



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

FACULTAD ESCUELA DE POSTGRADO

Escuela Académico Profesional de Maestría en Gestión de Salud

**RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA, DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO**

LOAYZA, LIMA – PERÚ, 2021

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
Magister en Gestión de Salud**

AUTOR: PEDRO JUAN CUSTODIO VILLAR

ASESOR:

Dr. CÉSAR ANTONIO BONILLA ASALDE

LIMA - PERÚ

ÍNDICE

Pág.

1. EL PROBLEMA

- 1.1. Planteamiento del problema
- 1.2. Formulación del problema
 - 1.2.1. Problema general
 - 1.2.2. Problemas específicos
- 1.3. Objetivos de la investigación
 - 1.3.1. Objetivo general
 - 1.3.2. Objetivos específicos
- 1.4. Justificación y Viabilidad de la investigación
- 1.5. Limitaciones de la investigación

2. MARCO TEÓRICO

- 2.1. Antecedentes de la investigación
- 2.2. Base teórica
- 2.3. Formulación de hipótesis
 - 2.3.1. Hipótesis general
 - 2.3.2. Hipótesis específicas
- 2.4. Operacionalización de variables e indicadores
- 2.5. Definición de términos básicos

3. METODOLOGÍA

- 3.1. Tipo de investigación
- 3.2. Diseño de la investigación
- 3.3. Población y muestra
- 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos
- 3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos
- 3.6. Aspectos éticos

4. PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

- 4.1 Resultados
 - 4.1.1 Análisis Descriptivo de los Resultados
 - 4.1.2 Prueba de Hipótesis

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

5.2 Recomendaciones

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

ANEXO N° 1 Matriz de Consistencia

ANEXO N°2 Ficha Técnica

ANEXO N° 3 Instrumentos

ANEXO N° 4 Confiabilidad del Instrumento

ANEXO N° 5 Aprobación del Comité de Ética

ANEXO N° 6 Formato de Consentimiento Informado

ANEXO N° 7 Informe porcentual del Turnitin

INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO N° 1

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN EDAD EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021

GRÁFICO N° 2

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN SEXO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021

GRÁFICO N° 3

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN FORMACION ACADEMICA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021

GRÁFICO N° 4

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN RIESGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021

GRÁFICO N° 5

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN RIESGO BIOLÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL, EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021

GRÁFICO N° 6

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN RIESGO QUÍMICO Y DESEMPEÑO LABORAL, EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021

GRÁFICO N° 7

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN RIESGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO LABORAL, EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1

PRUEBA DE HIPÓTESIS DE RIESGO LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

TABLA N° 2

PRUEBA DE HIPÓTESIS DE RIESGO BIOLÓGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL

TABLA N° 3

PRUEBA DE HIPÓTESIS DE RIESGO QUIMICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL

TABLA N° 4

PRUEBA DE HIPÓTESIS DE RIESGO ERGONÓMICO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización mundial de la salud refiere que tenemos ciertas patologías ocupacionales como los traumatismos, ruidos, gérmenes cancerígenos, que en la mayoría son trasladadas por el aire hacia el hombre; y los riesgos ergonómicos son una consideradas como una alta morbilidad de las enfermedades crónicas como: dorsalgia con una cifra de 37%, pérdida de la audición 16%, las EPOC 13%, asma 12%, y alteraciones mentales un 9 – 8%. En cada año (cada vez más) se registran más de 12 a 15 millones de personas, sobre todo en países en pleno desarrollo (tercermundista) que mueren a una edad laboral a causa de una enfermedad no transmisible¹.

Además, propone que todos los centros deben disponer de un plan de prevención con el fin de organizar sus medidas preventivas encaminadas hacia los riesgos continuos en el ámbito laboral. Este plan que se propone, adopta una doble línea, por un lado, el informe que hace referencia a los lugares de trabajo, y por otra al status profesional, enfocada más con las actividades que se ejecutan¹.

En un estudio en el Perú, Se reportó más de 50 000 accidentes laborables sin mortalidad, 3400 incidentes laborables, 600 accidentes con mortalidad y 340 de enfermedades ocupacionales, pero aún falta la homogenización y el cumplimiento del proceso de notificación a las personas y entidades con mayor frecuencia para el cierre del caso².

En la actualidad el desempeño laboral se convierte en eficiente cuando el actuar lleva consigo en efectivizar las actividades principales que exigen al cargo que está ejerciendo en el ámbito laboral, lo cual permite demostrar sus competencias. En nuestro contexto, el personal de enfermería es la piedra angular para todo el desarrollo eficiente y logro de metas del servicio de atención, si es por este lado, tiene un predominio las expectativas del empleado sobre su trabajo, y al mismo tiempo sobre su ambiente donde se desenvuelve, en este caso, es el riesgo laboral³.

De acuerdo a lo anterior, las expectativas del trabajador pueden influir en pro de consolidar los objetivos del ámbito laboral o en contra de si, que, si viéramos de

este punto, se verá reflejado en la productividad, eficacia y eficiencia del desempeño del empleado, lo cual contribuye a llegar a las metas propuestas que se esperan durante la jornada laboral, en línea con los requerimientos técnicos, productivos y de servicios³.

Por otra parte, los riesgos laborales u ocupacional (también conocidos con ese nombre), son considerados como condiciones laborales ya existentes dentro de un ambiente de trabajo, que tienen la probabilidad de causar cierto daño en la salud del trabajador, por lo menos influir en el proceso de su trabajo. Se puede observar que, en los ambientes hospitalarios, los trabajadores carecen con mucha frecuencia o están muy limitados sus condiciones laborales, ocasionando cierto temor y límites; decimos temor, porque de alguna forma trata de evitar condiciones riesgosas y exposiciones ya sea química, biológicas y ergonómicas que son muy comunes en el área de trabajo, y que influyen en el actuar del personal; y por el otro lado los límites, que habiendo normas de bioseguridad y medidas de protección al trabajador, estas por sí no se cumplen para ser aplicadas⁴.

El Hospital Nacional Arzobispo Loayza, es un Hospital de Tipo III – 1, cuenta con el Área de Emergencia, es un servicio que recibe pacientes de Lima, así como de diferentes partes del Perú, últimamente recibe pacientes extranjeros; que vienen con múltiples patologías y enfermedades infectocontagiosas; Al tener contacto directo con estos pacientes y al brindar una atención completa, el personal de salud (ya sea de cualquier profesión) se expone al contagio y a los riesgos laborales, que es una fuente con alto potencial de causar daño que conllevan al riesgo, materializando el peligro, es decir, generando enfermedades profesionales, que producen un daño o alteración de la salud⁵.

De acuerdo al párrafo anterior, esto podría influir en el desempeño laboral, que de alguna manera modifica el actuar para una atención adecuada y oportuna⁵.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el riesgo laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el riesgo biológico con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia?

¿Cómo se relaciona el riesgo químico con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia?

¿Cómo se relaciona el riesgo ergonómico con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona el riesgo laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú, 2021

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar como se relaciona el riesgo biológico con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia

Identificar como se relaciona el riesgo químico con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia

Identificar como se relaciona el riesgo ergonómico con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia

1.4. Justificación y Viabilidad de la investigación

1.4.1 Justificación

1.4.1.1 Teórica

La presente de investigación aspira a establecer una nueva evidencia que permitan determinar e identificar más sobre los riesgos en el desempeño profesional, adaptándolos al carácter especial del trabajo de salud y del medio en que se ejerce.

Así como el modelo de las 73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España⁴², es un modelo que tiene como objetivo la prevención de todas las áreas de trabajo que tienen alto grado de dificultad para la prevención.

Propone una serie de líneas políticas renovadas, decididas y proporcionadas de recursos suficientes, que permitan mejorar las actividades de las autoridades competentes con respecto a la prevención y desarrollar estándares necesarios para mejorar las actividades preventivas.

1.4.1.2. Metodológico

La presente investigación, permitió establecer la relación entre el riesgo laboral con el desempeño del personal de enfermería del servicio de Emergencia, acorde con sus tareas y funciones de cada uno; siendo innovadora para nuevos enfoques que puedan influir en el mejoramiento del servicio y proyectos futuros de investigación.

1.4.1.3. Práctica

La presente investigación permitió identificar la problemática de los factores de riesgo laboral sobre el desempeño del personal de enfermería del servicio de Emergencia, ayudando a mejorar la calidad y el desempeño del trabajo que labora brindando un servicio de calidad a los usuarios del hospital que requiere un servicio.

1.4.2 Viabilidad

El estudio se orientó al campo de la gestión en salud en base al riesgo laboral y el desempeño laboral, y para el personal de salud que labora en el área de Emergencia, de tal manera que los resultados que se obtuvo, pueden servir para que los riesgos identificados sean modificados y de esta manera lograr que el profesional utilice medidas preventivas pertinentes conjuntamente con el equipo de salud.

