**

La herramienta para estimar el desempeño se aplicó un formulario de información subjetiva, como la escala Likert modificada por Díaz Lázaro, Clara Liliana, Nuevo Chimbote, 2019 (18).

Cuestionario consta 15 preguntas los cuales están divididos por tres aspectos: dimensión de productividad laboral (5 ítems), dimensión de eficacia laboral (5 ítems) y dimensión de eficiencia laboral (5 ítems), cada criterio examina diferentes criterios en los que el personal autoevalúan



su cumplimiento y los resultados se evalúan mediante la escala Likert, donde cada ítem es 15, dadas 4 posibilidades de respuestas alternativas. Las cuales son: Nunca (1 punto), Alguna vez (2 puntos), Casi siempre (3 puntos), Siempre (4 puntos).

La puntuación al final se clasificará de acuerdo a los resultados obtenidos:

- Desempeño laboral bajo: 15 – 30 puntos.
- Desempeño laboral medio: 31- 45 puntos
- Desempeño laboral alto: 46 – 60 puntos

### **3.7.3. VALIDACION**

#### **Variable riesgo laboral / Instrumento cuestionario de riesgo laboral**

Esta herramienta válida el cuestionario de auto información, asegurando su validez mediante ocho expertos en el campo estudiado, obteniendo el valor de P: 0.041 determinando la concordancia por ende el instrumento es válido (56).

#### **Variable desempeño / Instrumento cuestionario de desempeño**

Participaron cinco jueces en esta validación los cuales son personas con experiencia en el tema de investigación en salud, obteniendo el valor de P: 0.019 determinando que el instrumento es aplicable (18).

### **3.7.4. CONFIABILIDAD**

#### **Variable riesgo laboral / Instrumento cuestionario de riesgo laboral**

Utilizó prueba Alfa Cronbach, Dicha valoración del resultado fue 0,796 demostrando un alto nivel de confiabilidad al instrumento (56).

#### **Variable desempeño / Instrumento cuestionario de desempeño**

La determinación de confiabilidad se realizó prueba de Cronbach obteniendo como resultado 0,765 indicando alto nivel de confiabilidad (18).

### **3.8. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

#### **3.8.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Se realizará lo siguiente se presentará el proyecto a la Universidad Norbert Wiener.

Cuando esté autorizado se procederá a gestionar la autorización, encargado recursos humanos; enfermería con respecto a la disponibilidad, hora y la fecha de la aplicación del cuestionario.

Los profesionales Enfermería del Hospital Ventanilla serán informados y firmaran su consentimiento informado con la completa seguridad en la información recabada a través de la colaboración en el cuestionario es confidencial.

#### **Aplicación de instrumento de recolección de datos**

Se realizará la aplicación del relevamiento de información será a partir de octubre del 2021. Con cada profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla se considera tomar unos 20 minutos para resolver las preguntas enunciadas en el cuestionario.

El inconveniente que se tiene por estar en pandemia la realización del cuestionario se aplicará de forma virtual mediante el aplicativo web forms Google que pondrá el contenido o las instrucciones de la encuesta realizadas.

Las herramientas se aplicarán durante el periodo requerido después de que se ingresen en la aplicación web se enviará. La base de datos enviada con la información solicitada para hacer el consolidado total.

#### **Análisis de datos**

Se realizará mediante el proceso de la estadística descriptiva e inferencial los cuales datos estadísticos obtenidos se tabulan y procesan. Para lo cual se efectuará mediante el registro del editor de texto Microsoft Excel, una vez desarrollada los datos se procederá a exportar al software estadístico

SPSS 25.0 donde se determinará la correlación de las variables y el desarrollo de las tablas respectivas.

## **ASPECTOS ÉTICOS**

En 1974 la legislatura de E.E.U.U establecido un comité para crear leyes éticas para proteger los derechos de los involucrados en la investigación, evitando así e abuso. Como resultado el informe Belmont publicado en 1978 enfatiza la importancia de respetar la opinión (autonomía) así como de la beneficencia y justicia. Posteriormente Beauchamp y Childress incluyo la idea de la no maleficencia (57).

