



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de
enfermería del servicio de emergencia en un hospital III-1,
Cusco 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Noalcca Loaiza, Gabriela (orcid.org/0009-0001-5123-788X)

ASESORES:

Mg. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia (orcid.org/0000-0002-5361-6541)

Dr. Zubieta Peña, Arturo Rodrigo (orcid.org/0000-0003-3212-3331)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a mis padres por su apoyo hacia mi desarrollo profesional, a mi familia por la paciencia y comprensión que tuvieron conmigo y gracias por brindarme su apoyo incondicional y permanente en este largo proceso.

Agradecimiento

A los docentes de la UCV, por ser parte de mi proceso de aprendizaje brindándome un sistema educativo adecuado a la realidad, superando barreras y obstáculos de tiempo y de espacio. A la Mg. María Julia Santa Cruz, que a pesar de las dificultades supo guiar, corregir y alentar al logro de mis objetivos.

Índice de contenidos

Carátula Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
	vii
I.INTRODUCCIÓN	9
II.MARCO TEÓRICO	13
III.METODOLOGÍA	26
3.1 Tipo y diseño de la investigación	26
3.2 Variables y operacionalización	27
3.3 Población, muestra, muestreo	30
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	30
3.5 Procedimientos	31
3.6 Método de análisis de datos	31
3.7 Aspectos éticos	31
IV.RESULTADOS	32
V.DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1	Riesgo Ocupacional y Desempeño Laboral	32
Tabla 2	Riesgo físico vs desempeño laboral	33
Tabla 3	Riesgo ergonómico vs desempeño laboral	34
Tabla 4	Riesgo psicosocial vs desempeño laboral	35
Tabla 5	Riesgo biológico vs desempeño laboral	36
Tabla 6	Prueba de Normalidad	37
Tabla 7	Información de ajuste del modelo de la hipótesis general	38
Tabla 8	Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	38
Tabla 9	Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	39
Tabla 10	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	39
Tabla 11	Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	40
Tabla 12	Pseudo R cuadrado de hipótesis específica 2	40
Tabla 13	Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	41
Tabla 14	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	41
Tabla 15	Información de ajuste del modelo de la hipótesis 4	42
Tabla 16	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	42

Índice de figuras

Figura 1 Esquema del Diseño	26
Figura 2 Riesgo Ocupacional y Desempeño Laboral	32
Figura 3 Riesgo físico vs desempeño laboral	33
Figura 4 Riesgo ergonómico vs desempeño laboral	34
Figura 5 Riesgo psicosocial vs desempeño laboral	35
Figura 7 Riesgo biológico vs desempeño laboral	36

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023; el tipo de investigación es aplicada, diseño no experimental, nivel explicativo y por el tiempo es transversal, el enfoque utilizado fue cuantitativo y se trabajó con toda la población.

La población estuvo conformada por 60 servidores asistenciales entre enfermeras y enfermeros del servicio de emergencia. Se utilizó un cuestionario por cada variable, los cuales fueron validados por juicio de expertos y con una confiabilidad por el Alpha de Cronbach de 0.912 y 0,843 por riesgo ocupacional y desempeño laboral respectivamente. A través de la aplicación de la prueba estadística de regresión logística ordinal y un Rcuadrado de Nagelkerke se determinó que el desempeño laboral está explicado en un 6.9% por el riesgo ocupacional, con un Pvalor de 0.095 permitiéndonos rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula de que no existe influencia significativa del riesgo ocupacional en el desempeño laboral.

Palabras clave: Riesgo Ocupacional, desempeño laboral, productividad laboral, eficacia laboral, eficiencia laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of occupational risk on the work performance of nursing personnel in the emergency service of a III-1 hospital, Cusco 2023; the type of research is applied, non-experimental design, explanatory level and for time it is cross-sectional, the approach used was quantitative and we worked with the entire population.

The population consisted of 60 healthcare servers between nurses and nurses from the emergency service. A questionnaire was used for each variable, which were validated by expert judgment and with a reliability by Cronbach's Alpha of 0.912 and 0.843 for occupational risk and work performance respectively. Through the application of the ordinal logistic regression statistical test and a Nagelkerke R-square, it was determined that work performance is explained by 6.9% by occupational risk, with a P value of 0.095, allowing us to reject the alternate hypothesis and accept the null hypothesis. that there is no significant influence of occupational risk on work performance.

Keywords: Occupational Risk, work performance, work productivity, work efficiency, work efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Entre los riesgos principalmente de origen ocupacional al cual el trabajador está sometido de manera general, se encuentran aquellos relacionados con los riesgos ergonómicos, traumatismos, ruidos, agentes que provocan el cáncer, microorganismos presentes en el medio ambiente, estas representando un número considerable en el aumento de la morbilidad del personal, el cual desenvuelve en enfermedades crónicas: indicando un 37% en casos de lumbago; 16% en hipoacusia; 13% en enfermedad bronquiales crónicas; 11% en asma; 8% en lesiones traumáticas; 9% en tumores malignos de pulmón; 2% en cáncer hematológicos; y 8% en estado de ánimo bajo. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2017).

En caso internacional indica que cada año fenecen 2,78 millones de mano de obra que trabajan, ellos a causa de los sucesos y padecimientos profesionales (indicando que 2,4 millones son por patologías) y 374 millones de mano de obra padecen incidentes laborales no letales. En el momento de la vivencia en épocas de pandemia del COVID-19, la seguridad como derecho en el centro de labor, se ha vuelto cada vez más importante. A pesar de ello, millones de trabajadores siguen falleciendo cada año, estas originadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esto no solo tiene costos económicos, sino que también hace imposible medir el sufrimiento humano. 7.78 millones de empleados fenecen año a año a origen de eventos adversos durante el tiempo de labor y las enfermedades ocupacionales. Esto lleva a 7.500 muertes por día, desglosadas de la siguiente manera: 1.000 por accidentes de trabajo, 6.500 por enfermedades profesionales. Los accidentes y enfermedades profesionales causan pérdidas anuales del 4% del PIB y 374 millones de trabajadores sufren accidentes y enfermedades anualmente. (OIT, 2020).

En relación al desempeño laboral entendido como la calidad de trabajo de cada servidor público en el sector salud aporta a través de su desempeño, sin embargo, existen muchos componentes que intervienen en el nivel de rendimiento del personal, como se muestra en un trabajo de diagnóstico elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INEI) sobre los determinantes que intervienen de

carácter directo e indirecto en el nivel de desempeño laboral donde el 60% las garantías a los derechos laborales, en 45% los ambientes adecuados del trabajo, el 85% el nivel de seguridad que se le brinda a los servidores, de estos datos puede deducir que existen factores que son determinantes para garantizar la ejecución o rendimiento del trabajador. (INEI, 2012)

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2019), manifiesta un dato muy importante en referencia al personal de enfermería, indicando que es un profesional con mayor presencia en los servicios de salud, representando más del 50% del total de profesionales.

En el caso peruano, se producen más de 20 mil accidentes laborales al año, los mismos que producen enormes gastos para el empleador, sin mencionar los perjuicios para el propio empleado. De la misma forma sucede en el contorno de la salud, pero en este caso el gasto se soporta directamente el estado y los contribuyentes. Lo que constituye un gasto que podría reducirse con iniciativas que promuevan condiciones de trabajo seguras, saludables, y satisfactorias, las cuales permitan maximizar la producción y rendimiento del trabajador. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2018).

Según estadística mensual de sucesos en el trabajo, ocurrencias peligrosas y padecimientos ocupacionales del año 2016 correspondiente al mes de setiembre, indica 1766 notificaciones, las cuales, el 96,21% pertenece a incidencias de trabajo, el 2,77% a eventualidades peligrosas, el 0,85% a circunstancias letales y el 0,17% a patologías producidas durante la jornada laboral. (MTPE, 2016).

Es el caso particular la Gerencia Regional de Salud (GERESA) del Gobierno Regional del Cusco en el área de emergencias en un hospital III-1 de Cusco, donde labora el personal de enfermería quienes, a raíz de las propias características del servicio de emergencia el personal experimenta dificultades ocupacionales, las mismos que podrían afectar su desempeño laboral. Según la investigación y consolidado mensual de accidentes y padecimientos ocupacionales a nivel regional y a nivel central MINSA, durante el primer semestre del año 2015, se han presentado total de 1319 accidentes de trabajo, en los establecimientos de salud de

las redes y hospitales de la región Cusco, en tanto en el año 2013 con un total de 2673 y el 2014 la cantidad de 2894 accidentes de trabajo. (GERESA, 2015).

Se prevé que, para el desempeño efectivo del trabajo de los servidores del sector salud, es necesario garantizar condiciones de trabajo libres de cualquier factor negativo, como los riesgos ocupacionales, puesto que, la persistente exposición ante riesgo que provengan de la actividad profesional esto puede derivar en un mal desempeño laboral en el personal de salud del área de emergencia de un nosocomio de Cusco III-1.

Por lo que el problema de investigación se plantea a nivel general: ¿En qué medida el riesgo ocupacional influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023?, en relación a los problemas específicos fueron: a) ¿En qué medida el riesgo físico influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023?, b) ¿En qué medida el riesgo ergonómico influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023?, c) ¿En qué medida el riesgo psicosocial influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en el hospital III-1, Cusco 2023?, d) ¿En qué medida el riesgo biológico influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco, 2023?

La justificación de la investigación se justifica en el valor teórico, datos que podrán ser comparados con la realidad de otros establecimientos de salud similares a la del hospital del Cusco en el servicio de emergencia. De esta forma, otras investigaciones podrán hacer uso de la información resultante de esta investigación para poder explicar mejor las carencias y problemas de otros establecimientos de salud. En el valor práctico se conoce los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería, el Ministerio de Salud y su jurisprudencia en la región del Cusco podrá tomar acciones con el fin de mejorar la seguridad laboral y la atención de estos servidores públicos. Se podrán aplicar medidas que solucionen los riesgos laborales más urgentes en dicho servicio, de esta forma la atención en el hospital se realizará de forma eficiente y segura. En el valor metodológico sirve

de guía para futuros estudios orientados a optimar la seguridad del trabajador y desempeño del mismo, el aporte del presente estudio se puede utilizar como antecedente valido para investigaciones que estudien problemáticas similares en otras instituciones públicas. Puede ser utilizado para temas como: salud ocupacional, seguridad industrial, inclusive para el fortalecimiento de los procesos e incrementar el desempeño en trabajadores públicos del sector salud.