1.5. Limitaciones de la investigación

Una limitación que se tuvo, fueron los diferentes turnos de trabajo en Emergencia, lo cual podría dificultó la aplicación del instrumento

Otra limitación fue, la carga de trabajo en el servicio de emergencia, hecho que dificultaría de igual manera la participación del personal en la aplicación del instrumento

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

INTERNACIONAL

Jiménez⁶ en el año 2018 realizó un estudio con el objetivo de caracterizar la situación de salud laboral de los trabajadores de la salud que cubren turnos de urgencia y estimar el riesgo de accidentes laborales en ellos. Estudio descriptivo transversal. La muestra es de 565 trabajadores. Su Conclusión es que los riesgos laborales y las enfermedades laborales, aquejan a los trabajadores de urgencias de la Región Metropolitana

Espinoza⁷ en el año 2017 ejecutó su estudio con el objetivo de Describir la percepción de riesgo laboral y su relación con el autocuidado, en los profesionales de enfermería de la Atención Primaria de Salud en el ejercicio de su práctica. Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. La muestra de 28 enfermeras. Su conclusión es que no hay relación entre percepción de riesgo laboral y autocuidado en los profesionales de enfermería encuestados.

Sanz⁸ en el año 2017, ejecutó su estudio con el objetivo de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Su estudio es cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo es de 88 trabajadores y funcionarios; sus Conclusiones, es urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo.

Granizo⁹ en el año 2017, desarrolló su estudio, con el objetivo de determinar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo, con una población de 30 colaboradores de la empresa. El estudio es hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo, no experimental, tipo aplicada y descriptivo correlacional; concluye mientras más satisfecho estén los colaboradores en la empresa, estos de por sí generaran un buen desempeño en sus actividades, con

lo cual se tiene que tener en cuenta la motivación y el respaldo que se les brinda para que cumplan con el desarrollo de sus actividades.

ANTECEDENTES NACIONALES

Oyague¹⁰ en el año 2018 realizó su estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño laboral en el personal que labora en el Centro de Salud San Luis. El estudio es hipotético deductivos, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo no experimental: transversal. La población de 58 trabajadores, su Conclusión: (a) existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral (b). existe relación significativa entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral. (c) existe relación significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y el desempeño laboral en el centro de salud San Luis.

Rojas et al.¹¹ en el año 2018 ejecutaron su estudio con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Estudio de enfoque cuantitativo, aplicada, no experimental y correlacional. Población de 50 trabajadores del Puesto sus Conclusiones, existe relación significativa entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal.

Mendoza et al.¹² en el año 2017 efectivizaron su estudio con el objetivo de analizar la relación del engagement en el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Estudio de tipo descriptivo-correlacional de corte transversal. Sus conclusiones el engagement se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de la organización objeto de estudio.

Chumpitaz¹³ en el año 2017 efectivizó su estudio con el objetivo de describir el nivel del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla. Estudio de enfoque cuantitativo, no experimental transversal, descriptivo. Población de 25 licenciadas y técnicas de enfermería. Se concluyó que el nivel del desempeño laboral evaluado por competencias laborales era de regular para bueno y se comprobó que no existen diferencias significativas según las características demográficas estudiadas.

Escobar et al.¹⁴ en el año 2017, realizaron su estudio con el objetivo de determinar los riesgos laborales de los profesionales de Enfermería en el Servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica. El estudio fue de nivel descriptivo, tipo cuantitativo, de corte transversal. La población fue de 30 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Las conclusiones. El riesgo laboral es de riesgo medio referido a que frecuentemente manipulan fluidos corporales como orina, sangre, manipulan excesiva carga física en un solo intento, y no se siente reconocidos por la institución.

Vargas¹⁵ en el año 2017 desarrolló su estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Estudio cuantitativo, no experimental, transeccional, correlacional. La población por 30 enfermeras, su conclusión fue que no existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras.

Marcelo et al.¹⁶ en el año 2015 desarrollaron su estudio con el objetivo de determinar los riesgos ocupacionales en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional de Lima. El estudio es descriptivo y de corte transversal. Población de 65 licenciadas en enfermería, sus conclusiones fue finalidad de desarrollar estrategias que aporten control y gestión de los peligros, aportando un ambiente de trabajo seguro, con la debida protección y promoción de la salud de todos los trabajadores.

2.2 Base teórica

2.2.1 RIESGO LABORAL

La OMS define riesgo como Son todas las situaciones laborales que rompen todos los estados de la persona, ya sea físico, mental y social; es también considerado como probabilidad que puede producir un evento adverso, o también como probabilidad que aumente el evento

Muchos factores tienen su raíz en cadenas de eventos que se abarcan dentro de periodos largos, cada uno tiene sus propias causas y de ellas se multiplican en otras¹⁷.

Otra definición refiere que Es considerado como peligros prevalentes propios de la profesión que uno ejerce, en donde el escenario, es el entorno donde se desarrolla a ser susceptibles de originar accidentes de cualquier índole que perjudican o propician el daño a la salud¹⁸.

El personal de enfermería 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 músculo - esqueléticas al sostenerles, levantarles o trasladarles. El personal técnico que interviene directamente en la atención del paciente (limpieza y manipulación de materiales), además de exponerse 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 contaminados¹⁹.

El personal de enfermería, que es el personal que tiene más contacto directo con los pacientes de cualquier circunstancia, se expone a una serie de peligros o riesgos específicos.

2.1.1.1 Riesgos biológicos

Los riesgos biológicos, se consideran como agentes que viven dentro del ámbito laboral que están originados por el actuar de un ser viviente. De esta forma se está considerando dentro de la norma de referencia el término de riesgo biológico a todo microorganismo y parásito que afecte negativamente en la salud del hombre²⁰.

Según la Organización Panamericana de la Salud, el riesgo biológico incluye infecciones agudas o crónicas, parasitosis, reacciones tóxicas o alérgicas a plantas y animales, las infecciones pueden ser causadas por bacterias, virus, rickettsias, clamidias u hongos; Este riesgo es, sin duda, el más frecuente entre los riesgos laborales del personal sanitario²⁰.

Se incluyen dentro de ellas las infecciones agudas o crónicas (respiratorias, digestivas, etc), las parasitarias, reacciones a tóxicos o alergias causadas por animales, plantas o derivadas de ellas; estas pueden ser causadas por hongos, bacterias, virus, parásitos, etc. Lo cual sin duda es muy frecuente en los ambientes de trabajo de hospitales, clínicas, centro de salud, etc.

Se consideran profesiones con alto riesgo biológico a todas aquellas que caben en la posibilidad de ingresar en contacto directo con algún tipo de fluido o secreciones de otra persona potencialmente contaminada por algún tipo de agente patógeno, o sufrir algún tipo de contagio o inoculación accidental por manipulación de objetos cortopunzante o exposiciones directas con la piel o mucosas²¹.

2.1.1.2 Riesgos Químicos

Se consideran a este tipo de riesgos como la exposición directa a agentes que son capaces de producir algún tipo de enfermedad o reacciones alérgicas, producto del contacto directo con ellas²².

Muchos de los productos químicos se usan dentro de las áreas críticas (Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos), en donde hay un alto rango de exposición a agentes patógenos y cuyo uso son nocivos para el personal que los usa; lo más usados son: clorhexidina al 2% o 4%, alcohol gel, alcohol medicinal, yodopovidona, detergente enzimático, amonio cuaternario, etc. Muchos de ellos no poseen una acción selectiva, ya que destruyen todo tipo de gérmenes. Pero hay veces que se usan en concentraciones elevadas que pueden ser tóxicos para los tejidos vivos²².

Los riesgos químicos juegan un papel importante en los servicios de hospitalización, ya que el objetivo principal es ayudar con los medios

naturales en la defensa de la piel y en la disminución y control de agentes patógenos responsables de las infecciones intrahospitalarias²³.

Algunos antisépticos son utilizados sobre la piel integra, membranas quemaduras, laceraciones o heridas abiertas / quirúrgicas para prevenir la sepsis en la zona o a nivel general, al momento de desbridar o extraer ciertas partes los microorganismos o agentes lesivos sobre estas áreas. No es recomendable usar o aplicar los antisépticos directamente sobre heridas abiertas / quirúrgicas, debido a que ellos pueden ocasionar eventos citotóxicos directos sobre los queratinocitos y fibroblastos²³.

2.1.1.3 Riesgos Ergonómicos

Para el Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades la Ergonomía se consideran como la exposición continua de toda persona que agrupa algunos factores para realizar una actividad como la fuerza, posiciones, acciones, herramientas y el ambiente laboral, así como sus características, propiciando un desequilibrio entre sus requerimientos, capacidades, aptitudes para ejecutar dicha actividad, lo cual da como resultado lesiones traumatológicas, elevando su morbilidad y ausentismo laboral debido a descanso médicos por parte de estas lesiones o enfermedades ocupacionales²⁴.

La atención directa por parte del personal de enfermería sobre los pacientes, causa altos niveles de estrés postural originados por la postura prolongada ya sea de Pie, inclinado, sosteniendo, elevando, levantando etc., que son posiciones inconfortables y/o el caminar excesivo durante el turno de trabajo, son considerados como los riesgos ergonómicos o de sobrecarga física del personal de enfermería²⁵.

2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL

Se define como todas las actividades y/o conductas de un empleado frente a su trabajo, que de alguna manera impacta de manera positiva o negativa dentro de su organización. De tal manera dichas conductas deben ser medidas por sus competencias, aptitudes y capacidades con la finalidad de verificar cuál es su aporte a la organización a la que pertenece; porque un desempeño deficiente es perjudicial y dañino, en

cambio un buen desempeño, ahí se podría en mejorar, aumentar y estimular la motivación y llegar a las metas y objetivos propuestos²⁶.