En este estudio recolectaremos datos previos los cuales son para relevancia administrativa como son la autorización de la presentación dirigida al director del Hospital de Ventanilla quien de la autorización de que las licenciadas en enfermería en coordinación con la jefatura de enfermería para la participación de la encuesta en el lapso de tiempo para el llenado del instrumento en 20 minutos.

Así mismo se tuvo en cuenta los aspectos éticos de:

**Beneficencia:** La experiencia del personal profesional no daña ni interfiere con el equipo.

**No maleficencia:** No se divulgarán las respuestas o creencias dadas por el profesional, así mismo es importante trabajar para prevenir daños físicos, emocionales y conductuales al personal entrevistado.

**Autonomía:** Se permite la posibilidad de la participación del trabajador, protegiendo la privacidad, al ser encuestas anónimas.

**Justicia:** Todos los entrevistados son tratados como individuos y brindaran su propia guía única antes de que finalice el estudio con el debido cuidado y respeto. Asimismo, se excluyen las prácticas discriminatorias.

## **CAPITULO IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS**

### 4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	AÑO 2021																																															
	ENE				FEB				MARZ				ABR				MAY				JUN				JUL				AGOST				SET				OCT				NOV				DIC			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
Identificación del problema	■	■	■	■																																												
Revisión bibliográfica relacionado al tema					■	■	■	■																																								
Redacción de la situación problemática, formulación del problema de investigación									■	■	■	■																																				
Planteamiento y redacción de los objetivos de estudio													■	■	■	■																																
Desarrollo de la justificación de la investigación																	■	■	■	■																												
Delimitación e identificación de limitantes en el estudio																					■	■	■	■																								
Revisión bibliográfica de antecedente Internacional , nacional y base teórica																									■	■	■	■																				
Elaboración del enfoque y diseño de investigación																													■	■	■	■																
Elaboración de población , muestra y muestreo																																	■	■	■	■												
Elaboración de técnicas e instrumentos de recolección de datos																																					■	■	■	■								
Elaboración del Plan de procesamiento y análisis de datos.																																									■	■	■	■				
Elaboración de los aspectos bioéticos.																																																
Diseño de los aspectos administrativos																																																
Desarrollo de la sección anexos																																																
Dictamen favorable del proyecto																																																
Trabajo de Campo																																																
Redacción del informe final																																																

■ Trabajo hecho

# PRESUPUESTO

## MATERIALES A USARSE EN EL ESTUDIO

ITEMS	2021											CANTIDAD
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	S/.
<b>EQUIPOS</b>												
COMPUTADORA	3500											3500
USB	40											40
INTERNET	70			70	70			70	70	70	70	490
<b>ÚTILES DE ESCRITORIO</b>												
LAPICEROS	3			10	10			3	3	3	3	35
HOJAS BOND A-4	50			20		20		50		50	50	240
<b>MATERIAL BIBLIOGRÁFICO</b>												
TEXTOS	20										30	50
FOTOCOPIAS	30			30				30		30	20	140
IMPRESIONES	60			40		30		40	60	40	60	330
ESPIRALADOS											40	40
<b>OTROS</b>												
TRANSPORTE	30			30		30			30		40	160
<b>RECURSOS HUMANOS</b>												
DIGITADORA	150										80	150
<b>TOTAL</b>	<b>3953</b>			<b>370</b>	<b>80</b>	<b>80</b>		<b>193</b>	<b>163</b>	<b>193</b>	<b>393</b>	<b>5175</b>