Como objetivo general se tiene: Determinar la influencia del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023, los objetivos específicos fueron: a) Detectar la influencia del riesgo físico en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de un hospital III-1, Cusco 2023., b) Demostrar la influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023., c) Establecer la influencia del riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023., d) Establecer la influencia del riesgo biológico en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

La hipótesis general fue: Existe influencia significativa del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023., las hipótesis específicas fueron: a) Existe influencia significativa del riesgo físico en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023., b) Existe influencia significativa del riesgo ergonómico en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023., c) Existe influencia significativa del riesgo psicosocial en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023., d) Existe influencia significativa del riesgo biológico en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación identifica las experiencias a nivel internacional: Macías (2021) de una universidad de Ecuador, que realizó un estudio con la finalidad de comprobar si existe la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal en una clínica, del cual indica que la indagación es no experimental transversal, recolectando los datos en un único momento, empleando la correlación de Pearson para identificar la influencia, llevando el estudio con 32 colaboradores, demostrando que el 59% se localizan en un nivel de riesgo psicosocial bajo, 41% en un nivel medio, considerando la importancia de atenuar los riesgos presentes. Llegando a la conclusión de obtener un nivel medio del riesgo psicosocial, donde indica que la influencia es muy débil en el desempeño laboral.

Carrión (2020) de la Universidad del Azuay, Posgrado. Quien ha estudiado con el objetivo de identificar los incidentes ocupacionales de peligro biológico por objeto corto punzante y secreciones corpóreas en galenos, internos, enfermeros, auxiliares en un hospital, indicando el uso de la metodología de estudio de tipo transversal retrospectivo, de ello llegando a los resultados :señala que los incidentes de característica biológica presenta un episodio con 5.32% en el espacio enero 2017 mayo 2019 – el número elevado de perjudicados pertenecen a las mujeres con un 63.8% oscilando las edades 20-29 años en un 47.8% - los trabajadores principalmente afectados pertenecen a médicos con el 31.9% - donde los accidentes biológicos con más prevalencia es el primer día de la semana.

Salazar (2019), de la universidad de Guayana, Posgrado. Quien ha realizado un tesis con el objetivo principal, el de comprobar los elementos de riesgos laborales en enfermeras del servicio de cuidados Intensivos , realizando el trabajo de investigación en 45 enfermeras, tal estudió se realizó bajo la aplicación de la metodología transversal prospectiva con un diseño de campo; así mismo utilizó la técnica de observación in situ mediante una guía no estructurada; llegando al siguiente resultado: el trabajador está sometido a riesgos en su totalidad, de los cuales un 84% de ellos están inmunizados y el 100% realiza manipulación de fluidos corporales y adopta la postura de pie, de los cuales un 66.7% presentan riesgos

psicosociales al incremento de la carga laboral y no tener periodos de descanso en su jornada laboral.

Dávila (2019), de la universidad de Zacatecas, posgrado, quien expuso el estudio con el propósito de explicar a los agentes de riesgo laboral y los perjuicios a la salud en la que está expuesto en su jornada de trabajo el personal de enfermería en un nosocomio. Considerando la muestra en 261 enfermeras de las distintas facciones de los servicios como, sala de operaciones, sala de urgencias y emergencias, sala de cuidados intensivos, hospitalización y servicio de pediatría, recolectando los datos a partir de un cuestionario, de estudio analítico. Alcanzando a la conclusión de demostrar que el trabajador de enfermería en su mayoría está arriesgado a alto grado de riesgo físico como es la falta de ventilación, alta exposición a las sustancias químicas y biológicas como son el uso de material punzo cortante, los riesgos ergonómicos la causa más frentes es el levantamiento de cargas y en relación a los riesgos psicosociales la causa latente es la sobrecarga laboral. A ello los daños que presentan las enfermeras fueron: enfermedades musculo esqueléticas, cardiorrespiratorias, gastrointestinales y la perdida de energía.

Guachamin (2018) de una escuela politécnica, elaboró una investigación con el fin de demostrar si existe correlación entre los riesgos psicosociales al que está sometido el trabajador que atiende las emergencias del cuerpo de bomberos y el desempeño laboral. Empleando la encuesta con interrogantes abiertas y cerradas para la recaudación de información, con la finalidad de una interpretación cualitativamente tanto cuantitativamente. Dando como resultado final al estudio, la presencia de la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del cual solo dos personas alcanzaron a una calificación óptima.

Así mismo entre los antecedentes nacionales, el estudio de Huamani (2022), realizado en la ciudad de Lima quien abordó los peligros ocupacionales y desempeño laboral de enfermeros de un nosocomio de Es salud, con el fin de determinar la correspondencia entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería de dicho hospital; para alcanzar los objetivo, el investigador utilizó la metodología y diseño correlacional-transversal, debido a que

el estudio posee el fin principal, de establecer si existe o no correlaciones efectivas o no efectivas entre las variables que influyen, el trabajo es de metodología transversal, hipotético-deductivo; la técnica que utilizo fue la encuesta; arribando al siguiente resultado: hay una relación causal donde existe la dinámica de que hay menos riesgos ocupacionales cuando existe mayor eficiencia en el desempeño laboral.

Luna (2020), quien abordó un estudio con el fin de establecer la existencia entre sus variables de riesgo ocupacional y desempeño laboral en un nosocomio de Es salud en el personal de enfermería, utilizando la metodología explicativa–correlacional, donde obtuvo los resultados e indico; la existencia del riesgo químico, bilógico y ergonómico con el desempeño laboral. Por entonces llega a la conclusión que si existe relación de los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral.

Jaila (2020) realizo un estudio con el ideal de establecer la influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral en el personal que trabaja en el centro quirúrgico, el tipo de estudio que utilizo es correlacional de corte transversal, la población fue de 59 personas que laboran en dicha sala, la encuesta utilizo como técnica, siendo el cuestionario su instrumento; llegando al resultado que el riesgo ergonómico en frecuencia es lejano con 54,2% y el desempeño laboral general con 93,2% eficiente. Dando como conclusión la no existencia de influencia entre las variables.

Díaz (2019), ejecutó una búsqueda de información con el fin de comprobar la relación entre riesgo ocupacional y desempeño laboral, realizando la investigación en un hospital Eleazar Guzmán Barrón al personal de enfermería que trabaja en el servicio de hospitalización y espacios críticos. Indicando que el estudio es de tipo cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional. Utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento de recojo de datos siendo el cuestionario. Llegando a la conclusión después de tener una población de 110 enfermeros, indica los siguiente: nivel medio en el riesgo ocupacional y desempeño laboral, del cual desglosa y dice: no existe relación.

Díaz (2019) de la Universidad San Agustín, Posgrado. Quien abordo un estudio con la finalidad de comprobar la influencia del nivel del riesgo psicosocial

con el desempeño laboral del personal de enfermería, donde presenta el estudio de investigación de nivel relacional y de corte transversal, indicando 90 enfermeras en su investigación, la técnica de estudio utilizando la entrevista y al cuestionario como instrumento, dando como resultado a lo siguiente: el 53.3% es contrato indeterminado, 46.7% trabaja menos de un año y 33.3% posee título de especialista en emergencias y desastres, dando el 100% que la población de estudio presenta un alto desempeño laboral, 56.7% elevado riesgo psicosocial, 41.7% riesgo medio y 1.7% reducido riesgo. Concluyendo que el riesgo psicosocial y el desempeño laboral poseen una relación inversa de baja intensidad.

Sobre las teorías que sustentan este trabajo, con la premisa de la diferencia que hay entre los términos riesgo y peligro, en este sentido, según ISO 45001 Certification (2019) riesgo se define como el efecto de la incertidumbre, de esto se deduce que el riesgo es parte del proceso con potencial de alterar la salud de los empleados, en tanto el peligro, por ejemplo, puede provenir de un ambiente de trabajo húmedo y el riesgo sería en este caso la posibilidad de que algún trabajador sea afectado al nivel de su sistema respiratorio.

En relación al abordaje teórico de riesgo ocupacional también es importante distinguir los incidentes de trabajo de los padecimientos ocupacionales o enfermedades profesionales; según la OIT (2015), los accidentes de trabajo son de mayor intensidad y de menor duración, en tanto las enfermedades ocupacionales o enfermedades profesionales son de menor intensidad y de mayor duración es decir, es la evolución de una lesión a la salud, las enfermedades profesionales tienen tres etapas; prevención, curación o reparadoras y el último irreversibles. Así, la diferencia es que un accidente de trabajo es una situación que surge u ocurre en el transcurso del trabajo y tiene como consecuencia una lesiones grave o mortal, como una caída desde una altura o el contacto con un objeto en movimiento. Por otra parte, la enfermedad profesional se refiere a cualquier enfermedad causada por la exposición a riesgos derivados del trabajo, por ejemplo, el asma causada por la exposición al polvo de madera o compuestos químicos.

Con relación al peligro, la OIT (2015), define como cualquier objeto o situación que consiga ocasionar daño, como los productos químicos, la electricidad,

trabajar en alturas, automóviles sin protección, trabajo pesado o extenuante. Sin embargo, con relación al riesgo, señala que es una probabilidad ya sea de nivel alto o bajo con una dimensión de daño con causalidad grave.

El riesgo según Luhmann (1991), manifiesta que es una eventualidad de daños futuros, motivo a decisiones o actos personales. Las acciones que se toman en el momento condicionan lo que pasara en el futuro, aunque no se sabe de qué modo sea caracterizado por el hecho de que, no obstante, la posibilidad de las consecuencias negativas, conviene, de cualquier modo, evitar errores que afecten la salud. Por lo tanto, el riesgo está en las manos de la atribución de los daños posibles en tanto el peligro se dice que es una posibilidad de daño que necesita tomar atención.

Para fundamento teórico que sustenta el riesgo ocupacional es de Chiavenato (2008) manifiesta que los riesgos ocupacionales son aquellos causantes de grandes daños a las personas y organizaciones que pueda afectar a la salud física e intelectual de los trabajadores. Los malestares profesionales y los eventos adversos de trabajo causan grandes daños a los trabajadores y organizaciones en relación de costos humanos, sociales y económicos. Del mismo modo, identifica los tipos de riesgos para la salud, como son los físicos, biológicos, tóxicos y químicos y en relación al riesgo psicosocial manifiesta que la salud de un trabajador puede verse afectada por una enfermedad, un accidente o estrés emocional. Del mismo modo Chiavenato enfatiza tres tipos de entornos, que tienen impacto en el cuerpo humano en relación a los factores externos, como primer punto menciona al entorno de trabajo físico donde incluye a la iluminación adecuada para todas las actividades, a la ventilación, a la eliminación de gases, humos y olores, temperatura adecuada, reducción de ruido y uso de protección auditiva. El segundo indicando al entorno de trabajo psicológico, donde incluye relaciones interpersonales agradables, clases de gestión democrática, divertidas y motivadoras con la finalidad de eliminar el estrés. El tercero siendo, entorno de trabajo ergonómico, lo adecuado que en el momento del uso de máquinas debe tener características que se ajusten al tamaño de los ocupantes.