Toda organización tiene la misión de estimular e incentivar el desempeño laboral de sus trabajadores, ya que esta se verá reflejada en la calidad de trabajo que realiza dentro de su organización, Por lo que siempre debe ser monitorizada para la verificación de su trabajo, que como se menciona en el párrafo anterior, un desempeño deficiente es perjudicial pero también se puede tomar medidas correctivas para mejorar sus debilidades que posee ya que incide directamente en las metas y objetivos del servicio²⁷.

Por ende, todo trabajador de cualquier sector determinan su conducta hacia los objetivos y metas de la organización a la que pertenece, como respuesta a los estímulos que percibe (internos y externos) cabe mencionar que los resultados no lo son todo, sino que es la consecuencia parcial; lo principal es que desarrolle una serie de características intrínsecas propias de toda persona, en este caso positivas, entre las que encontramos: Aprendizaje, integridad, flexibilidad y buenas relaciones laborales e interpersonales²⁷.

En este caso, si lo plasmamos al entorno del personal de enfermería, se va a centrar en la satisfacción del paciente, dependiendo de la resolución de sus problemas, del resultado del cuidado según sus expectativas, del trato personal que reciben de parte del personal de salud, y del grado de oportunidades y de amabilidad con la que el servicio es brindado²⁷.

Es por eso, que el personal de enfermería, se enfrenta situaciones de alto riesgo, situaciones que se manifiestan con el cumplimiento de tareas indispensables; pues su labor principal es con seres humanos, que por lo general están pasando por alguna situación de salud, y necesitan apoyarse en personas motivadas y eficientes para salir adelante²⁷.

2.2.2.1 Productividad laboral

Se señala que la productividad es considera como la relación que existe entre la producción que se obtiene por un sistema de bienes con los recursos (material, personal, energía, informático, dinero, etc.) para obtener un producto de bienes o servicios²⁸.

La productividad laboral mide la eficiencia del trabajador o servicio. Para calcularlo, divide el valor total de los bienes y servicios producidos por el número total de horas trabajadas. Ahora, esta Productividad esta motivada y estimulada mayormente la inversión, el progreso tecnológico y el desarrollo de recurso humano²⁸.

En los hospitales, unas de sus preocupaciones más importantes es el desenvolvimiento de su recurso humano, que es el componente importante y fundamental para que los servicio se desarrollen y ejecuten sus objetivos y metas planteadas. Para que un servicio de salud obtenga un desempeño eficiente de su recurso humano, estos deben estar totalmente indemnizados de acuerdo su labor que ejerce, lo cual se refleja en una mayor productividad del área²⁹.

Existen diferentes variables o factores que influyen en la productividad del recurso humano en ello tenemos: el ambiente laboral, clima organizacional, beneficios económicos, experiencia, etc.²⁹.

2.2.2.2 Eficacia laboral

Se define como la capacidad de llegar a los resultados que deseamos en consideración con las actividades que se realiza, o por la espera de ello. la eficiencia, puede considerarse como una virtud del hombre, ya que hay que ser constante en ello y nunca abandonarlo, sobre todo en la actualidad, ya que hay miles de inputs (por ejemplo, las ventanas del internet, el celular, redes sociales, etc.), que de alguna manera distrae al trabajador, hace que deje de laborar por atender las distracciones, y como consecuencia disminuya el trabajo y con ello el nivel de eficiencia de su trabajo³⁰.

Es por ello, las organizaciones, “deben de lograr que sus trabajadores lleguen a un nivel alto de eficacia, a través de sus recursos, métodos y procedimientos que encaminen el accionar de ellos, con fin de tener buenos resultados (generales y específicos) y controlados (evitar que llegue a la rutina o de forma repetitiva)³⁰

Para los hospitales, la eficacia se traduce en la manera correcta, oportuna y con calidad de alcanzar los resultados deseados, y esto se verá en la satisfacción del paciente y también en el trabajador. Es por ello que se

centra en las técnicas y estrategias que utiliza los miembros del equipo estén más focalizados en sus objetivos y tareas diarias de su servicio³⁰. Los servicios hospitalarios (como organización) hoy en día, están profundizando estos asuntos y determinar los mejores métodos, procedimientos y estrategias para conseguir el aumento de la eficacia; lo más importante es que sus trabajadores sepan cuáles son sus diferencias y/o similitudes, a fin de trabajar sobre ello para mejorar su trabajo mejor desarrollado y más valorado³⁰.

2.2.2.3 Eficiencia laboral

La eficiencia, se define como la capacidad de disponer factores para llegar a un determinado fin, y con ello se refiere a la utilizar los recursos de la mejor manera, para tener el máximo y mejor rendimiento de ello³¹.

Para las empresas el concepto de eficiencia se alcanza por cumplir el objetivo propuesto, pero ello conlleva a que utilice más y a la vez menos recursos para lograr el mismo objetivo (por el ejemplo el tiempo) Por tanto, un trabajador es considera eficiente, cuando hace su trabajo y tiene resultados de forma rápida, oportuna, consistente y con calidad, es ahí que se le llama un trabajador eficaz, mientras no llegue a sus resultados no se le puede llamar eficaz, por tanto, tampoco es eficiente³¹.

Con esto, un trabajador con alto grado de eficiencia es eficaz y competente para cualquier área para su desenvolvimiento; en ello, las organizaciones suelen identificarlos por medio su de ética laboral, participación activa, habilidades de gestión y sobre todo trabajo y productividad en equipo³¹.

Para los hospitales, un trabajador muestra su eficiencia por medio su profesionalismo, destacando sus habilidades y destrezas al momento de cumplir cierta actividad de una forma asertiva e intachable³¹.

Para los servicios hospitalarios, se están profundizando en el valor de trabajar eficientemente por medio de:

- Un entorno de trabajo estimulador y positivo. Todos los trabajadores deben de llevar a cabo tareas importantes y así fomentar la motivación
- Un aumento en el rendimiento de los resultados finales.

- Mejorar el comportamiento del trabajador en base al comportamiento de quienes los rodean
- Participación activa de los trabajadores y un buen equilibrio de vida laboral³¹.

Un trabajador eficiente aporta tranquilidad a su líder, y este hace que sienta que puede confiar y facultar en su trabajo bien hecho. Los servicios hospitalarios (como organización) tratan de formar personas que suman valor al trabajo en equipo. Si una persona no es eficiente para que el trabajo que se le ha encomendado, esta se ve empañado por esa persona, lo cual va a generar atrasos en el cumplimiento de objetivos, es por ende que se le debe de ayudar a reforzar sus habilidades a fin de que, como grupo de trabajo, todos lleguen a los resultados alcanzados³¹.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el riesgo laboral y el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

Ho: No existe relación significativa entre el riesgo laboral y el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación significativa entre el riesgo biológico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

Ho: No existe relación significativa entre el riesgo biológico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

Hipótesis específica 2:

H2: Existe relación significativa entre el riesgo químico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

Ho: No existe relación significativa entre el riesgo químico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

Hipótesis específica 3:

H3: Existe relación significativa entre el riesgo ergonómico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

Ho: No existe relación significativa entre el riesgo ergonómico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

2.4. Definición de variables**Variable Riesgo Laboral**

Posibilidad que un trabajador sufra un daño a consecuencia del trabajo. Condiciones que pueden ocasionar alguna lesión o afección que altere los estados de salud (físico, psicosocial, etc.) ³².

Variable Desempeño Laboral

Comportamiento del trabajador en búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos³³

2.5. Operacionalización de variables e indicadores

Operacionalización de La Primera Variable: Riesgo laboral

Variables	Definición operacional	Dimensión	Tipo	Escala de medición	Indicador
Riesgo laboral	Es toda la información que posee el personal de enfermería sobre los factores de riesgo laboral: Biológico, químico, ergonómico del servicio de Emergencia, lo cual será obtenido a través de un instrumento: factores de riesgo ocupacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia	Riesgo Químico	Cualitativa	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Contacto con agente químicos • Medicamentos tóxicos
		Riesgo biológico			<ul style="list-style-type: none"> • Material Punzocortante • Contacto con fluidos corporales. • Manejo de desechos contaminados
		Riesgo Ergonómico			<ul style="list-style-type: none"> • Postura corporal • Permanencia de pie • Posturas inapropiadas

Operacionalización de La Segunda Variable: Desempeño laboral

Variables	Definición operacional	Dimensión	Tipo	Escala de medición	Indicador
Desempeño laboral	Comportamiento determinado por rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones, el cual será medido a través de: Productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral, lo cual será obtenido a través de un instrumento: factores de riesgo ocupacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia	Productividad laboral	Cualitativa	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de producción • Cumplimiento de objetivos laborables
		Eficacia laboral			<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del puesto de trabajo • Percepción de la calidad de trabajo • Metas alcanzadas
		Eficiencia laboral			<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de producción • Cumplimiento de metas laborables

2.5. Definición de términos básicos

- **Riesgo:** Posibilidad de que se produzca un accidente o algo sufra perjuicio o daño³⁴.
- **Desempeño:** Cumplir una obligación, realizar una actividad³⁴.
- **Laboral:** situaciones o elementos vinculados al trabajo³⁴.
- **Personal:** es un adjetivo que hace referencia a lo perteneciente o relativo a la persona³⁴.
- **Salud:** es objeto de atención por parte de la medicina y de las ciencias de la salud³⁴.
- **Influencia:** Poder de una persona o cosa para determinar o alterar la forma de pensar o de actuar de alguien³⁴.
- **Servicio de Emergencia:** lugar que ofrece un tratamiento inicial de pacientes con un amplio espectro de enfermedades y lesiones, algunas de las cuales pueden ser potencialmente mortales y requieren atención inmediata³⁴.

3. METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es de enfoque Cuantitativo, porque generó datos numéricos para explicar un evento o fenómeno³⁵.

De tipo aplicada porque tuvo un objetivo, desarrollar y determinar un problema y afirmar su conocimiento³⁶

De alcance correlacional, porque midió la conexión existente entre dos o más ideas, el sustento define que significancia tiene una variable conociendo el valor de la otra variable³⁷.

3.2. Diseño de la investigación

Es un diseño No Experimental, porque se utilizó las variables para el estudio y ver su asociación de una sobre la otra.

Transversal: porque se estudió el problema un momento determinado³⁷.

3.3. Población y muestra

La población estuvo conformada 254 personas, que labora el servicio de emergencia, y está conformado de la siguiente forma:

- 134 Lic. De Enfermería.
- 120 Técnicos de enfermería

Criterios de inclusión

- Personal que labora en el servicio de emergencia
- Personal que cuenta con más de 2 años de experiencia profesional dentro del área
- Personal que desee participar libre y voluntariamente

Criterios de exclusión

- Profesionales de la salud: Enfermeros y Técnicos, que se encuentren con licencia, suspendidos o de vacaciones.
- Profesional que desea participar, pero no ha firmado el consentimiento informado

Muestra

El tamaño de la muestra se determinó utilizando la fórmula de cálculo de porcentajes para investigación descriptiva aceptando el error estándar del 5% $(0.05)^2$ con un nivel de confianza del 95% asumiendo un $p= 0.5$ y $q= 0.5$ cuando aún no se conoce el porcentaje de riesgo laboral de estudios previos

Fórmula utilizada para determinar el tamaño de la muestra (n)

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot N}{e(N - 1) + z^2 \cdot q}$$

Donde:

N: es el tamaño de la población

K: es una constante que depende del nivel de confianza asignado a este caso, y es el 95%

e: es el error muestral deseado

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica

n: es el tamaño de la muestra

Donde los datos Obtenidos son los siguientes:

N: 254

p: 0.5

z: 1.96

e: 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 254}{0.05(254 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5}$$

$$n = 120$$

Por consiguiente, nuestra muestra de investigación es de **120** personas

El muestreo será no probabilístico por conveniencia, el elemento se autoseleccionó debido a su fácil acceso³⁸.

3.4. Instrumentos y Técnicas de recolección de datos

3.4.1. RIESGO LABORAL

El instrumento es el cuestionario y la técnica que se utilizó para esta variable fue la encuesta, sencilla y fácil de utilizar para recolectar los datos del personal de enfermería, es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables³².

Se usó el instrumento elaborado por Reymundez Puchure, Elizabeth Sofia (2013), quien realizó la validación por medio de un juicio de expertos, siendo procesada la información en la Tabla de Concordancia y Prueba Binomial; y para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, (ver ficha técnica en Anexos).

3.4.2. DESEMPEÑO LABORAL

El Instrumento es el cuestionario y la técnica que se utilizó para esta variable fue la encuesta, sencilla y fácil de utilizar para recolectar los datos del personal de enfermería, es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables³².

Se usó el instrumento elaborado por Reymundez Puchure, Elizabeth Sofia (2013), quien realizó la validación por medio de un juicio de expertos, siendo procesada la información en la Tabla de Concordancia y Prueba Binomial; y para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, (ver ficha técnica en Anexos).

3.5. Validación

Con respecto a la validez, no se realizó la Validez de Contenido, Juicio de Experto, debido a que es un instrumento ya ha sido Validado (ver ficha técnica en Anexos).

3.6. Confiabilidad

Para la estabilidad interna de los componentes del Instrumento se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach para ambas variables, aplicadas a una muestra de 120 individuos.

Los resultados de estabilidad, están en un rango superior a (0.650) para la variable riesgos laborales, y (0.925) para la variable desempeño laboral; "la confiabilidad del instrumento mide diferentes hechos con una solución confiable³⁹.

3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se verificó el llenado correcto de los instrumentos, se transcribió la información a la base de datos del programa SPSS versión 23 y Excel, en la cual se llenó los números de ítems y se clasificaron las variables, para que el análisis de la información sea más completo y conciso.

La prueba estadística que se utilizó, es el coeficiente de correlación de Spearman que determinó la relación entre las dos variables del estudio y sus componentes. La técnica empleada permitió la organización de los datos, es un proceso de traslado de las respuestas emitidas por cada persona⁴⁰.

3.8. ASPECTOS ÉTICOS

Se protegió los derechos humanos de los sujetos de estudio de la siguiente a través de la aplicación de los principios de Helsinki (autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia). En este caso, se aplicó de la siguiente manera

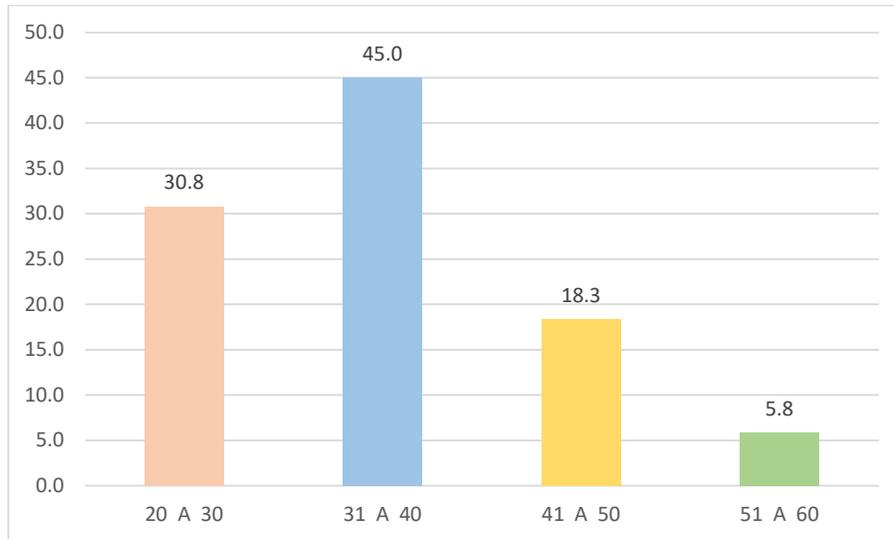
- Principio de autonomía. es la capacidad de autoelección, de actuar libremente y conscientemente, sin condicionantes externos⁴¹. De acuerdo a esto, se aplicó el consentimiento informado donde la persona autoriza ser parte activa de la investigación, tiene un juicio de la índole de las técnicas, utilidad y advertencia de la investigación sin llegar a presionar.
- Principio de beneficencia. Son todos los actos que tiene la intención de producir un beneficio hacia la otra persona⁴¹. Se mantuvo la dignidad, el respeto, y dignidad de bienestar de la persona, sin llegar a publicar sus datos proporcionados en el instrumento.
- Principio de no maleficencia. 'Primum non nocere, hace referencia a la obligación de no infringir daño intencionadamente⁴¹. No se exhibió la intimidad de la persona; al contrario, se protegió; ante todo perjuicio, antes, durante o después de la investigación. Mediante el consentimiento informado se registró la autorización del personal de enfermería con fines de investigación y confidenciales.
- Principio de justicia. se basa en tratar igual lo que es igual y desigualmente lo que es desigual⁴¹. Para ellos todos los participantes tuvieron la información necesaria y cumplirán con los criterios de inclusión y exclusión establecidos que fueron establecidos en el estudio y sus características así mismo

4. PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis Descriptivo de los Resultados

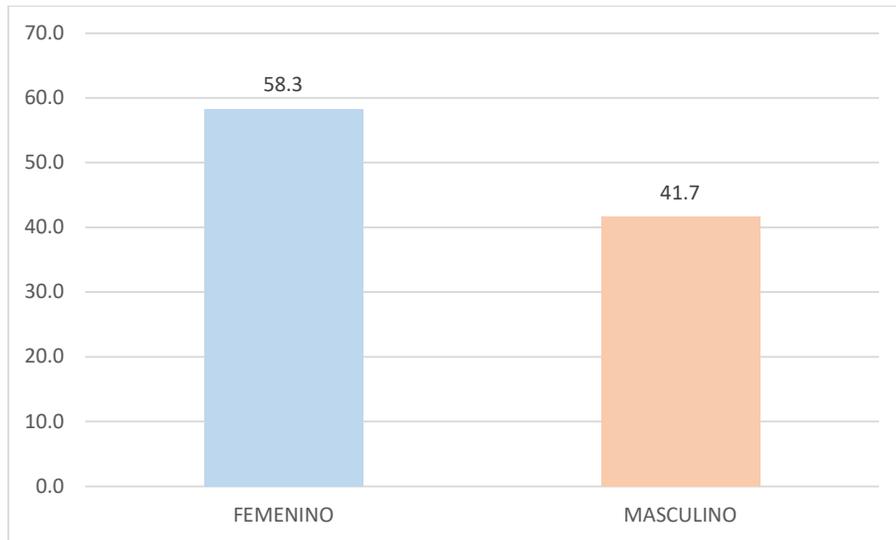
GRÁFICO N° 1
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN EDAD EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL
ARZOBISPO LOAYZA, 2021