## Referencias Bibliográficas

1. Nieto, et al. La salud de los trabajadores de la salud: Estrategias e intervenciones. [Internet]. Buenos Aires: PAHO; 2017 [citado 28 de oct de 2020]. Disponible desde: <https://cursos.campusvirtualesp.org/>.
2. Seguel, et al. Trabajo del profesional de enfermería. [Internet]. Chile: Universidad de Concepción; 2015 [citado el 27de oct. de 2020] Disponible desde: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532015000200002](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002)
3. Organización Internacional del Trabajo. [Internet] Ginebra. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Suiza; 2019 [citado el 19 de dic. de 2021] disponible desde <http://www.ilo.org/labadmin-osh>.
4. Salas, et al. Rationale for the competency and the work performance in the national health care system [Internet]. La Habana Cuba: Educación Medica Superior;2015 [citado el 2 de nov de 2020]. Disponible desde: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013).
5. Rojas P. Gestión de Enfermería y el comportamiento de indicadores de calidad de atención de enfermería. [Internet]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2016 [Citado el 28 nov del 2020]. Disponible desde: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/55394>.
6. Breilh N. Nuevos conceptos y técnicas de investigación: Guía pedagógica para un taller de metodología. [Internet]. Ecuador: Centro de estudios y asesoría en salud. Quito 2017 [Citado el 28 nov del 2020]. Available from: <https://www.scienceopen.com/document?vid=2557534a-fbbb-4c60-9cae-25a76ae33cd1>.
7. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [Internet] Boletín estadístico mensual: Notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. 2019 [Citado el 19 diciembre del 2021] Available from: [dhttp //www.trabajo. gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)

8. Casanova, et al, Prevención de riesgos biológico en profesionales sanitarios de la comunidad valencia. [Internet]. España 2007; [Citado el 25 nov del 2020]. Disponible desde: <http://publicaciones.san.gva.es/publicaciones/documentos/V.4176 -2007.pdf>.
9. Montalvo, et al. Nivel de riesgo ocupacional asociado a sintomatología musculoesquelética en personal de enfermería. [Internet] España 2015. [Citado el 28 nov del 2020]. Disponible desde <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v20n2/v20n2a10.pdf>.
10. Benavides, F y cols. Salud Laboral. Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales. Madrid. Masson S.A;1997. 145p.
11. Araujo, et al. Inteligencia emocional y desempeño en instituciones de educación públicas. [Internet]. España 2007 abril. Centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales [Citado el 27 nov del 2020]., 4(2), 132-147. Available from: <http://Downloads/DialnetInteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188.pdf>.
12. Suarez. Riesgos laborales del ejercicio Profesional en Enfermería [Internet].Colombia 2016 [Citado el 19 diciembre del 2021]., 6(3), 12 -24. Available from: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-63/enfermeria6303-memorias/>
13. Sánchez. Riesgo laboral que existe con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Jesús Medico. Universidad Tecnológica de Pereira Colombia [Internet] Colombia 2017. [Citado el 27 Oct del 2020] vol. 22, núm. 2, junio, 2017, pp. 161-166.Disponible desde: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>.
14. Raeda y Abual. Riesgo laboral y el desempeño de las enfermeras del hospital estadounidense. [Internet] Usa 2017. [Citado el 27 Oct del 2020] Disponible desde: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S01240642007000200006&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S01240642007000200006&script=sci_arttext&tlng=en).