Los riesgos ocupacionales según López (2015), con los supuestos explicados anteriormente, la variable riesgo ocupacional se sustenta teóricamente al respecto dice, las enfermedades profesionales son aquellos que se inician o agravan en el lugar de trabajo por la exposición al medio en el que los trabajadores se ven forzosos a trabajar. Los trabajadores enfrentan diversas eventualidades como: contaminantes físicos, químicos y biológicos, así mismo a factores mecánicos; circunstancias no ergonómicas; condiciones climáticas y elementos psicosociales, mostrados por lesión física, disfunción o perturbación mental, que pueden ser transitorios o permanentes. El asma ocupacional, la artrosis, las hernias en la columna vertebral, la hipoacusia ocupacional y los problemas de la piel son los primordiales inconvenientes de salud que más afectan a los trabajadores.

Para la definición de la enfermedad ocupacional Benavidez y Ruiz (2001), la primera definición de enfermedad profesional es "cualquier enfermedad causada por el trabajo". Para diagnosticar una enfermedad profesional es necesario probar que el trabajador este enfermo, las causas de la enfermedad que lo afectan y que estas relaciones causales existen realmente. En segundo lugar, es un enumerado de enfermedades profesionales relevantes, cada una bajo la influencia de una causa y un efecto específicos, lo que facilita el reconocimiento como enfermedad profesional. Sin embargo, solo una pequeña porción de las enfermedades producidas o empeoradas por el trabajo son realmente dadas por sentadas por los sistemas de salud.

Sobre la enfermedad ocupacional Badía (1985), dice al respecto, son procesos patológicos por la causalidad continua del tipo de trabajo que realiza el trabajador de manera cotidiana, el padecimiento profesional evoluciona en un lugar de trabajo que es peligroso y agravante terminando en una enfermedad. Se expresa a diferencia de los accidentes que el deterioro de la salud es agudo y evidente, las enfermedades profesionales implican un desequilibrio más lento y latente de la relación factor-sujeto-hogar-ambiente, causado por la naturaleza o condiciones del trabajo y que se presenta en el proceso.

Con relación al ambiente de trabajo seguro, Del Prado (1998) manifiesta que los accidentes y enfermedades de trabajo afecta negativamente al trabajador, el

cual se observara en la efectividad y la motivación. Indicando que el rendimiento del trabajador ira reduciendo. A ello ostenta que la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades, es una forma muy efectiva de garantizar la seguridad del trabajador en su lugar de trabajo, lo que indica poseer un plan sobre que realizar si el trabajador enferma o tiene un accidente. Recalcando que un lugar de trabajo seguro creara buenas condiciones para los empleados y ello hará que se aumente la productividad laboral.

Luego de la exposición del sustento teórico de la primera variable de donde con mayor claridad se pudo identificar a las dimensiones a partir de los argumentos de los citados teóricos, sin embargo, de acuerdo a los planteamientos de Chiavenato concluimos que para la presente investigación se identifica las dimensiones como: riesgos físicos, riesgos ergonómicos, riesgo psicosocial y riesgo biológico; conceptos que se consideraron en todo el proceso de la investigación.

En referencia al riesgo físico de manera específica Badia, (1985) menciona, son acciones o condiciones del ambiente laboral que perjudican o amenazan la salud o la vida del servidor, tales fallas en la construcción del puesto de trabajo, falta o insuficiente seguridad, nivel de riesgo del tipo de trabajo, falta de protección. Los peligros del ambiente de trabajo o microclima son una combinación de factores presentes en cualquier ambiente donde están presentes los seres humanos, por ejemplo, la luz, la ventilación, el ruido, la humedad, la temperatura, todos estos aspectos, cada uno de los cuales tiene un valor mínimo y máximo en el que los empleados pueden trabajar sin deterioro de la salud. Por otra parte, la sobrecarga muscular suele ser un factor de riesgo físico inherente a cualquier puesto de trabajo; los trabajadores tienen que esforzarse mucho y afrontar sobrecargas físicas o condiciones de trabajo inadecuadas.

Por otro lado también, se dice que los riesgos físicos incluyen al ruido y la vibración, en este sentido distinguimos la exposición a la energía o radiación electromagnética. La radiación reside en la dispersión de energía en forma de ondas electromagnéticas indicando que existen muchos orígenes de radiación a nuestro alrededor y cada una emite un tipo diferente de radiación como hornos de

microondas, receptores móviles e inalámbricos y líneas eléctricas. (Federación de Sanidad y Sectores Socio-Sanitarios 2011).

Sobre los riesgos ergonómicos como la segunda dimensión en palabras de Mondelo et al., (1994) la ergonomía propone reconstruir las limitaciones de cognición, motricidad, decisión y respuesta impuestas por el ser humano, así como aquellas cuyas características -físicas y/o tecnológicas- prevén el subsistema analizador de la máquina. El interés por la ergonomía se centra en optimizar la respuesta de un sistema humano-máquina que se representa con la abreviatura [P-M], prediciendo cuánta confianza podemos esperar para generar relaciones sinérgicas en un sistema numérico.

También con relación a los riesgos ergonómicos se considera que están asociados principalmente a lesiones musculoesqueléticas, que son los padecimientos profesionales con mayor repetición y uno de los primordiales orígenes de incapacidad permanente del trabajador. Pueden ser causados por un solo esfuerzo (accidentes de trabajo) o por diferentes esfuerzos totales con efectos acumulativos (enfermedades profesionales y causas de un subconjunto de enfermedades profesionales). Los principales síntomas son dolor, calambres musculares, inflamación y función reducida o pérdida del área afectada. Los orígenes de lesiones van relacionados con los riesgos ergonómicos como posturas no adecuadas y forzadas, movimientos repetitivos, transporte de pacientes o trabajo con pantallas de información en condiciones ergonómicas inadecuadas. (Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios 2011).

Con relación al riesgo psicosocial el término "psicosocial" según Neffa (2015) indica que son factores que causan trastornos mentales y mecanismos psiquiátricos, causas de riesgo psicosocial concernientes, con la situación laboral, la ordenación de la empresa, las relaciones sociales, el trabajo y el ambiente social. Mencionando que el trabajo humano, es un enigma porque es un fenómeno complejo y es difícil calcular estadísticamente las percepciones de los trabajadores para sus medidas absolutas y relativas.

Con relación a los riesgos psicosociales también Mondelo, (1994) menciona, que el estrés mental depende de la carga laboral y el tiempo destinado. Los

aspectos emocionales también inciden en la carga psicológica, que se puede correlacionar con otros conceptos: autonomía, motivación, frustración, incertidumbre. Podemos categorizar la fatiga de entrada, el tipo de fatiga que se manifiesta como una respuesta homeostática en cuyo caso el cuerpo buscará el descanso como método para restablecer el equilibrio. Los principales síntomas de este tipo de fatiga son la reducción de la eficiencia, el incremento de los errores, la reducción de la atención, la pesadez del pensamiento y el ausentismo de motivación, ya que disminuye la calidad y cantidad del producto. Los síntomas son: inestabilidad emocional, irritabilidad, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, astenia, psicosis, trastornos cardíacos, dolores, cefaleas, problemas digestivos, problemas sexuales, hasta intento de suicidio.

Sobre los contaminantes biológicos según Solórzano, (2019) manifiesta que las sustancias biológicas son parte integral de nuestras vidas, se encuentran en la superficie, en el agua, en el aire, en los víveres, en la indumentaria, en los dispositivos y en nuestro cuerpo, indicando que son vitales para nuestra vida, sin embargo, a los factores de riesgo biológico define como organismo con un ciclo de vida específico que puede infectar a animales, vegetaciones o humanos, produciendo enfermedades infecciosas o parasitarias.

Por otro lado, se menciona al riesgo biológico como agentes potencialmente infecciosos con diferentes tipos de toxinas y entre ellas se menciona a los microorganismos patógenos productos de recombinación, cultivos celulares de humanos. E indicando que todo empleado expuesto a estos agentes biológicos debe estar protegido y debe tomar sus medias preventivas antes de la manipulación. (Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios, 2011)

En cuanto a la segunda variable, el postulado teórico que sustenta el desempeño laboral es la teoría de diagrama causa y efecto de Ishikawa, (1989) quien señala con relación a la calidad como método de provisión al coste-eficaz de recursos o servicios, cuyo atributo es apropiada a los requerimientos del consumidor o usuario. El manejo eficaz del control de calidad necesita la intervención y la contribución de todos los empleados. Control de calidad total (abreviado, CCT) para Ishikawa radica en el progreso, esquema, elaboración, mercantilización y prestación

de servicio de efectos, con una eficacia del coste y un servicio óptimo, de ello los consumidores adquirirán con complacencia y el usuario mantendrá la preferencia, e indicando que, para conseguir estos resultados, todo el personal que es parte de la empresa debe ser involucrada.

También se sustenta en la teoría humanista de Taylor, (1960) cuyo sustento argumenta que, para el bienestar del personal que labora no solamente se considera el salario, si no también es la formación que tiene cada persona hasta llegar al grado de máxima eficacia, de manera que este trabajador debe ser capaz de realizar sus funciones, con la mayor calidad y esta debe ser de forma natural. Indicando que el adiestramiento es muy importante para que el trabajador pueda realizar sus funciones a un ritmo más rápido y con máxima eficiencia.

También con relación al desempeño laboral Harrington, (1909) plantea que la ineficiencia es una forma de derroche, de pérdida; acecha por todas partes en los procesos, en los materiales, en los individuos y en las naciones. Hay, sin embargo, una diferencia de origen entre las dos formas de ineficiencia, una manifiesta en procesos y materiales y la otra manifiesta en individuos o naciones. En la eficiencia de un proceso o en el uso de un material hay un máximo claramente comprobable, y cuando se excede el material cede, pero a la eficiencia de un individuo o de una nación no hay limitación predeterminada.

También con relación al desempeño laboral Ulrich (2005) indica, que el personal asignado a recursos humanos debe saber desempeñar su función dentro de una organización y tener la capacidad, para aportar calidad. De ello manifiesta que las funciones simbolizan lo que realizan las personas, y las competencias establecen como lo forman. Por ello manifiesta que los profesionales deben invertir continuamente en formación para ir mejorando.