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la figura se observa que el 30.8% (37), tiene una edad entre los 20 y 30 años; 45.0% (54), se encuentran en el rango de edad de 31 a 40 años, así mismo 18.3%, (22) se encuentran entre los 41a 50 años; finalmente el 5.8% (7), del personal de enfermería del servicio de emergencia tiene una edad superior a 56 años; los resultados demuestran que el 45.0% del personal de la central de esterilización tiene una edad promedio de 31 a 40 años

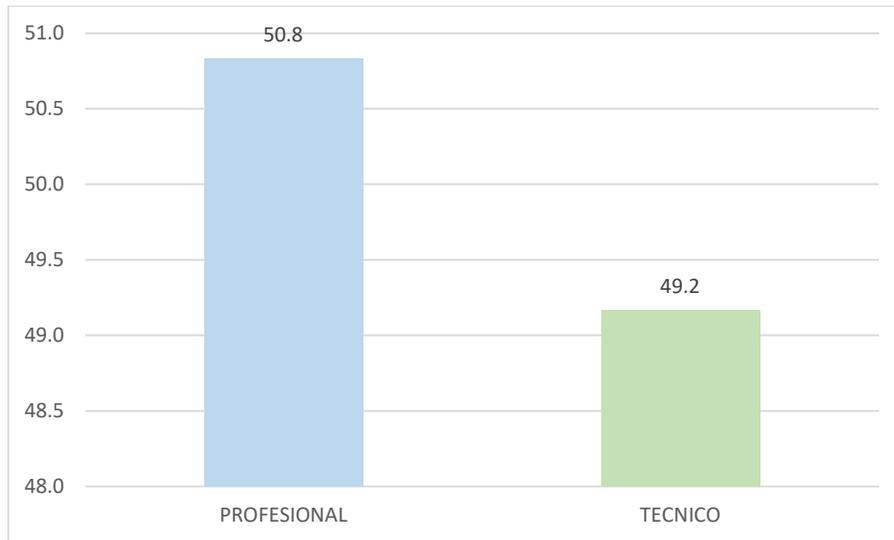
GRÁFICO N° 2
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN SEXO EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL
ARZOBISPO LOAYZA, 2021



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la figura se observa que, del total de personal de enfermería, se demuestra que el 58.3% (70), del personal de enfermería son de sexo femenino y el 41.7%, (50), son de sexo masculino, estos resultados demuestran que el 58.3% del personal de enfermería del servicio de emergencia de sexo femenino.

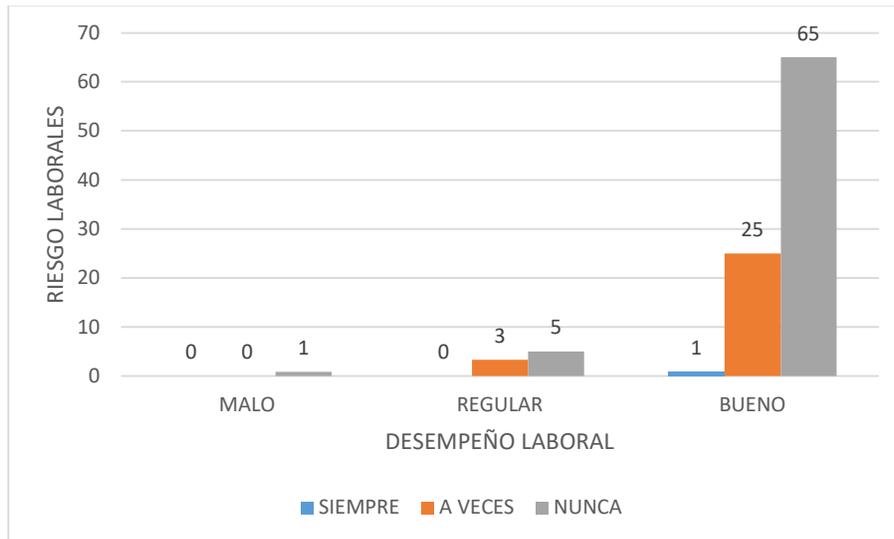
GRÁFICO N° 3
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN FORMACION ACADEMICA EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL
NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la figura se observa que, del total de personal de enfermería, se demuestra que el 50.8% (61), del personal de enfermería son profesionales y el 49.2% (59), son de técnicos, estos resultados demuestran que el 50.8% de encuestados tienen estudios profesionales

GRÁFICO N° 4
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN RIESGO Y DESEMPEÑO LABORAL
EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021

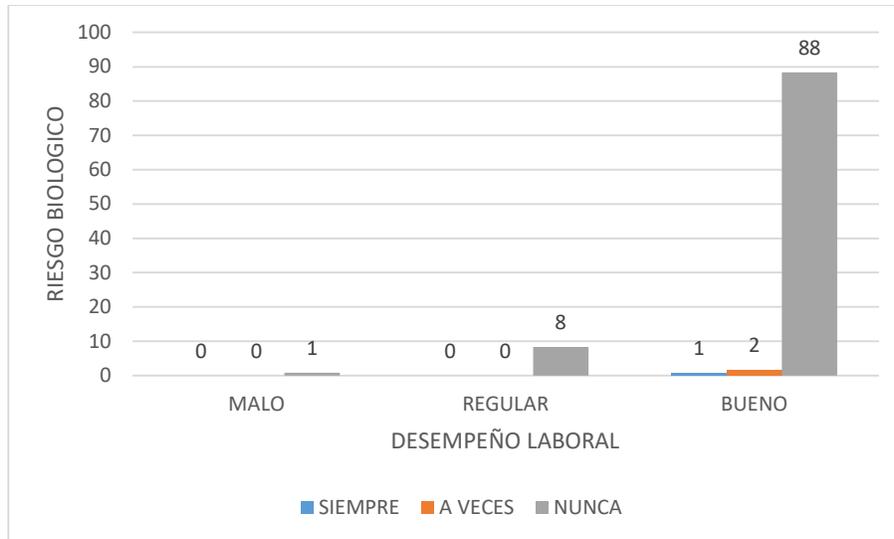


Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: en la figura se observa que el 1% (1), consideran que califican el riesgo y el desempeño laboral como Malo; el 5% (6) lo considera como regular al riesgo y el desempeño laboral; y finalmente El 65% (78) consideran al riesgo y el desempeño laboral como bueno

Los resultados demuestran que el 65% de encuestados califican el riesgo y el desempeño laboral como bueno

GRÁFICO N° 5
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN RIESGO BIOLÓGICO Y DESEMPEÑO
LABORAL, EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021

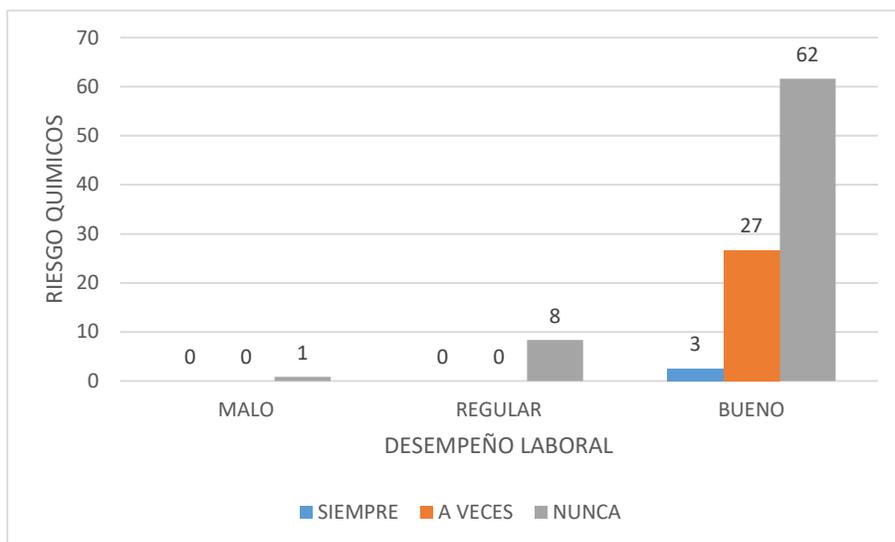


Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: en la figura se observa que el 1% (1), consideran que califican el riesgo biológico y el desempeño laboral como Malo; el 8% (10) lo considera como regular al riesgo biológico y el desempeño laboral; y finalmente El 88% (106) consideran al riesgo y el desempeño laboral como bueno

El 88% de encuestados califican el riesgo biológico y el desempeño laboral como bueno

GRÁFICO N° 6
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN RIESGO QUIMICO Y DESEMPEÑO
LABORAL, EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021