15. Calderón, et al., Riesgo laboral y el desempeño en enfermería del Hospital Universitario de Bucaramanga. [Internet] Ecuador 2016. [Citado el 27 Oct del 2020] Disponible desde: <https://www.ehu.eus/eu/web/ingenieria-construccion/-/calderon-et-al-2016>.
16. Murcia. Riesgos laborales que inciden con el desempeño laboral en enfermeras del servicio de Hospitalización del Hospital Materno Hidalgo de Procel. [Internet] 2016. [Citado el 27 Oct del 2020] Disponible desde: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/59>.
17. Luna y DAVID. Riesgos Laborales y Desempeño en Personal de Enfermería del Hospital II Essalud Moquegua. [Internet] 2019.Peru. [Citado el 29 Oct del 2020] Disponible desde: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1399/browse?value=Luna+Ortiz%2C+Javier+David&type=autor>.
18. Díaz. Riesgos laborales y desempeño de las enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Chimbote 2019. [Tesis para optar grado de maestro gerencia en salud]. Universidad: Cesar Vallejo; 2019[Citado el 5 nov del 2020].Disponible desde:<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/11/browse?type=author&value=D%C3%ADaz+D%C3%ADaz%2C>.
19. Quispe. Riesgos laborales que afectan en el desempeño de enfermera en un Hospital Nacional Lima. [Internet] 2016.Peru. [Citado el 10 nov del 2020] Disponible desde: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2744>.
20. Urbina. Identificación de competencias en el profesional de enfermería del Servicio de Neonatología en la provincia de la ciudad de la Habana. [Internet] Cuba 2003. [Citado el 28 nov del 2020]. Disponible desde: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412005000200005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412005000200005).
21. Gonzales, M. Competencias del profesional de enfermería como elemento del capital humano en un hospital privado. [Internet] España 2014 [Citado el 28 nov del 2020] [Citado el 28 nov del 2020] <http://eprints.uanl.mx/4104/1/1080253766.pdf>.
22. Stoner, J.; Freeman, R. y Gilbert, D. Administración. 6ta edición. México: Pearson Educación, 2003.130p.

23. Yassi Annalee y Warshaw León. asistencia sanitaria naturaleza y problema de salud en el trabajo. [Internet] informe. OIT; 2016 [Citado el 19 diciembre del 2021] Disponible desde: <https://www.insst.es/documents/94886/161971/Sumario+del+Volumen+III.pdf/657d0608-26d1-4ab6-9491-33a78383b1ac?t=1526457368117>.
24. Campos, E. Riesgo ocupacional en el campo de enfermería. Módulo de enfermería en la salud ocupacional. [Internet] Universidad Central de Venezuela 2016, [Citado el 19 diciembre del 2021]. Disponible desde: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2010/eim101e.pdf>
25. Loli, W. Condición del empleo en enfermería. Módulo de enfermería en la salud ocupacional. [Internet] Universidad Central de Venezuela 2016, [Citado el 19 diciembre del 2021]. Disponible desde: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>
26. Vega, et al, Teoría del déficit del autocuidado. Ciencia y Cuidado, [Internet]. España 2001. [Citado el 28 nov del 2020] 4 (4), 28-35. Disponible desde: <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v36n6/rme040614.pdf>.
27. Marriner A. y Raile M. "Modelos y teorías en enfermería". [Internet] (2007). Cap. 1 y Cap. 6. Editorial Servier Sciencie.
28. Rostagno F. Riesgos Biológicos en el medio sanitario. [Internet] Informe. Argentina: empresalud; 2016. [Citado el 19 diciembre del 2021]. Disponible desde: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfermeria/4040>.
29. Trabajo OIT. Salud y Seguridad en el trabajo los productos Químicos en el lugar del trabajo. [Internet] Informe.2017. [Citado el 19 diciembre del 2021]. Disponible desde: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_235105.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_235105.pdf).
30. Barreno, M, et,al . Exposición Laboral a Agentes Físicos. [Internet] Informe. Madrid; 2019. [Citado el 19 diciembre del 2021].Disponible desde:

<https://castillayleon.ccoo.es/87efffd74e098af159661a60939dfd7000001.pdf>.