Las revisiones en relación al desempeño, Del Prado (1998) señala, que existe principales tareas en referencia a los recursos humanos, indicando que se debe identificar las fortalezas y debilidades que afectan el desempeño laboral, así mismo brindar oportunidades de expresar ideas, pensamientos , sentimientos a los trabajadores con el fin de realizar iniciativas de mejoras, también dice que se debe determinar funciones a los trabajadores y del mismo modo se debe verificar los

procedimientos realizados de cada trabajador, por otro lado también manifiesta que la responsabilidad mayor en una organización lo tiene el gerente ya que debe presentar un gran impacto en relación a la comunicación con sus trabajadores con el fin de mejorar los elementos del desempeño.

Con relación al desempeño laboral SchaLock (2015) señala, que el desempeño en una organización está relacionado con procesos que reflejan mejoras en las prácticas de los trabajadores, en relación a la prestación de servicios y el apoyo que se brinda a las personas discapacitadas, del mismo modo manifiesta incluir estrategias con el fin de promover crecimiento y logro de metas en la organización, incluyendo a la transparencia económica para un buen manejo del mismo.

También Stoner et al (1996) en relación al desempeño laboral manifiestan que es la manera de trabajar eficazmente dentro de una estructura organizacional con la intención de lograr metas comunes, indicando que la habilidad humana es una capacidad de interrelacionarse, comprenderse y motivarse individualmente o también en grupos. Incluyendo comprender que la estructura organizacional es un todo y que cada parte de ella depende de otras, por lo tanto, manifiesta que si una parte de ella falla afectara al conjunto.

Con proporción a las dimensiones se ha identificado para el estudio de investigación bajo los sustentos teóricos de Kaoru Ishikawa, dentro de su teoría de control total y el diagrama del pescado de causa- efecto se desprenden tres dimensiones; *productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral*, a través de estos tres conceptos pragmáticos podremos observar la base de la realidad.

Respecto la productividad laboral Stoner et al, (1996) señala que es exteriorizar indicaciones si un trabajador no ha logrado obtener metas, debe pasar por un transcurso de procesos para poder optimizar su desempeño, de tal manera debe preparar un plan de acción para poder lograrlo. En el caso de no funcionar este plan, el trabajador debe tomarse un día libre para poder decidir si continuar con el trabajo y el compromiso de cambiar o renunciar.

Para evaluar la productividad laboral Shalock et al, (2015) consideran propicio aplicar el enfoque sistémico basado en medir la escala de eficacia y

eficiencia organizacional indicando que puede usarse con otras perspectivas de evaluación del rendimiento y gestión de la calidad. Para ello es necesario la evaluación propia, la programación importante, la edificación de capacidades y valoración del rendimiento, el cual debe obtener como resultado la eficacia y eficiencia al mayor porcentaje.

Como tercer argumento con relación a la productividad laboral la OIT (2016) menciona que la productividad puede optimizarse con el aumento de la elaboración y la disminución de los insumos de entrada. Indicando que las áreas de intervención deber ser elegidas de manera cuidadosa. Para ello como primer punto indica que se debe identificar los factores influyentes en la productividad y posterior a ello se debe seleccionar los indicadores que ayudan a medir el grado de mejoras. Así mismo indica que los factores internos y externos afectan la productividad y al que se debe tomar en consideración primordial es al factor interno ya que esta puede ayudar de manera acelerada a mejorar la productividad, realizando una monitorización constante de los indicadores de productividad también ayudara a las mejoras.

Con relación a la segunda dimensión eficacia laboral Stoner et al, (1996) plantean como la capacidad para reconocer los objetivos adecuados en palabras más concretas es “hacer lo que se debe hacer” en ese sentido la eficacia involucra a preferir las metas acertadas. Indicando que si un jefe tiene una meta errada este será un ineficaz. Dándole como concepto a la eficacia el conocimiento pleno de objetivos en una organización y hacer lo que se debe hacer para alcanzar los objetivos, sin escatimar los medios y recursos, sino más bien manteniendo una mirada al logro de los objetivos.

Sobre la eficacia productiva Ruffier (1998) argumenta mencionando lo siguiente, la eficacia inmediata calcula la capacidad de manejar medios para alcanzar determinado fin.

También la OIT (2016), en relación a la eficacia menciona, dice es, el hacer lo correcto, el cual está enfocado en relación al recurso humano. Indicando que la productividad está basada en hacer lo correcto y bien. Mencionando que no solo se refiere a trabajar arduamente sino a trabajar de una forma más inteligente y segura.

Por ejemplo, un trabajador debe observar lo que está realizando para darse cuenta el cómo lo está haciendo.

Respecto a la tercera y última dimensión la eficiencia laboral considerada en esta investigación nuevamente recurrimos a los planteamientos de Stoner et.al (1996) quienes plantean que la eficiencia es la capacidad para reducir al mínimo los recursos para alcanzar el objetivo "hacer las cosas bien". Indicando que para generar bienes y servicios se debe obrar correctamente, donde se puede reducir los recursos y se puedan obtener resultados si se actúa eficientemente.

Sobre la eficiencia laboral Ruffier (1998) considera que la eficiencia se debe aplicar para mantenerse en tiempo, es decir para no desaparecer como empresa. Indicando que los sistemas de producción duran si a menudo se renuevan como por ejemplo al personal, el cambio de los aparatos, los métodos de trabajo, los productos y las estrategias. En otras palabras, indicando que la medida de la eficiencia se describe a la capacidad de disponer un sistema productivo para mantener en la duración y ella llevarla a mejorar los resultados inmediatos posibles.

Por último, otro sustento con relación a la eficiencia laboral la OIT (2016) indica que la eficiencia es el cotejo entre lo que se produce y lo que se consume en relación a los recursos de dinero, tiempo y mano obra. Dando como ejemplo, que para ser más eficiente se debe implementar mejoras que no estén propensas a realizar desperdicios. Dado que una de las medidas para aumentar la eficiencia sería reducción de desperdicios.

Sobre la definición conceptual un hospital de nivel categoría III-1 según el MINSA (2014) es aquella corporación de salud que tiene la capacidad de compensar las necesidades de salud de una población, suministrando una atención integral de manera ambulatoria, con hospitalización de servicios especializados con el fin de la recuperación y rehabilitación de los problemas existentes en salud. La categoría de una corporación de salud es la categorización que caracteriza a un establecimiento de salud en referencia a los niveles de complejidad y a las características funcionales las cuales cuentan con unidades productoras de servicio con capacidades resolutorias.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Esta pesquisa, fue de carácter aplicado, motivo a la implicancia de resolución del problema, la comparación de conocimientos teóricos y la búsqueda de la aplicación práctica y no pretende crear nuevas teorías más bien llevarlas a la práctica. (Valderrama, 2019)

En relación al enfoque la investigación fue cuantitativa, cuyo sustento parte de la necesidad de la investigación para probar la hipótesis, medir variables, comprender o explicar la causalidad. (Valderrama, 2019). Por eso la hipótesis se ha formulado para saber la presencia de la relación causal entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral.

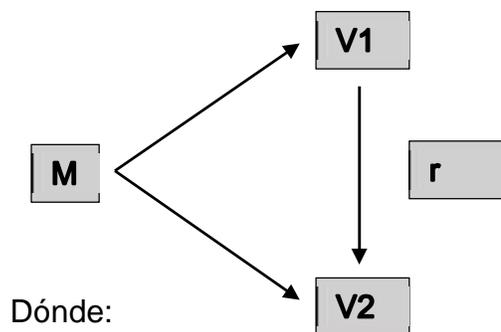
En diseño fue no experimental. Indicando que los diseños no experimentales se caracterizan debido a que el investigador no manipula ninguna variable. (Hernández y mendoza,2019). Del mismo modo, este estudio tiene una condición de temporalidad transversal, eso implica que las mediciones se realizan en un único momento como una fotografía, es decir no existe periodo de temporalidad. (Dieterich, 2018)

El nivel es explicativo dado que se buscó entender la relación causa efecto que existe entre las variables planteadas en el análisis investigativo. (Arias, 2020).

Qué efecto pudo tener la variable independiente como causa de la variable desempeño laboral.

El tipo de diseño explicativo según Hernández (2019) se representa en el esquema siguiente:

Figura 1
Esquema del Diseño



M: Muestra de estudio

V1: Variable independiente riesgo ocupacional

V2: Variable dependiente desempeño laboral

r: Coeficiente de causalidad

En relación al método fue de operación metodológica basado en tomar una afirmación en calidad de hipótesis y en comprobar, junto con conocimientos que ya disponemos, conclusiones que confrontamos con los datos del trabajo de campo. Este proceso es una etapa de la metodología de la investigación científica; recurrir a esta herramienta ha implicado varias operaciones metodológicas: contrastación de hechos, analizar conceptos teóricos, arribar en nuevos conceptos, consenso de hipótesis con otras posturas teóricas. (Dieterich, 2018)

3.2 Variables y operacionalizaciones

Variable independiente: Riesgo ocupacional

Definición conceptual

Los riesgos ocupacionales son aquellos causantes de grandes daños a las personas y organizaciones que pueda afectar la salud física y mental de los trabajadores. Los malestares profesionales y los eventos adversos de trabajo causan grandes daños a los trabajadores y organizaciones en relación de costos humanos, sociales y económicos. Del mismo modo, identifica los tipos de riesgos para la salud, como: físicos y biológicos, tóxicos y químicos y en relación al riesgo psicosocial manifiesta que la salud de un trabajador puede verse afectada por una enfermedad, un accidente o estrés emocional. Del mismo modo Chiavenato enfatiza tres tipos de entornos, que tienen impacto en el cuerpo humano en relación a los factores externos, como primer punto menciona al entorno de trabajo físico donde incluye a la iluminación adecuada para todas las actividades, a la ventilación, a la eliminación de gases, humos y olores, temperatura adecuada, reducción de ruido y uso de protección auditiva. El segundo indicando al entorno de trabajo psicológico, donde incluye relaciones interpersonales agradables, clases de gestión democrática, divertidas y motivadoras con la finalidad de eliminar el stress. El tercero siendo, entorno de trabajo ergonómico, indicando que en el momento del uso de

máquinas debe tener características que se ajusten al tamaño de los ocupantes.
(Chiavenato , 2008)

Definición operacional

Luego de la exposición del sustento teórico de la primera variable de donde con mayor claridad se pudo identificar a las dimensiones a partir de los argumentos de los citados teóricos, sin embargo, de acuerdo a los planteamientos de Chiavenato concluimos que para la presente investigación se identifica las dimensiones como: riesgos físicos, riesgos ergonómicos, riesgo psicosocial y riesgo biológico; conceptos que se consideraron en todo el proceso de la investigación.
(Chiavenato, 2008)

Dimensiones

En cuanto a las dimensiones se tomó en cuenta a los riesgos físicos, riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales, riesgos biológicos.