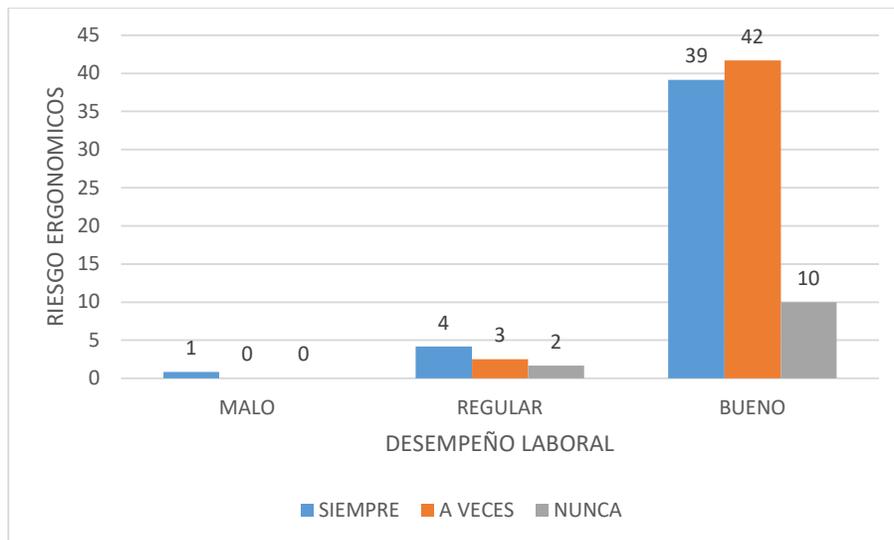


Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: en la figura se observa que el 1% (1), consideran que califican el riesgo químico y el desempeño laboral como Malo; el 8% (10) lo considera como regular al riesgo químico y el desempeño laboral; y finalmente El 62% (72) consideran al riesgo y el desempeño laboral como bueno

Los resultados demuestran que el 65% de encuestados califican el riesgo y el desempeño laboral como bueno

GRÁFICO N° 7
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN RIESGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO
LABORAL, EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2021



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: en la figura se observa que el 1% (1), consideran que califican el riesgo ergonómico y el desempeño laboral como Malo; el 4% (5) lo considera como regular al riesgo biológico y el desempeño laboral; y finalmente el 39% (47) y 42% (50) consideran que el riesgo ergonómico como regular y el desempeño laboral como bueno. El 65% de encuestados califican el riesgo ergonómico como regular y el desempeño laboral como bueno.

4.1.2 Prueba de Hipótesis

TABLA N° 1
PRUEBA DE HIPÓTESIS DE RIESGO LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

		Correlaciones		
			RIESGO LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RIESGO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,276
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	120	120
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,276	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	120	120

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que si existe relación significativa entre el riesgo y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2021

H1: Si existe relación significativa entre el riesgo y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2021

HO: No existe relación significativa entre el riesgo y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2021

Nivel de significancia: relación de significancia es 0.05.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Decisión: dado que $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula.

TABLA N° 2
PRUEBA DE HIPÓTESIS DE RIESGO BIOLÓGICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Correlaciones			RIESGO BIOLOGICOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RIESGO BIOLOGICOS	Coefficiente de correlación	1,000	,394
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	120	120
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,394	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	120	120

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que si existe relación significativa entre el riesgo biológico y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2021

H1: Existe relación significativa entre el riesgo biológico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

Ho: No existe relación significativa entre el riesgo biológico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

Nivel de significancia: relación de significancia es 0.05.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Decisión: dado que $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula.

TABLA N° 3
PRUEBA DE HIPÓTESIS DE RIESGO QUÍMICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL

		Correlaciones		
			RIESGO QUIMICOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RIESGO QUIMICOS	Coefficiente de correlación	1,000	-,034
		Sig. (unilateral)	.	,355
		N	120	120
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	-,034	1,000
		Sig. (unilateral)	,355	.
		N	120	120

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que si existe relación significativa entre el riesgo químico y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2021

H2: Existe relación significativa entre el riesgo químico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

Ho: No existe relación significativa entre el riesgo químico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

Nivel de significancia: relación de significancia es 0.05.

Estadístico de prueba: Spearman.

Decisión: dado que $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula.

TABLA N° 4
PRUEBA DE HIPÓTESIS DE RIESGO ERGONÓMICO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL

		Correlaciones		
			RIESGO ORGOMICOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RIESGO ORGOMICOS	Coeficiente de correlación	1,000	,258
		Sig. (unilateral)	.	,002
		N	120	120
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,258	1,000
		Sig. (unilateral)	,002	.
		N	120	120

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que si existe relación significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2021

H3: Existe relación significativa entre el riesgo ergonómico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

Ho: No existe relación significativa entre el riesgo ergonómico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia

Nivel de significancia: relación de significancia es 0.05.

Estadístico de prueba: Spearman.

Decisión: dado que $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula.

4.1.3 Discusión de los Resultados

En la presente investigación tiene como objetivo principal Determinar cómo se relaciona el riesgo laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, La OMS considerada como probabilidad que puede producir un evento adverso, o también como probabilidad que aumente el evento¹⁷ según Jiménez⁶ en su tesis refiere que los riesgos laborales y las enfermedades laborales, aquejan a los trabajadores de urgencias de la Región Metropolitana. Los resultados del análisis bidimensional muestran que, el 65% de encuestados califican el riesgo y el desempeño laboral como bueno, en la tabla N°1 se observa que el valor de P es menor que 0.05, se utilizó el coeficiente de correlación (Rho de Spearman $R=0.276$) y el nivel de significancia de (0.001) para así rechazar la hipótesis nula y se afirma que si existe relación significativa entre el riesgo y el desempeño laboral. Finalmente se puede manifestar que los riesgos son situaciones que desencadenan una serie de eventos que afectan la salud de la persona y del entorno; las directivas de las actividades deben proteger la salud y el bienestar del trabajador para así formar un clima laboral adecuados las necesidades del entorno y situaciones que se pueden presentar dentro de las mismas. Así se podrá mantener la relación entre riesgo laboral y el desempeño laboral

En relación a la hipótesis específica n°1, Según la OPS Los riesgos biológicos, se consideran como agentes que viven dentro del ámbito laboral que están originados por el actuar de un ser viviente, que afecte negativamente en la salud del hombre²⁰. Para Escobar et al. ¹⁴ en su estudio manifiesta que el riesgo laboral es de riesgo medio referido a que frecuentemente manipulan fluidos corporales como orina, sangre, secreción bronquial, etc. Los resultados muestran que el 88% de encuestados califican el riesgo biológico y el desempeño laboral como bueno. En la tabla N°2 el valor de P es menor que 0.05 (correlación Spearman= 0.394 ; $p=0.000$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que si existe relación significativa entre el riesgo biológico y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia. De acuerdo a ello, este punto contiene un alto riesgo laboral dentro del servicio debido a que cabe la posibilidad de entrar en contacto directo con secreción o fluido que está considerada como altamente contaminada, por su manipulación de patógenos inactivos que son

muy perjudicial para la salud. Estos patógenos, regularmente causan enfermedades infectocontagiosas por su alta contacto, muchas veces se tiene que retirar al personal de la zona por su grado vulnerabilidad frente a ello

En relación a la hipótesis específica n°2, de acuerdo a ello, Gestal, J²² refiere Muchos de los productos químicos se usan dentro de las áreas críticas (Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos), en donde hay un alto rango de exposición a agentes patógenos y cuyo uso son nocivos para el personal que los usa. Según Vargas¹⁵ en su estudio refiere que no existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras. Los resultados manifiestan que el 62% de encuestados califican el riesgo químico y el desempeño laboral como bueno. En la tabla N°3 se observa que el valor de P valor es menor que 0.05 (correlación Spearman= 0.394; p=0.035) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que si existe relación significativa entre el riesgo químico y el desempeño laboral del personal de enfermería. Finalmente, los productos químicos mayormente se emplean con el máximo cuidado para su uso, de tal manera no sea perjudicial para ambos, además el grado o porcentaje de concentración en mínima para que no produzca daños colaterales. Por ello es importante referir el grado y cuantas veces se usa estas sustancias para que no sea dañino en las diversas situaciones de uso para el desarrollo de las actividades de tal manera que se puede evitar daños colaterales en torno a la piel y mucosas que se puedan ver afectas por este tipo de sustancias utilizadas al momento del trabajo

En relación a la hipótesis específica n°3; Para De Souza et al¹⁴. La atención directa por parte del personal de enfermería sobre los pacientes, causa altos niveles de estrés postural originados por la postura prolongada ya sea de Pie, inclinado, sosteniendo, elevando, levantando etc., Escobar et al. ¹⁴ en su tesis refiere que el riesgo laboral es de riesgo medio referido a que frecuentemente excesiva carga física en un solo intento. Los resultados manifiestan que el 65% de encuestados califican el riesgo ergonómico como regular y el desempeño laboral como bueno. En la tabla N°4 el valor de P es menor que 0.05 (correlación Spearman= 0.258; p=0.002) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que si existe relación significativa entre el riesgo ergonómico y el

desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia, En lo referente al momento de realizar una actividad se aplica la fuerza, posición, equilibrio y ambiente laboral; que al momento de la ejecución nos puede dar como resultado lesiones a nivel muscular o óseas, elevando su morbilidad debido al exceso de dichas actividades que se propician en el área laboral.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Primera.** Existe relación significativa entre el riesgo y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2021, en la tabla n°1, se observa que el valor de P es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que si existe relación significativa entre el riesgo y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia
- Segundo.** Existe relación significativa entre el riesgo biológico con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2021. En la tabla n°2, el valor de P es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que si existe relación significativa entre el riesgo biológico y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia
- Tercera.** Existe relación significativa entre el riesgo químico y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2021, En la tabla n°3, se observa que el valor de P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que si existe relación significativa entre el riesgo químico y el desempeño laboral del personal de enfermería.
- Cuarto.** Existe relación significativa entre el riesgo ergonómico con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2021. En la tabla el valor de P es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, si existe relación significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia

5.2 Recomendaciones

- Proponer a la Oficina de Gestión de Planteamiento Estratégico, Oficina de Gestión de la Calidad, departamentos de Enfermería, un Comité de Seguridad Laboral, para proteger al personal del servicio en caso de accidentes que puedan ocurrir; además de un sistema continuo de educación continua para mejorar los conocimientos y practicas referentes al tema
- Proponer al Dpto de Emergencia, Área Critica y Salud Ocupacional, Servicio de Infectología y a las Jefatura de Enfermería un tratamiento profiláctico en caso de accidente laboral, en horas inhábiles o fin de semana. Además de mantener una coordinación y comunicación continua con vigilancia epidemiológica de accidentes laborales de personal y su rápida notificación de ello.
- Proponer una coordinación con los Servicio de Epidemiologia y Salud Ambiental, Salud Ocupacional y Dpto. de Enfermería, para establecer un esquema de inmunización como medida de prevención contra la influenza, hepatitis B, y tétanos, especialmente para al personal que tiene contacto directo con pacientes y que está expuesto a sangre y fluidos corporales.
- Proponer e implementar al Servicio de Salud Mental, Servicio de Medicina Física y Rehabilitación un programa de salud mental y física, para la disminución del estrés laboral con la finalidad de establecer mecanismos de recreación, entre ellas tenemos técnicas de relajación, actividades recreativas, deportes, paseos, etc.

BIBLIOGRAFIA

1. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores. Noviembre 2017(1):1; [Internet]. [citado el 12 de abril del 2019].
2. Cano C. & Francia R. Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. Acta Med Peru. 2018;35(1):3-5
3. Quintana Atencio, D. ; Tarqui Mamani, C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao, Arch. med; 20(1): Lima, 2020 pp. 123-132.
4. Subdepartamento Seguridad y Tecnologías en el Trabajo. Guías para la evaluación de riesgos de seguridad en establecimientos hospitalarios. Instituto de Salud Pública de Chile, 2016, versión 1.0. pp. 4-5.
5. Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Plan de Seguridad del Paciente. Resolución Directorial N° 15-2020-DG/HNAL, Lima, 2020 pp. 12-15
6. Jiménez, R. Bachelet, V. y Goyenechea, M. Caracterización de la salud laboral y riesgo de accidentes laborales de los trabajadores que cubren turnos de urgencia en Chile. Medwave 2016; 16(Suppl 6):e6769 doi: 10.5867. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/ResumenesCongreso/sp2016/SalOccupMedTrab/6769.act>
7. Espinoza, M. Percepción de riesgo laboral y su relación con el Autocuidado en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud, Concepción – Chile, Revista Horizonte de Enfermería 2018; Volumen 29 (1) Mayo [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2723/3/Tesis_Percepcion_de_riesgo_laboral.pdf
8. Sanz, A. Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua. Matagalpa – Nicaragua. Revista Repositorio Institucional UNAN-Managua, 2017. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>

9. Granizo, P. Desempeño laboral y satisfacción en el trabajo en la Empresa MO Company Logistics Perú S.A.C. Revista Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, 2017. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12442?locale-attribute=en>
10. Oyague Huamán, D. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis. Revista Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, 2018. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20859>
11. Rojas R. y Vilchez S. Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima. Revista Repositorio de la Universidad Norbert Winner, 2018. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
12. Mendoza Robles, B. y Gutiérrez Figueroa M. Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Revista Repositorio de la Universidad Amazónica Madre de Dios 2018. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: <https://docplayer.es/89279678-Relacion-del-engagement-en-el-desempeno-laboral-del-personal-del-hospital-santa-rosa-de-puerto-maldonado.html>
13. Chumpitaz Ipanaque, J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco – Obstetricia del Hospital de Ventanilla. Revista Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, 2018. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>
14. Escobar, D. y Vargas, R. Riesgos laborales de los profesionales de Enfermería en el Servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica, Revista Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huánuco 2017. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1104>

15. Vargas, L. Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Revista Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, 2017. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8786>
16. Marcelo, E. y Mayta, J. Riesgos Ocupacionales en el profesional de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima. Revista Repositorio Institucional Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2015. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/568?locale-attribute=en>
17. Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes; 2019
18. Aguilar Elena, R. Riesgos biológicos, los olvidados del medio ambiente laboral. Universidad Internacional de Valencia: artículo Técnico, España; 2011, [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: https://www.seguridad-laboral.es/especiales-prl/proteccion-respiratoria/riesgos-biologicos-los-olvidados_20120422.html
19. Rodríguez-Marín, J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. Vol. 25. Núm. 6. Alicante, 2010. pp 318-320
20. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Riesgo Biológico. 2019. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: https://www.arlsura.com/files/epp_riesgo_biologico.pdf
21. MUTUALIA, Manual para prevención del riesgo de accidente biológicos, España, 2020
22. Gestal, J. Riesgo del Trabajo del personal Sanitario (2ª ed.). 2011 España: Mc Graw Hill Interamericana.
23. Repindex, S. A. Riesgos ocupacionales de los trabajadores de salud. 1997 (ISSN:0252-7987).

24. Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. Riesgos ergonómicos. 2012. Washington D.C.: OPS
25. De Souza, C dos S.; Lima da Silva, J.L.; Antunes Cortez, E.; Schumacher, K.P.; Moreira, R.C.S.; De Almeida Nilson, T. Riesgos ergonómicos de lesión por esfuerzo repetitivo del personal de enfermería en el hospital. *Enferm. glob.* vol.10 n°.23. 2011 Murcia.
26. Chiavenato, I. Introducción a la Teoría General de la Administración (7ª ed.). 2004. Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
27. Salazar Lidys, Desempeño Laboral de las Enfermeras de Cuidado Directo y Satisfacción del Enfermo Oncológico Hospitalizado. 2016 (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo – Valencia, Venezuela.
28. Robbins, S. y Coulter, M., Administración. 2015, México: Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.
29. Gutiérrez Ávila, Yenni. La Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad del personal administrativo del hospital Belén de Trujillo. *Revista Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica*, 2019. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2019]. Disponible desde: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/465>
30. D'Alessio, F. Administración de las Operaciones Productivas. 2012. México: Pearson.
31. Oliveira, R. Teorías de la Administración. 2002 México: Thomson Editores, S.A
32. Neffa, J. Los Riesgos Psicosociales en el trabajo. España. 2015 pps. 104 – 10
33. Pedraza, E. Amaya G. y Conde, M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, *Revista de Ciencias Sociales* v.16 n.3 Maracaibo sep. 2010
34. Clínica Universitaria de Navarra, Diccionario médico, España, 2019

35. Arteaga, G. Enfoque cuantitativo: métodos, fortalezas y debilidades, 2020, 11 MINS READ
36. Vargas Cordero, Z. La Investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica, vol. 33, núm. 1, Costa Rica, 2009, pp. 155-165
37. Memna, S. Metodología de la Investigación México 2008; pp. 50.
38. Kirrner y Taylor. Investigación de mercado, México, McGraw Hill 1998; pp.405.
39. Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la investigación, Diseños transaccionales correlacionales 2003; pp 117.
40. Tamayo y Tamayo. N. Metodología de la Investigación formal, Cap. 4: Cuerpo de la Obra, Citas, tablas, figuras. México 2006; pp.130.
41. Martín Manjarrés, S. Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación; Enfermería en Cardiología N.º 58-59/1. España, 2013. Pp. 27-30
42. Gaceta Sindical digital, Modelo de las 73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales, Revista Salud Laboral nº63, España, 2016. Pp.1-10

ANEXOS

ANEXO N°1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RIESGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL Y TÉCNICO DE ENFERMERÍA, EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA – PERÚ, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1	TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿Cómo se relaciona el Riesgo Laboral con el Desempeño Laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú, 2021	Determinar cómo se relaciona el Riesgo Laboral con el Desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú, 2021	Existe relación significativa entre el Riesgo Laboral y el Desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia	Riesgo Laboral	Es de tipo Cuantitativo, de nivel aplicada, de alcance correlacional.
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPOTESIS ESPECIFICA	VARIABLE 2	METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Cómo se relaciona el Riesgo Biológico con el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia?	Identificar como se relaciona el Riesgos Biológico con el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia	H1: Existe relación significativa entre el riesgo biológico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia	Desempeño laboral	El método es de enfoque hipotético deductivo y el diseño es: no experimental, Transversal
¿Cómo se relaciona el Riesgo Químico con el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia?	Identificar como se relaciona el Riesgos Químico con el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia	H2: Existe relación significativa entre el riesgo químico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia		POBLACIÓN Y MUESTRA La población es de 254 y la muestra de investigación será 120 personas

<p>¿Cómo se relaciona el Riesgo Ergonómico con el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia?</p>	<p>Identificar como se relaciona el Riesgos Ergonómico con el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia</p>	<p>H3: Existe relación significativa entre el riesgo ergonómico sobre el desempeño laboral en el personal enfermería del Servicio de Emergencia</p>		
---	--	--	--	--

ANEXO N°2
FICHA TÉCNICA

Título: FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA EN LA MICRORRED VINCHOS, RED DE SALUD HUAMANGA, AYACUCHO

Nombre del Instrumento: FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES EN ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE EMERGENCIAS

Autor: Br. ELIZABETH SOFIA REYMUUNDEZ PUCHURE

Año: 2013

Lugar: MICRORRED VINCHOS, RED DE SALUD HUAMANGA, AYACUCHO

Validez: La técnica fue la encuesta, y el instrumento un formulario tipo cuestionario, que consta de presentación, instrucciones, datos generales y datos específicos. El mismo que fue sometido a juicio de expertos, siendo procesada la información en la Tabla de Concordancia y Prueba Binomial. Posterior a ello se llevó a cabo la prueba piloto a fin de determinar la validez estadística mediante la prueba ítem test de correlación de Pearson.