31. Osorio, J. Principios éticos de la investigación en seres humanos. [internet].2016, Dic. [citado el 28 noviembre del 2020];60 (2): 255-258. Available from: <http://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol6000/2/principioseticos.htm#:text=Analizamos%20los%20siguientes%20principios>.
32. CEPIS/OPS. Riesgos Ocupacionales de los trabajadores de Salud. [Internet]. Informe. OPS.2017 [citado el 19 de diciembre. de 2021]. Disponible desde: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/17103/v93n6p506.pdf?sequence=1>
33. Dirección General de Salud Ambiental [Internet]. Perú: Manual de Salud Ocupacional. [citado el 29 de nov. de 2020]. Disponible desde: [http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.pdf](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.pdf).
34. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. Quinta edición ed. Santa Fe de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill; 2000.; 2000.
35. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales [Internet]. 2019, dic. [citado 25 de nov. 2020]. Disponible desde <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2157615-notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-incidentes-peligrosos-y-enfermedades-ocupacionales>.
36. Manso, J. El legado de Frederick Irving Herzberg. Universidad EAFIT. [Internet] España 2002 dic. [Citado el 25 nov del 2020] (128), 80-81. Disponible desde: <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849>.
37. De Souza, C. et al. Riesgos ergonómicos de lesión por esfuerzo repetitivo del personal de enfermería en el hospital. [Tesis maestro]. Murcia, España. Universidad de Murcia, 2011. Available: [http://Scielo.isciii.es/scielo?.=php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-](http://Scielo.isciii.es/scielo?.=php?script=sci_arttext&pid=S1695-)

61412011000300018.

38. Soza, L. Cumplimiento de las funciones de la enfermera profesional que labora en un hospital [Internet] Nicaragua 2017. [Citado el 19 diciembre del 2021]. Disponible desde: <http://repositorio.unan.edu.ni/6803/17t439.pdf>.
39. Esteban, M. Estudio de la motivación en el profesional de enfermería en el Hospital de Teruel. [Internet] Madrid.2017 (Tesis Doctoral) [Citado el 19 diciembre del 2021].Disponible desde: [https://www.psicoaragon.es/sites/default/files/libro\\_inteligenciareducido.pdf](https://www.psicoaragon.es/sites/default/files/libro_inteligenciareducido.pdf).
40. Rojas, M, et, al. Effectiveness, efficacy and efficiency in team works. [Internet] Revista Spacious, 2018. [Citado el 19 diciembre del 2021]. Disponible desde: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>.
41. Díaz, et al. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas, [Internet] Revista *Cuidarte*,9 (1), 1973-87.2017[Citado el 19 diciembre del 2021]. Disponible desde: <https://www.redalyc.org/journal/3595/359557441003/html>
42. Di Stefano, V, et al. Management from the productivity. [Internet] Argentine Congress of professors university of costs, p.5.2016 [Citado el 19 diciembre del 2021]. Disponible desde: <https://www.jstor.org/stable/43822372>.
43. Queipo. El desempeño laboral en el Departamento de Mantenimiento del Ambulatorio La Victoria. Estado Zulia. Universidad del Zulia. [Internet] Venezuela- Maracaibo 2002 sept. [Citado el 27 nov del 2020] Vol. VIII. pp. 486-496:1999. Available from: <https://www.produccioncientificaluz.org/article/view/25196>.
44. Paz, C, et al, Productividad y competitividad. [Internet] 2016. [Citado el 19 diciembre del 2021]. Available from: [http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
45. D'Alessio, F. Administración de las Operaciones Productivas. [Internet] México: Pearson, 2016. [Citado el 19 diciembre del 2021]. Available from:

[http://dalessio.pearsonperu.pe/administracion\\_de\\_las\\_operaciones\\_productivas/recursos/01.pdf](http://dalessio.pearsonperu.pe/administracion_de_las_operaciones_productivas/recursos/01.pdf)