Indicadores

Riesgos físicos como la *iluminación, ruido, radiaciones, y ventilación.*

Riesgos ergonómicos como el *dolor osteomuscular por carga, posturas prolongadas, esfuerzo físico al movilizar y trasladar pacientes y realizar pausas activas y/o descanso.*

Riesgos psicosociales como la: *sobrecarga laboral, relaciones interpersonales, motivación, organización y comunicación.*

Riesgos biológicos como el *lavado de manos, contacto con fluidos corporales, manipulación de material punzo cortantes y medidas de bioseguridad.*

Escala de medición

Se usa una escala de Likert es cual está clasificada en: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Baremos

Se usa según la categorización:

Bajo (16-38)

Medio (39-59)

Alto (60-80)

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

Cuyo sustento argumenta que, para el bienestar del personal que labora no solamente se considera el salario, si no también es la formación que tiene cada persona hasta llegar al grado de máxima eficacia, de manera que este trabajador debe ser capaz de realizar sus funciones, con la mayor calidad y esta debe ser de forma natural. Indicando que el adiestramiento es muy importante para que el trabajador pueda realizar sus funciones a un ritmo más rápido y con máxima eficiencia. (Taylor, 1960)

Definición operacional

Se mide de acuerdo al ejercicio del profesional, en donde al realizar sus actividades se enmarcaran en la productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral, tales conceptos se consideraron en el desarrollo de la investigación y se argumenta según (Harrington, 1909)

Dimensiones

En cuanto a las dimensiones se tomó en cuenta a los siguientes: productividad laboral, eficacia laboral, eficiencia laboral

Indicadores

Productividad laboral como la *eficiencia del trabajador, eficacia a del trabajador, nivel de producción y cumplimiento de las metas del trabajador.*

Eficacia laboral como las *metas logradas, cumplimiento de tareas, conocimiento dentro del puesto de trabajo y percepción del nivel de calidad de trabajo.*

Eficiencia laboral como la *responsabilidad personal, nivel de conocimientos, liderazgo y cooperación en el centro de trabajo, nivel de adaptabilidad.*

Escala de medición

Se utiliza una escala de Likert es cual está clasificada en: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Baremos

Malo (12-28)

Regular (29-45)

Bueno (46-60)

3.3 Población, muestra, muestreo

Población. Es el grupo de personal o elementos que tienen la misma característica o tienen varios aspectos en común. (Arias, 2020), la investigación residió 60 prestadores de servicio de la salud del servicio de emergencia, siendo la población total de encuestados, indicando que no se conformó población muestral.

Criterio de inclusión. Se consideró a todos los enfermeros y enfermeras que tengan características generales de trabajador en dicho nosocomio.

Unidad de análisis

Licenciados y licenciadas de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1 del Cusco.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas. Refiriendo a un asunto metódico y sistemático utilizado para recopilar información del ámbito empírico o propiamente dicho de una unidad de estudio para que pueda ser analizada y desarrollada. (Arias, 2020). En el presente estudio como ya se ha perfilado se manejó la técnica de la encuesta.

Instrumentos. Fueron las herramientas de recopilación de datos, fueron materiales concretamente para el trabajo de campo para el registro y recojo de la información de manera planificada y sistemático (Arias, 2020), se desarrolló mediante el instrumento cuestionario para cada variable.

Validez. La validez es poner a prueba la utilidad de los instrumentos para el objetivo de la investigación recojo de la información de la manera más fidedigna con la realidad. (Valderrama, 2019). Se validó el instrumento para cada variable mediante juicio de expertos en un número de tres respectivamente (Ver anexo 07).

Confiabilidad. Verificación del nivel exacto, sólido, relacionado con el instrumento elaborado. Al ejecutarse los métodos de medición, el valor observado vale al valor real más el margen de error. (Valderrama, 2019). La prueba piloto se hizo en 16 trabajadores del servicio de emergencia con el Alfa de Cronbach, cabe resaltar que las personas informantes para la prueba pilotos no fueron los mismo que los encuestados en el trabajo de campo oficial. (ver anexo 8)

3.5 Procedimientos

De inicio se requirió permiso al director general del nosocomio, a través de una carta de presentación y un duplicado del proyecto de indagación, informando el objetivo de la investigación y la razón de la importancia para realizar dicho trabajo de investigación.

Conseguida la permisión oportuna se aplicó el instrumento a la población con los respectivos consentimientos informados, empleándose la recolección de datos in situ.

Con ella se recabó toda la pesquisa y se hizo una organización de datos en el programa Excel, en tal forma se tomó el número de ítem por cada dimensión de la variable a ello se consideró las concernientes sumas para cada una de las dimensiones de las variables y la suma total de los datos mediante los instrumentos que cuantifican las variables.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó mediante un análisis de datos descriptivo e inferencial. (Hernández y Mendoza, 2019), para la organización vaciado de datos se utilizó el programa Excel, los datos recolectados fueron realizados en el software estadístico SPSS 25 (IBM, USA). Al culminar la prueba de normalidad se determinó que nuestras variables son no paramétricas, empleándose la regresión logística ordinal y los coeficientes de Rcuadrado de Cox Snell, Nagelkerque y Mc Fadden.

3.7 Aspectos éticos

Esta indagación se realizó intrínsecamente con valores éticos y morales el cual dispone la Universidad, con juicioso manejo a los derechos de confidencialidad de los informantes, quienes fueron los elementos de estudio y del mismo modo, se respeta los intereses de reserva de la indagación institucional del nosocomio. Se utilizó el software Turnitin y las normas APA 7 para las citas y referencias según los lineamientos establecidos mediante la Universidad Cesar Vallejo (UCV, 2017). Se respeta la declaración universal de los derechos humanos y el anonimato de los encuestados.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Riesgo ocupacional y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			
		Regular	Bueno	Total	
Riesgo Ocupacional	Medio	Recuento	21	25	46
		% del total	35,0%	41,7%	76,7%
	Alto	Recuento	3	11	14
		% del total	5,0%	18,3%	23,3%
Total		Recuento	24	36	60
		% del total	40,0%	60,0%	100,0%

Figura 2

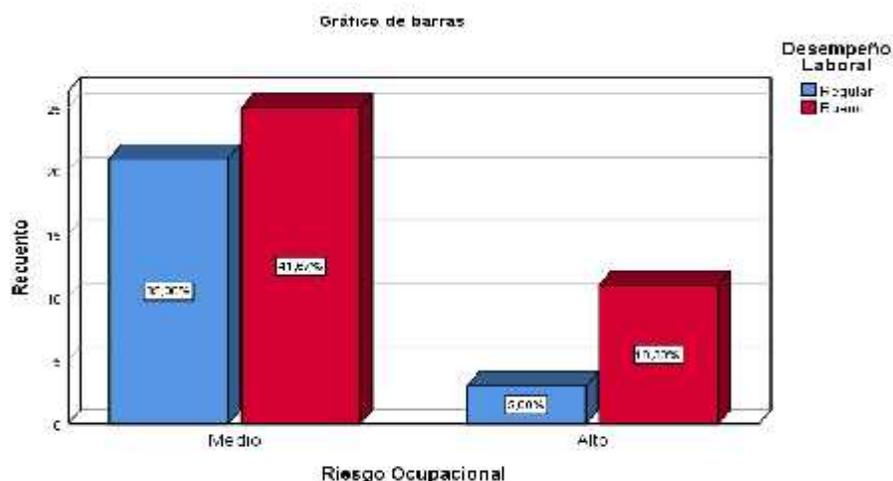


Tabla 1 y figura 2 muestra que, 76.67% de los profesionales consideran que es medio el riesgo ocupacional, donde el 35% consideran en un parámetro regular el desempeño laboral y 41.67% consideran en un parámetro bueno el desempeño laboral. Por otra parte, el 23.33% de los encuestados consideran que es alto el riesgo ocupacional, donde el 5% consideran en un nivel regular el desempeño laboral y el 18.33% consideran en un nivel bueno el desempeño laboral.

Tabla 2*Riesgo físico vs desempeño laboral*

			Desempeño Regular	Laboral Bueno	Total
Riesgo Físico	Bajo	Recuento	6	16	22
		% del total	10,0%	26,7%	36,7%
	Medio	Recuento	16	18	34
		% del total	26,7%	30,0%	56,7%
	Alto	Recuento	2	2	4
		% del total	3,3%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	24	36	60
		% del total	40,0%	60,0%	100,0%

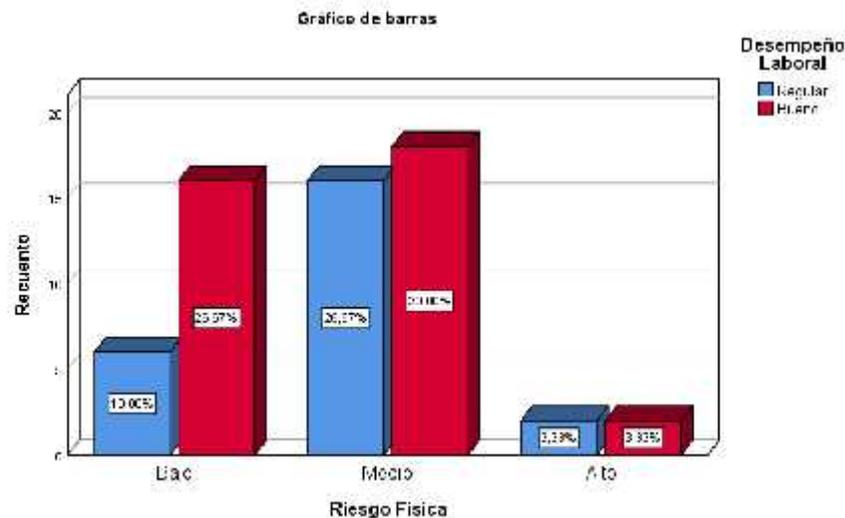
Figura 3

Tabla 2 y figura 3 muestra que, 56.67% de los encuestados indican que es medio el riesgo físico, donde el 26.67% manifiesta en un parámetro regular el desempeño laboral y el 30% indica en un nivel bueno el desempeño laboral. Por otro lado, 36.67% de los encuestados consideran que es bajo el riesgo físico, donde el 10% manifiesta en un nivel regular el desempeño laboral y el 26.67% indica en un parámetro bueno el desempeño laboral. Por último, el 6.66% de los encuestados consideran que es alto el riesgo físico, donde el 3.33% manifiesta en un nivel regular el desempeño laboral y el 3.33% dice ser en un nivel bueno el desempeño laboral.