Confiabilidad: En esta investigación para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, porque mide la consistencia interna entre los ítems.

ANEXO N°3
INSTRUMENTO
“RIESGOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

Estimada (o) Sta.(Sra.) (Sr.):

Estoy realizando la investigación sobre los riesgos laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de Emergencia del HNAL, Lima 2021. La presente encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo que le agradecemos ser lo más sincero posible.

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

Datos generales:

Edad: Sexo: (F) (M)

Formación académica: Profesional: () Técnico ()

Para cada ítem, marcar con una “X” en el casillero correspondiente según la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

ITEMS		5	4	3	2	1
VARIABLE: RIESGOS LABORALES.						
N°	RIESGOS QUÍMICOS.					
1	¿Ha recibido vacunas en el último año?					
2	¿Ha recibido vacunas contra el tétano, hepatitis b, influenza, Covid 19?					
3	¿Se realiza exámenes como Rayos x, serológicas u otras?					
4	¿Cómo personal de salud del servicio considera estar expuesta(o) a contraer enfermedades infectocontagiosas como hepatitis B, HIV, entre otras?					
5	¿En el ejercicio de sus labores, corre el riesgo de sufrir intoxicaciones por gases/vapores tóxicos por la inhalación de sustancias químicas?					
6	¿En el ejercicio de sus laborales está expuesto a desinfectantes, antisépticos, medicamentos?					

N°	RIESGOS BIOLÓGICOS.	5	4	3	2	1
7	¿Cómo personal de salud del área, utiliza guantes estériles al manipular muestras biológicas (secreciones o fluidos) de los pacientes?					
8	¿En el servicio, dispone de envases apropiados para desechar agujas, jeringas, bisturí y otros objetos punzocortantes?					
9	¿Utiliza mascarilla o respiradores al atender pacientes con cualquier tipo de enfermedades?					
10	¿Cómo personal de salud, realiza el lavado de manos clínico antes y después de la atención al paciente?					
11	¿Dentro del Servicio, hay estrategias para prevenir el contacto directo con muestras biológicas potencialmente infecciosos?					
12	¿Utiliza batas descartables, ante la posibilidad de salpicaduras y líquidos orgánicos, durante la atención del paciente?					
13	¿En el servicio, existe el contacto directo y permanente con fluidos o secreciones corporales?					
14	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?					
	RIESGOS ERGONÓMICOS	5	4	3	2	1
15	¿Al realizar la atención, alguna vez sufrió de alguna lesión traumatológica?					
16	¿Al realizar la atención, alguna vez sufrió de lesiones por una postura incorrecta?					
17	¿En sus actividades laborales sufrió lesiones de discos intervertebrales, hernias discales u otros?					
18	¿Ante un accidente laboral, busca una atención inmediata y comunica a sus coordinadores y jefa inmediata?					
19	¿En el servicio, está expuesta a actividades o posturas prolongadas que le genere problemas articulares, musculares y óseas?					

“RIESGOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

Para cada ítem, marcar con una “X” en el casillero correspondiente según la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

ITEMS		5	4	3	2	1
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
1	¿Logra eficientemente sus actividades asignadas por sus jefes inmediatos?					
2	¿Cumple con eficacia su labor dentro del servicio?					
3	¿Su nivel de producción, se apega lo que está establecido por las normas y reglamento del servicio?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas del servicio, durante su jornada laboral?					
5	¿Ud. contribuye con el cumplimiento de las metas del servicio?					
EFICACIA LABORAL		5	4	3	2	1
6	¿Ud. cumple con los objetivos dentro de los cronogramas anuales?					
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas durante el turno?					
8	¿Ud. conoce las funciones que le corresponde dentro del trabajo?					
9	¿Ud. logra desarrollar sus labores de manera oportuna, calidad y dentro de un determinado tiempo?					
EFICIENCIA LABORAL		5	4	3	2	1
10	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
11	¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento de manera rápida y oportuna?					
12	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su ámbito laboral?					
13	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
14	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo adecuado?					
15	¿Ud. cree que deben de haber más personal para llegar a las metas establecidas?					

ANEXO N°4

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE CRONBACH PARA RIESGO LABORALES

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,650	19

COMO EL VALOR DEL ALFA DE CRONBACH ES SUPERIOR A 0.6 ENTONCES SE PUEDE DECIR QUE EL INSTRUMENTO ES CONFIABLE

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE CRONBACH PARA DESENPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,925	15

COMO EL VALOR DEL ALFA DE CRONBACH ES SUPERIOR A 0.6 ENTONCES SE PUEDE DECIR QUE EL INSTRUMENTO ES CONFIABLE

ANEXO N° 5 APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN – CIEIUPNW

Lima, 25 de Octubre del 2021

Yenny Belido Fuentes

Presidenta del Comité de Ética

Universidad Privada Norbert Wiener

Asunto: Solicitud de Revisión de protocolo de investigación

Es grato dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente y solicitar la revisión de las consideraciones éticas del protocolo de investigación titulado: **"RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA – PERÚ, 2021"** con el fin de obtener la aprobación del comité de ética para iniciar las actividades de reclutamiento y/o recolección de datos.

Investigador responsable: CUSTODIO VILLAR PEDRO JUAN

Facultad o Unidad a la que pertenece: MAESTRIA EN GESTIÓN DE SALUD

Línea de Investigación: CUANTITATIVA

Sabemos y aceptamos que el comité de ética tiene las facultades para sugerir modificaciones al protocolo antes de su aprobación. Así mismo puede realizar seguimiento del trabajo realizado por los investigadores para verificar que se cumplan las condiciones éticas aprobadas.

Se anexan los siguientes documentos, según protocolo:

- Declaración de autenticidad y responsabilidad
- Carta de Aprobación del Asesor
- Informe del Detector de plagio
- Formato CIEI Presentación del proyecto de investigación
- Copia del Protocolo de Investigación (*fecha/versión*)
- Copia del Consentimiento Informado (*fecha/versión*)

Agradeciendo su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,


CUSTODIO VILLAR, PEDRO JUAN
DNI: 42342623

UPNW-EES-FOR-002

V01

ANEXO N° 6

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Pedro Juan Custodio Villar

Título: "Riesgo Laboral y Desempeño Laboral en el Personal Profesional y Técnico de Enfermería, en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima - Perú, 2021"

- ❖ **Propósito del Estudio:** Estoy invitando a usted a participar en un estudio llamado: "Riesgo Laboral y Desempeño Laboral en el Personal Profesional y Técnico de Enfermería, en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima - Perú, 2021". Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Pedro Juan Custodio Villar**. El propósito de este estudio es Determinar cómo se relaciona el Riesgo Laboral con el Desempeño laboral en el Personal Profesional y Técnico de Enfermería, en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú, 2021. Su ejecución ayudará/permitirá a que los participantes tengan la ocasión de comprender los resultados del estudio siendo de gran utilidad para optimizar el ambiente laboral.

Procedimientos:

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

- Cuestionario
- Encuesta

La entrevista/encuesta puede demorar unos 15 minutos y (según corresponda añadir a detalle). Los resultados de la/los entrevista/encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de participación, mínimo 100 palabras)*

Su participación en el estudio no representa ningún riesgo para su persona porque el presente trabajo de investigación pretende dar nueva evidencia que permita abordar la relación entre el Riesgo Laboral y Desempeño Laboral en el Personal Profesional y Técnico de Enfermería, en el Servicio de Emergencia

Beneficios: *(Detallar los riesgos de participación, mínimo 150 palabras)*

Usted se beneficiará porque esta investigación no representa ningún peligro para el personal de la central de esterilización, los participantes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión establecidos, fueron informados del estudio y sus características así mismo la autonomía para continuar o desistir del estudio si lo hubiesen considerado pertinente. Mediante el consentimiento informado se registró la autorización del personal de enfermería del servicio de Emergencia con fines investigativos y confidenciales

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante el trabajo de investigación, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. Pedro Custodio Villar (indicar número de teléfono: 956526784) y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Jenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO:

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



ASCOY DAVALOS ISCRA:
DNI: 44982479



Investigador: Pedro Custodio Villar
DNI: 42342623

FECHA:25/10/2021

ANEXO N° 7

INFORME PORCENTUAL DEL TURNITIN

8:33

VoLTE 4G 55%

PEDRO CUSTODIO 13OCT21

INFORME DE ORIGINALIDAD

20% INDICE DE SIMILITUD
22% FUENTES DE INTERNET
6% PUBLICACIONES
19% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	1%
8	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	1%
9	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%

10	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
11	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	1%
12	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	1%
13	1library.co Fuente de Internet	1%
14	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
15	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
16	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Apagado

PEDRO CUSTODIO 13OCT21

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

/0

COMENTARIOS GENERALES

Instructor

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

42 de 44