46. Chiavenato, I. Introducción a la Teoría General de la Administración (7ª ed.). SantaFe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill Interamericana, 2004.
47. Mintzberg, H. Comportamiento y Desarrollo Organizacional. [Internet] 2017. [Citado el 19 diciembre del 2021]. Available from: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/la-configuracion-organizacional-el-modelo-de-mintzberg/>
48. Koontz H, et al. Administración una Perspectiva Global (12ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana, 2004.
49. Arteaga J, et al. El método clínico y el método científico. [Internet] Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos. Medisur. 2015 [Consultado: 19 de diciembre del 2021];8(5). Disponible en: <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/1312/60701>
50. Dalle, P, et al. Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. [Internet] Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales 2016. [Consultado: 19 de diciembre del 2021] Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1532.dir/sautu2.pdf>
51. Sampieri. R. H. Metodología de la investigación. [Internet] 2010 [Consultado: 19 de diciembre del 2021] Disponible en: <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
52. Rojas CM. Manual de Redacción científica. [Internet] 3ra ed.2016. [Consultado: 19 de diciembre del 2021] disponible desde: <http://mrojas.perulactea.com/2013/07/08/nuevo-manual-deredaccion-cientifica-electronico-2012/>

53. S. H. Metodología de la Investigación. [Internet] Quinta edición. Ed. México D.F: McGraw-Hill; 2010. [Consultado: 19 de diciembre del 2021] disponible desde: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>.
54. Cabo J. Riesgo Laborales. [Internet] 2015. [Consultado: 20 de noviembre del 2020] Disponible desde: <https://www.gestion-sanitaria.com/3-riesgos-laborales-conceptos-basicos.html>
55. J. S. Administración. [Internet] Sexta edición. ed. Naucalpan de Juárez, México: Editorial Prentice Hall; 2015 [Consultado: 20 de noviembre del 2020] Disponible desde: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/55>
56. Coa M. Riesgo Ocupacional en profesionales de enfermería Sala Operaciones Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas; Lima 2009. [Tesis para optar la especialidad en centro Quirúrgico]; Lima: UNMMSM; 2015. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/13330>.
57. Gómez P. Principios básicos de bioética [revista en Internet] 2009 [citado el 25 de marzo del 2021] 55:230–3. Disponible desde: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55\\_n4/pdf/A03V55N4.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf)

# **ANEXOS**

## Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TITULO: RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA - CALLAO 2021

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>VI: Riesgo laboral</b>  <b>DIMENSIONES:</b> 1. Riesgo laboral físico. 2. Riesgo laboral biológico 3. Riesgo laboral ergonómico 4. Riesgo laboral psicosocial 5. Riesgo laboral químico  <b>V2. Desempeño laboral</b>  <b>DIMENSIONES:</b> 1. Productividad. 2. Eficacia. 3. Eficiencia.	<b>METODO DE INVESTIGACION:</b> Hipotético - Deductivo  <b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo  <b>TIPO DE INVESTIGACION:</b> El estudio será Básica, descriptiva.  <b>DISEÑO DE INVESTIGACION:</b> La presente investigación será OBSERVACIONAL, <b>CORRELACIONAL, DE TIPO TRANSVERSAL</b>  <b>POBLACION Y MUESTRA:</b> La población será todas las enfermeras que trabajan en el Hospital de Ventanilla las cuales será incluidas en el estudio un total de 100 enfermeras que atienden las 150 horas al mes.  <b>INSTRUMENTOS:</b> 1. Cuestionario de Riesgo Laboral. 2. Cuestionario de desempeño.
¿Cuál es la relación existente entre los riesgos laborales y el desempeño de enfermería del Hospital de Ventanilla en el periodo 2021?	“Determinar la relación existente entre los riesgos laborales y el desempeño de enfermería”.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa en riesgo laboral y el desempeño enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021. H0: No existe relación estadísticamente significativa en riesgo laboral y el desempeño enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021		
<b>Específico</b>	<b>Específico</b>	<b>Específico</b>		
a) ¿Cuál es la relación existente entre el riesgo laboral físico y el desempeño de Enfermería del Hospital de Ventanilla en el periodo 2021?	a. Determinar la relación existente entre el riesgo laboral físico y el desempeño de Enfermería	H1: Existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales físicos y el desempeño enfermería del Hospital Ventanilla, 2021. H0: No existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales físicos y el desempeño enfermería del Hospital Ventanilla, 2021		
b) ¿Cuál es la relación existente entre riesgo laboral biológico y el desempeño de Enfermería del Hospital de Ventanilla en el periodo 2021?	b. Determinar la relación existente entre riesgo laboral biológico y el desempeño de Enfermería.	H2: Existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales biológicos y el desempeño enfermería. del Hospital Ventanilla, 2021. H0: No existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales biológicos y el desempeño enfermería del Hospital Ventanilla, 2021.		
c) ¿Cuál es la relación existente entre riesgo laboral ergonómico y el desempeño de Enfermería del Hospital de Ventanilla en el periodo 2021?	c. Determinar la relación existente entre riesgo laboral ergonómico y el desempeño de Enfermería .	H3: Existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales ergonómico y el desempeño enfermería del Hospital Ventanilla, 2021. H0: No existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales ergonómico y el desempeño enfermería del Hospital Ventanilla , 2021		
d) ¿Cuál es la relación existente entre riesgo laboral psicosocial y el desempeño de Enfermería del Hospital de Ventanilla en el periodo 2021?	d. Determinar la relación existente entre riesgo laboral psicosocial y el desempeño de Enfermería .	H4: Existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales psicosociales y el desempeño enfermería del Hospital Ventanilla, 2021. H0: No existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales psicosociales y el desempeño enfermería del Hospital Ventanilla , 2021.		
e) ¿Cuál es la relación existente entre riesgo laboral químico y el desempeño de Enfermería del Hospital de Ventanilla en el periodo 2021?	e. Determinar la relación existente entre riesgo laboral químico y el desempeño de Enfermería.	H5: Existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales químicos y el desempeño enfermería del Hospital Ventanilla, 2021. H0: No existe relación estadísticamente significativa en la exposición a riesgos laborales químicos y el desempeño enfermería del Hospital Ventanilla , 2021.		