Tabla 3*Riesgo ergonómico vs desempeño laboral*

			Desempeño Regular	Laboral Bueno	Total
Riesgo Ergonómico	Bajo	Recuento	6	16	22
		% del total	10,0%	26,7%	36,7%
	Medio	Recuento	16	18	34
		% del total	26,7%	30,0%	56,7%
	Alto	Recuento	2	2	4
		% del total	3,3%	3,3%	6,7%
Total	Recuento	24	36	60	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	

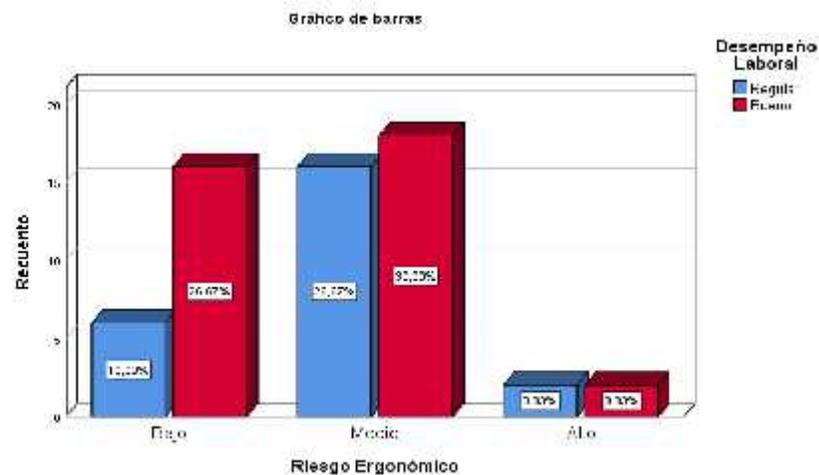
Figura 4

Tabla 3 y figura 4 muestra que, 56.67% de los entrevistados indican que es medio el riesgo ergonómico, donde el 26.67% indica en un parámetro regular el desempeño laboral y el 30% consideran en un parámetro bueno el desempeño laboral. Por otro lado, 36.67% de los encuestados muestra que es bajo riesgo ergonómico, donde el 10% consideran en un nivel regular el desempeño laboral y 26.67% consideran en un parámetro bueno el desempeño laboral. Por último, 6.66% de los encuestados consideran que es alto riesgo ergonómico, donde el 3.33% muestra en un nivel regular el desempeño laboral y el 3.33% consideran en un nivel bueno el desempeño laboral.

Tabla 4

Riesgo psicosocial vs desempeño laboral

			Desempeño Regular	Laboral Bueno	Total
Riesgo Psicosociales	Bajo	Recuento	9	5	14
		% del total	15,0%	8,3%	23,3%
	Medio	Recuento	15	28	43
		% del total	25,0%	46,7%	71,7%
	Alto	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	5,0%	5,0%
Total	Recuento	24	36	60	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	

Figura 5

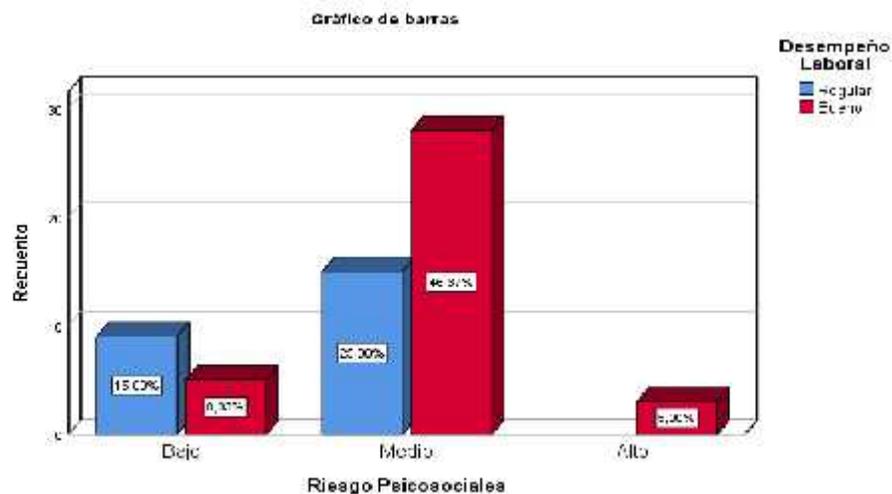


Tabla 4 y figura 5 muestra que, 71.67% de los encuestados refieren que es medio el riesgo psicosocial, donde el 25% consideran en un nivel regular el desempeño laboral y el 46.67% consideran en un parámetro bueno el desempeño laboral. En otro sentido, el 23.33% de los encuestados consideran que es bajo riesgo psicosocial, donde el 15% determina en un nivel regular el desempeño laboral y el 8.33% indica en un parámetro bueno el desempeño laboral. Por último, 5% de los encuestados consideran que es alto riesgo psicosocial, donde el 5% consideran en un nivel bueno el desempeño laboral.

Tabla 5*Riesgo biológico vs desempeño laboral*

			Desempeño Regular	Laboral Bueno	Total
Riesgo Biológicos	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7%	0,0%	1,7%
	Medio	Recuento	10	5	15
		% del total	16,7%	8,3%	25,0%
	Alto	Recuento	13	31	44
		% del total	21,7%	51,7%	73,3%
Total		Recuento	24	36	60
		% del total	40,0%	60,0%	100,0%

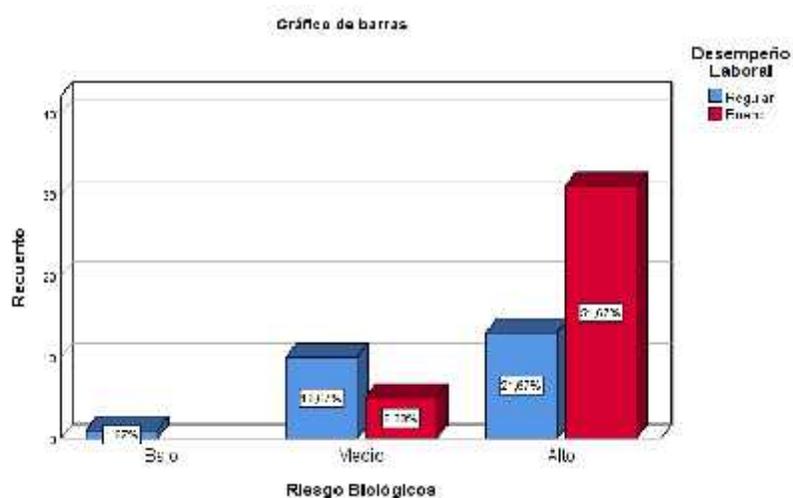
Figura 6

Tabla 5 y figura 6 muestra que, 73.34% de los encuestados refieren que es alto el riesgo biológico, donde el 21.67% consideran en un margen regular el desempeño laboral y el 51.67% consideran en un parámetro bueno el desempeño laboral. Por otro lado, el 25% de los encuestados consideran que es medio el riesgo biológico, donde el 16.67% indican en un nivel regular el desempeño laboral y el 8.33% detalla en un parámetro bueno el desempeño laboral. Por último, 1.67% de los encuestados consideran que es bajo el riesgo biológico, donde el 1.67% refieren en un nivel regular el desempeño laboral.

Análisis inferencial

Al realizar el análisis inferencial interpretaremos los resultados y las conclusiones a cuál se llegó desde de la información lograda de nuestra muestra.

(Gutiérrez y Vladimirovna, 2016)

Esta información es importante ya que tiene la finalidad de preferir la prueba de hipótesis adecuada y dar resultados exactos.

De él se proyectó dos sucesos que pueden pasar después de la elaboración de las pruebas:

Ho: No existe influencia significativa del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

Ha: Existe influencia significativa del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

Tabla 6

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Riesgo Ocupacional	,474	60	,000	,524	60	,000
Desempeño Laboral	,391	60	,000	,622	60	,000

Tabla 6: se observa los datos y de tal forma que la muestra es superior a 50 considerando la prueba de Kolmogórov-Smirnov, del mismo modo, evidenciando que las variables no persiguen una distribución normal ya que el p-valor o significancia bilateral (0,000) es < (0,05).

Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

Ha: Existe influencia significativa del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

Tabla 7

Información de ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	9,540			
Final	6,748	2,792	1	,095

Tabla 7: se estableció los datos de ajuste, del cual la correspondencia de la significancia (0,095) es mayor al margen de error (0,05), de tal forma, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Del cual, se asevera que no existe influencia significativa del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,045
Nagelkerke	,069
McFadden	,043

Tabla 8: con relación a los datos de la prueba Pseudo R cuadrado, el desempeño laboral se explica en un 4.5% según Cox y Snell, en un 6.9% según Nagelkerke y en un 4.3% según McFadden, mediante la variable de riesgo ocupacional. Estos resultados indican que el modelo de regresión logística utilizado tiene un nivel de ajuste relativamente bajo, ya que los datos de pseudo R cuadrado están alejados de 1.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa del riesgo físico en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

Ha: Existe influencia significativa del riesgo físico en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

Tabla 9

Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	14,833			
Final	12,579	2,255	1	,133

Tabla 9: se estableció los datos de ajuste en el cual los datos de la significancia (0,133) es superior al margen de error (0,05), por consecuencia se refuta la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. De tal modo, se ratifica que no existe influencia significativa del riesgo físico en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,037
Nagelkerke	,045
McFadden	,022

Tabla10: con relación a los datos de la prueba Pseudo R cuadrado, el desempeño laboral se explica en un 3.7% según Cox y Snell, en un 4.5% según Nagelkerke y en un 2.2% según McFadden, mediante la variable de riesgo físico. Estos resultados indican que el modelo de regresión logística utilizado tiene un nivel de ajuste relativamente bajo, ya que los valores de pseudo R cuadrado están alejados de 1.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa del riesgo ergonómico en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

Ha: Existe influencia significativa del riesgo ergonómico en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

Tabla 11

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	14,833			
Final	12,579	2,255	1	,133

Tabla 11: se determinó en los datos de ajuste, la correspondencia de la significancia (0,133) superior al margen de error (0,05), en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Donde en consecuencia, se prueba que no existe influencia significativa del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de hipótesis específica 2

Cox y Snell	,037
Nagelkerke	,045
McFadden	,022

Tabla12: con relación a los datos de la prueba Pseudo R cuadrado, el desempeño laboral se explica en un 3.7% según Cox y Snell, en un 4.5% según Nagelkerke y en un 2.2% según McFadden, mediante la variable de riesgo ergonómico. Estos resultados indican que el modelo de regresión logística utilizado tiene un nivel de ajuste relativamente bajo, ya que los resultados de pseudo R cuadrado están alejados de 1.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa del riesgo psicosocial en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

Ha: Existe influencia significativa del riesgo psicosocial en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

Tabla 13

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	16,704			
Final	10,821	5,884	1	,015

Tabla 13: se determinó en los datos de ajuste donde la correspondencia de la significancia (0,015) es menor al margen de error (0,05), de tal manera, se admite la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. En donde, se verifica que existe influencia significativa del riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,093
Nagelkerke	,122
McFadden	,067

Tabla 14: con relación a los datos de la prueba Pseudo R cuadrado, el desempeño laboral se explica en un 9.3% según Cox y Snell, en un 12.2% según Nagelkerke y en un 6.7% según McFadden, mediante la variable de riesgo psicosocial. Estos resultados indican que el modelo de regresión logística utilizado tiene un nivel de ajuste relativamente bajo, dispuesto que los valores de pseudo R cuadrado están alejados de 1.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia significativa del riesgo biológico en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

Ha: Existe influencia significativa del riesgo biológico en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.

Tabla 15

Información de ajuste del modelo de la hipótesis 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	17,135			
Final	9,410	7,725	1	,005

Tabla 15: se determinó en los datos de ajuste, que la correspondencia de la significancia (0,005) es menor al margen de error (0,05), de tal manera, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Del cual podemos indicar que, se confirma la existencia de la influencia significativa del riesgo biológico en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1 a un nivel de 95% de confiabilidad.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,121
Nagelkerke	,167
McFadden	,100

Tabla 16: en relación a los valores de la prueba Pseudo R cuadrado, el desempeño laboral se explica en un 12.1% según Cox y Snell, en un 16.7% según Nagelkerke y en un 10% según McFadden, mediante la variable de riesgo biológico. Estos resultados indican que el modelo de regresión logística utilizado tiene un nivel de ajuste relativamente bajo, ya que los valores de pseudo R cuadrado están alejados de 1.

V.DISCUSIÓN

En relación a los resultados logrados del objetivo general se indica que no existe influencia significativa del riesgo ocupacional en relación al desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, del Cusco 2023, dado que, el p-valor de la significancia (0,095) es superior al margen de error (0,05). Así también, los valores de Cox y Snell y de Nagelkerke mostraron que no es explicado por desempeño laboral en un 4.5% según Cox y Snell, en un 6.9% según Nagelkerke y en un 4.3% según McFadden, estos valores muestran un nivel de ajuste relativamente bajo, de esto, se concluyó que el riesgo ocupacional no es explicado desempeño laboral. Dichas cifras son respaldadas por los datos del procesamiento descriptivo en correspondencia a la variable independiente riesgo ocupacional, para el total del personal que presta servicio de salud que labora en el área de emergencia, una parte indicaron que se encuentra en el nivel alto con un 23,33% y en el nivel medio con un 76,67%, asimismo, se conoció que el 60% de los trabajadores de salud del servicio de emergencia consideran bueno el desempeño laboral en un nivel regular el 40%. Estos datos encontrados en la investigación de Salazar (2019), que buscaba determinar los elementos de riesgos laborales en el personal de enfermería del área de cuidados Intensivos , realizando el trabajo de investigación en 45 enfermeras, tal estudió se realizó utilizando la técnica de investigación de vigilancia directa, los datos conseguidos fueron que el personal está sometido a los factores de riesgo en su totalidad, de los cuales un 84% de ellos están inmunizados y el 100% realiza manipulación de fluidos corporales y adopta la postura de pie, de los cuales un 66.7% presentan riesgos psicosociales al incremento de la carga laboral y no tener periodos de ocio en su horario de trabajo. También se puede contrastar con el estudio de Huamani (2022), estudio que buscó comprobar la relación entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería; la investigación tuvo diseño correlacional-transversal, obtuvo a los resultados que las variables tienen una relación causal donde existe la dinámica de que hay menos riesgos ocupacionales cuando existe mayor eficiencia en el desempeño laboral. De la misma manera guarda relación con el trabajo de indagación de Mendoza (2020),

quien estudió la relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería, que buscaba determinar la relación entre sus dos variables mencionadas, utilizando la metodología explicativa–correlacional, de donde halló los resultados e indicó que existe relación entre el riesgo químico y desempeño laboral, del mismo modo relación entre el riesgo biológico con el desempeño laboral así mismo relación entre el riesgo ergonómico con el desempeño laboral. Por entonces llega a la conclusión que existe una relación entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral. Sobre el marco teórico que permite comprender la diferencia sobre el accidente y peligro; los sucesos de trabajo con los padecimientos ocupacionales; Según la OIT (2015), el accidente en el trabajo es mayor y más corto, mientras que las enfermedades ocupacionales u enfermedades ocupacionales tienen menor intensidad y más tiempo, es decir, la evolución de las lesiones en salud, enfermedades ocupacionales con tres etapas; Prevención, tratamiento o reparación, y aquellos que no pueden revertirse. Por lo tanto, un accidente es una situación que ocurre durante el trabajo y gravemente lesionado o fatal, como caer de la altura. La enfermedad ocupacional, por otro lado, se refiere a cualquier enfermedad resultante de la exposición a riesgos relacionados con el trabajo, como el asma por exposición al polvo de madera o productos químicos. De esta diferencia que hace el organismo internacional de trabajo, se puede inferir que el personal de salud no puede conocer con exactitud qué enfermedades pueden estar desarrollando de manera latente hasta que los síntomas son propios de una enfermedad avanzada. El marco teórico que guarda coincidencia de acuerdo según Chiavenato (2008), el malestar laboral y los eventos laborales adversos provocan grandes perjuicios a los trabajadores y organizaciones a costos humanos, sociales y económicos. Asimismo, define categorías de riesgos para la salud, tales como: físicos y biológicos, tóxicos y químicos, y para los riesgos psicosociales, muestra que la salud del personal puede verse involucrada por enfermedad, accidente o estrés emocional. Asimismo, por otro lado, el desarrollo teórico de López (2015), señala que los trabajadores enfrentan muchas situaciones imprevistas, del cual está la contaminación física, química y biológica, así como factores mecánicos; circunstancias no ergonómicas; los factores climáticos y los

factores psicosociales, manifestados por daño físico, perturbación mental, pueden ser momentáneos o permanentes. Asma ocupacional, osteoartritis, hernia espinal. Por último, es necesario considerar los aportes teóricos Benavidez y Ruiz (2001), enfermedad profesional es "cualquier enfermedad causada por el trabajo". Para diagnosticar una enfermedad profesional es necesario probar que el trabajador este enfermo, las causas de la enfermedad que lo afectan y que estas relaciones causales existen realmente.

Con relación al primer objetivo específico no existe influencia significativa del riesgo físico en el desempeño laboral, se observó la significancia (0,133) es superior al margen de error (0,05), en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, entonces, no existe influencia significativa del riesgo físico en el desempeño laboral, a un nivel de 95% de confiabilidad. en relación a la prueba Pseudo R cuadrado, el desempeño laboral se explica en un 3.7% según Cox y Snell, en un 4.5% según Nagelkerke y en un 2.2% según McFadden, mediante la variable de riesgo físico, que tiene un nivel de ajuste relativamente bajo, ya que los valores de pseudo R de Cox y Snell confrontó el modelo llamado nulo (desempeño laboral), con el modelo con m parámetros (riesgo físico). Los datos expuestos se corroboran con los datos del procesamiento descriptivo donde 36,67% considera en nivel bajo el riesgo físico, el 56,67% de los trabajadores de salud perciben en nivel medio y el 6,66% consideran en nivel alto el riesgo físico, así también con relación al desempeño laboral el 40% de los encuestados considera en nivel regular y el 60% percibe en nivel bueno, estos datos también comparables con la investigación de Salazar (2019), quien analizó los factores de riesgos físicos-mecánicos a los que está expuesto el trabajador que presta servicios de la salud , que arribó a la conclusión, que los factores físico-ambientales más significativos a los que esta arriesgado son la presencia de la mala adecuación de los servicios higiénicos, olores cargantes, difícil de la ventilación, suelos resbaladizos, ruidos estridentes y ausencia de lugares de lavado. Siendo 50 aproximadamente, 61% más significativo en agregado que el segundo componente estudiado. Asimismo, es importante explicar con los aportes teóricos de Badia (1985) quien señala que existen algunas acciones o situaciones del ambiente de trabajo que dañan o amenazan la salud o la

vida de un empleado, tales como, falta o insuficiente seguridad, el nivel de riesgo de cierto tipo de trabajo, falta de protección. Los peligros del entorno laboral o del microclima son una combinación de factores presentes en cualquier entorno en el que se encuentre una persona, que puede dar origen a una enfermedad de manera progresiva, por ejemplo, luz, ventilación, ruido, humedad, temperatura, todos estos aspectos, cada uno con un valor mínimo y máximo en el que un empleado puede trabajar sin enfermarse. Por otra parte, la sobrecarga muscular suele ser un factor de riesgo físico inherente a cualquier puesto de trabajo; los empleados están sobrecargados de trabajo, expuestos a sobrecarga física o condiciones de trabajo inadecuadas. Estos riesgos no es posible percibir en el presente salvo con el paso del tiempo cuando la enfermedad está avanzada.

Con respecto al segundo objetivo específico no existe influencia significativa del riesgo ergonómico en el desempeño laboral, el total de la significancia (0,133) es superior al margen de error (0,05), en tanto, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula. Manifestando que se asevera, la no existencia de influencia significativa del riesgo ergonómico en el desempeño laboral. También los valores de la prueba Pseudo R cuadrado, el desempeño laboral se explica en un 3.7% según Cox y Snell, en un 4.5% según Nagelkerke y en un 2.2% según McFadden, mediante la variable de riesgo ergonómico. Estos resultados indican que el modelo de regresión logística utilizado tiene un nivel de ajuste relativamente bajo. Los datos expuestos se sustentan con los datos del procesamiento descriptivo donde 36,67% considera en nivel bajo el riesgo ergonómico, 56,67% de los trabajadores de salud perciben en nivel medio y 6,66% consideran en nivel alto el riesgo ergonómico, así también con relación al desempeño laboral 40% de los encuestados considera en nivel regular y 60% percibe en como bueno. Jaila (2020) que buscó comprobar la influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal que labora el centro quirúrgico, la población de estudio fue de 59 personas que laboran en sala, donde obtuvo como resultado que el riesgo ergonómico en total es ausente con un 54,2% y estando presente en un 45, 8%, continuado con el desempeño laboral general con 93,2% eficiente. Dando como conclusión la no existencia de influencia entre las variables del riesgo ergonómico y el desempeño laboral. De acuerdo al

aporte teórico de Móndeolo et al., (1994) señala que la ergonomía es reestructurar las limitaciones cognitivas y motrices, las limitaciones de decisión y respuesta impuestas por el ser humano, así como aquellas con características físicas y/o tecnológicas proporcionadas por el subsistema analítico de la máquina. El interés por la ergonomía se centra en optimizar la respuesta de un sistema hombre-máquina, denotado por la abreviatura [P-M], que predice el nivel de confianza que podemos esperar para generar relaciones sinérgicas en un sistema numérico.