## ANEXO N° 02

### INSTRUMENTO PARA ESTIMAR RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO DE ENFERMERIA

#### PRESENTACIÓN

Estimado colega, soy Jacquelin Alvarez Sánchez egresada de la especialidad de Enfermería y Gestión de Servicios de Salud en la Universidad Norbert Wiener, realizando un estudio con el fin de ver la relación entre los riesgos laborales y desempeño en enfermería trabajan hospital Ventanilla, donde se les solicitó cooperar a través de sus respuestas honestas, lo que indica como anónimo y confidencial. Agradecida por su colaboración.

1. Sexo: Masculino  
Femenino
2. Edad:
3. Tiempo de servicio:
4. Calendario de Vacunación completa: Si - No
5. Presenta problemas de salud relacionado a su trabajo: Si - No

#### INSTRUCTIVO

Para el desarrollo del cuestionario debe leer con detenimiento cada ítem tomando en cuenta el tiempo necesario para dar respuesta a lo que se le indica. Efectuara marcando con un aspa X el cual se detalla:

**Siempre:** Se efectúa todos los días puntaje 4.

**Casi Siempre:** Ocurre de 3 a 5 veces por semana puntaje 3.

**Algunas veces:** Sucede 1 a 2 veces por semana puntaje 2.

**Nunca:** No ocurre puntaje 1.

Interprete cada enunciado con cuidado y conteste de acuerdo con las instrucciones dadas

Items	Enunciados	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
<b>Riesgos Fisicos</b>					
1	Luz artificial completa				
2	Hay un ruido molesto en tu trabajo.				
3	Ventilacion adecuada				
4	Utilice medidas de protección en caso de exposición a la radiación.				
5	Los espacios físicos y ubicación de equipos facilitan el desempeño de su trabajo				

<b>Riesgo Ergonómicos</b>					
6	Soporta cargas pesadas (más de 8 kg)				
7	Las cargas pesadas causan problemas de salud				
8	Usar la mecánica corporal para manejar cargas				
9	Mantenga la espalda recta durante largos períodos de tiempo.				
10	Esfuerzo extra al movilizar y / o transportar pacientes.				
11	Mientras trabaja, tómese un tiempo para descansar y / o descansar activamente.				
<b>Riesgo Psicosocial</b>					
12	El área de trabajo en la que trabaja le estimula.				
13	Sienta que su trabajo es reconocido por su servicio				
14	Mantenga relaciones adecuadas con sus compañeros de trabajo.				
15	Número suficiente de empleados				
16	Trabajar bajo presión				
17	Hay una sobrecarga de trabajo				
18	La organización de la profesión de enfermería es adecuada para usted				
<b>Riesgo Biológico</b>					
19	Respetar todas las pautas de bioseguridad (divulgación, barreras a la protección y eliminación de contaminantes).				
20	Practique el lavado de manos antes y después de atender a cada paciente.				
21	Contiene lo esencial para su protección personal.				
22	Manejo de fluidos en el cuerpo				
23	Coloque los objetos afilados en recipientes adecuados.				
<b>Riesgo Químico</b>					
24	Está expuesto a una sustancia química (un gas anestésico, una sustancia altamente contagiosa)				
25	Los productos químicos causan problemas de salud				
26	Tome todas las precauciones al manipular desinfectantes de alto nivel (delantales, máscaras, sombreros, gafas y guantes)				
	<b>TOTAL</b>				

**RESULTADO:**

Riesgo laboral alto

Riesgo laboral medio.

Riesgo laboral bajo

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO

**Instrucciones:** Le solicito leer con mucho cuidado y tomar el tiempo estimado para poder contestar las preguntas acerca de su desempeño en el servicio actual y responda como se indica en cada columna. Marcando con un aspa X, según se indica: Nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4).

Items	Enunciados	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
<b>Productividad</b>					
<b>01</b>	¿Está realizando las tareas que se le asignaron de manera eficaz?				
<b>02</b>	¿Está haciendo su trabajo de manera eficaz en la organización?				
<b>03</b>	¿Su nivel de producción se alinea con lo que establecen las políticas de su organización?				
<b>04</b>	¿Cumple con los objetivos específicos de la organización?				
<b>05</b>	¿Contribuyes al logro de los objetivos de la organización?				
<b>Eficacia</b>					
<b>06</b>	¿Alcanzar las metas dentro del marco de tiempo especificado?				
<b>07</b>	¿Cumple con sus deberes asignados?				
<b>08</b>	¿Conoce los trabajos que se realizan en su trabajo?				
<b>09</b>	¿Pudiste desarrollar tu negocio con calidad?				
<b>10</b>	¿Puede realizar las actividades especificadas?				
<b>Eficiencia</b>					
<b>11</b>	¿Es su nivel de responsabilidad acorde con su competencia profesional?				
<b>12</b>	¿Su nivel de conocimientos técnicos le permite estar activo en su profesión?				
<b>13</b>	¿Puedes desarrollarte con liderazgo y trabajo en equipo?				
<b>14</b>	¿Puede adaptarse rápidamente a los cambios en su entorno?				
<b>15</b>	¿Crees que el momento adecuado para completar las actividades que estás realizando es el mejor momento?				
	<b>TOTAL</b>				

### RESULTADO

Desempeño alto

Desempeño medio

Desempeño bajo

## Anexo 03

### INFORMACION PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Declaro que he leído y entendido, hago pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, que he sido debidamente informado por la investigadora de realizar este estudio con el título sobre RIESGO LABORAL RELACIONADO CON DESEMPEÑO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL VENTANILLA - CALLAO – 2021 y he recibido las explicaciones, tanto de forma verbal como escrita acerca del objetivo de la investigación y he realizado aclaraciones de alguna duda que he tenido. En merito a ello doy mi consentimiento para realizar la encuesta. Por ello firmo el presente documento de forma voluntaria a participar en dicha investigación.

-----

Firma del participante

DNI:

**Fecha:**

**Correo electrónico:**

**Teléfono:**