Con respecto al tercer objetivo específico existe influencia significativa del riesgo psicosocial en el desempeño laboral, el valor de la significancia (0,015) es menor al margen de error (0,05), en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. Entonces, se confirma que existe influencia significativa del riesgo psicosocial en el desempeño laboral. la prueba Pseudo R cuadrado, el desempeño laboral se explica en un 9.3% según Cox y Snell, en un 12.2% según Nagelkerke y en un 6.7% según McFadden, mediante la variable de riesgo psicosocial. Estos resultados indican que el modelo de regresión logística utilizado tiene un nivel de ajuste relativamente bajo. Los datos señalados se avalan con los datos del procesamiento descriptivo donde 23,33 % considera en nivel bajo el riesgo psicosociales, el 71,67% de los trabajadores de salud perciben en nivel medio y el 5% consideran en nivel alto el riesgo psicosocial, así también con respecto al desempeño laboral el 40% de los encuestados considera en nivel regular y el 60% percibe como bueno. Macías (2021) que realizó un estudio con la finalidad de comprobar la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores de una clínica, empleó la correlación de Pearson para identificar la influencia, llevando el estudio con 32 colaboradores, al final demostró que el 59% se encuentran en un nivel de riesgo psicosocial bajo, 41% en un nivel medio, considerando la importancia de atenuar los riesgos presentes. Llegó a obtener un nivel medio del riesgo psicosocial, donde indica que la influencia es muy débil en el desempeño laboral. También se puede comparar con el estudio de Guachamin (2018) que tuvo como finalidad de evidenciar la correlación existente entre los riesgos psicosociales a los que está sometido el personal de atención de emergencias del cuerpo de bomberos y el desempeño laboral. Dando como

resultado final a la investigación la relación positiva entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del cual solo dos personas alcanzaron a una calificación óptima. También guarda relación con los estudios de Díaz (2019) quien abordó un estudio con la finalidad de determinar la influencia del nivel del riesgo psicosocial con el desempeño laboral con una población de estudio de 90 enfermeras, obtuvo como resultado a lo siguiente: 53.3% es contrato indeterminado, 46.7% labora menos de un año y 33.3% posee título de especialista en emergencias y desastres, dando 100% que la población de estudio presenta un alto desempeño laboral, 56.7% alto riesgo psicosocial, 41.7% riesgo medio y 1.7% bajo riesgo. concluyendo que el riesgo psicosocial y el desempeño laboral poseen una relación inversa de baja intensidad. Para explicar la relación de los riesgos psicosociales y desempeño laboral de acuerdo al aporte teórico de Móndeño, (1994), los aspectos emocionales también inciden en la carga psicológica, que se puede correlacionar con otros conceptos: autonomía, motivación, frustración, incertidumbre. Podemos clasificar la fatiga de entrada, un tipo de fatiga que se manifiesta como una respuesta homeostática, en cuyo caso el cuerpo buscará descansar como medio de reequilibrio. Los principales síntomas de este tipo de fatiga son la reducción de la productividad, el aumento de los errores, la disminución de la atención, el pensamiento confuso y la falta de motivación a medida que disminuye la calidad y la cantidad de productos. Síntomas: inestabilidad emocional, irritabilidad, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, debilidad, confusión mental, trastornos cardíacos, dolor, dolores de cabeza, problemas digestivos, problemas sexuales e incluso pensamientos suicidas.

Respecto al cuarto objetivo específico, si está la influencia significativa del riesgo biológico en el desempeño laboral el valor de la significancia (0,005) es menor al margen de error (0,05), de tal forma, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula. De donde concluye que verdaderamente existe influencia significativa del riesgo biológico en el desempeño laboral. además, la prueba Pseudo R cuadrado, el desempeño laboral se explica en un 12.1% según Cox y Snell, en un 16.7% según Nagelkerke y en un 10% según McFadden, mediante la variable de riesgo biológico. Los datos señalados se sustentan con los datos

obtenidos a través del procesamiento descriptivo donde 1,67% considera en nivel bajo el riesgo biológicos, el 25% de los trabajadores de salud perciben en nivel medio y 73,34% consideran en nivel alto el riesgo biológico, así también con respecto al desempeño laboral el 40,01% de los encuestados considera en nivel regular y el 60% percibe como bueno

Carrión (2020) quien ha estudiado accidentes ocupacionales de riesgo biológico por material corto punzante y secreciones corporales en galenos, internos, enfermeros, auxiliares en un hospital, estudio de tipo transversal retrospectivo, tuvo como principal finalidad identificar los accidentes causados por objetos corto punzantes y secreciones corporales en la población de estudio, de ello llegando a los resultados: señala que los accidentes de característica biológica presentaron un episodio del 5.32% en el tiempo enero 2017 mayo 2019 – el número adicional de afectados pertenecen al personal femenino con 63.8% entre las edades 20-29 años con 47.8% - los trabajadores principalmente afectados pertenecen a médicos con el 31.9% - donde los accidentes biológicos con más prevalencia es el primer día de la semana. De acuerdo a los aportes teóricos sobre los contaminantes biológicos según Solórzano, (2019) manifiesta que las sustancias biológicas son parte integral de nuestras vidas, se encuentran en la superficie, en el agua, en el aire, en los víveres, en la indumentaria, en los dispositivos y en nuestro cuerpo, indicando que son vitales para nuestra vida, sin embargo, a los factores de riesgo biológico define como organismo con un ciclo de vida específico que puede infectar a animales, vegetaciones o humanos, produciendo enfermedades infecciosas o parasitarias.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que no existe influencia estadísticamente significativa del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, mostrando estos valores un nivel de ajuste relativamente bajo, de ello se infiere que el riesgo ocupacional no tiene una relación causal en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia.

Segunda

Se detectó que, en relación al predominio del riesgo físico en el desempeño laboral, no existe influencia significativa del riesgo físico en el desempeño laboral del trabajador que presta servicios de salud.

Tercera

Se demostró que, en relación al predominio del riesgo ergonómico en el desempeño laboral, no existe influencia significativa del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del trabajador que presta servicio de salud.

Cuarta

Se estableció que, en relación al predominio del riesgo psicosocial en el desempeño laboral, si existe influencia significativa del riesgo psicosocial en el desempeño laboral del trabajador que presta servicio de salud.

Quinta

Se estableció que, en relación al predominio del riesgo biológico en el desempeño laboral, si existe influencia significativa del riesgo biológico en el desempeño laboral del personal que presta servicio de salud.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Con relación a gerentes y encargados del departamento de Recursos Humanos del nosocomio del Cusco nivel III-1, se recomienda realizar monitoreo en el servicio de emergencia con la finalidad de detectar los orígenes de los padecimientos ocupacionales en el personal de salud del área en mención, dado que, las enfermedades no se manifiestan en el momento hasta que cuando están en niveles avanzados, de ello se requiere y se insta a la prevención de los riesgos ocupacionales.

Segunda

A los profesionales quienes están a cargo del servicio de emergencia, brindar para el personal asistencial charlas en referencia a los riesgos ocupacionales, dada que cada profesional está expuesto a la manipulación de fluidos corporales, posturas no adecuadas, sobre carga laboral y la falta de ventilación, puesto que este personal a la larga poseerá alguna enfermedad ocupacional de naturaleza física, ergonómica, biológica y psicosocial.

Tercera

A los directores responsable de cada hospital recomendar que se notifique a la autoridad laboral, en caso existiera accidentes de trabajo, para ello los responsables tendrán que realizar el manejo adecuado de las supervisiones de los lugares de trabajo con la finalidad de realizar una notificación oportuna, cuando se presente dichos accidentes.

Cuarta

A las futuras investigaciones que se realice en el servicio de emergencia, se solicita realizar trabajos de investigación en relación al personal asistencial que por salud se encuentren con licencia por descansos médicos, con la finalidad de conocer el número de inasistencia por los riesgos más frecuentes.

Quinta

Al ente SUSALUD, a fin de que supervise las metas y situaciones de trabajo con el fin de observar el desarrollo del desempeño que realiza un personal asistencial.

REFERENCIAS

- Apaza Guevara, B. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021*. Cusco. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79679>
- Aragón Castillo, J., López Martínez, B., Muñoz Palomeque, M., Madrid Tovilla, S., & Tornell Castillo, I. (2021). *Calidad De Vida Laboral Y Desempeño Laboral En Médicos Del Instituto Mexicano Del Seguro Social De Bienestar, En El Estado De Chiapas*. Obtenido de *Calidad De Vida Laboral Y Desempeño Laboral En Médicos Del Instituto Mexicano Del Seguro Social De Bienestar, En El Estado De Chiapas*: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316#:~:text=Se%20encontr%C3%B3%20que%20la%20calidad,influir%C3%A1%20en%20su%20desempe%C3%B1o%20laboral
- Araujo, S. C. (2018). *Ergonomía del puesto de trabajo y su asociación con la sintomatología de trastorno musculoesquelético en usuarios de computadoras de la red de servicios de salud cuscosur-sedeadministrativa2017*. Cusco. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3643/253T20181012_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, G. J. (2020). *Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica; Para Ciencias Administrativas, Aplicadas, Artísticas y Humanas*. Arequipa. Obtenido de <file:///C:/Users/HOME/Downloads/TCNICASEINSTRUMENTOSDEINVESTIGACIENCIENTIFICA.pdf>
- Badia, M. R. (1985). *Salud Ocupacional y Riesgos Laborales*. Obtenido de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>
- Barranquero, A., & Eiroa, M. (2017). *Métodos de investigación en la comunicación y sus medios*. Madrid: Síntesis. Obtenido de <https://journals.openedition.org/cs/412>

- Bautista, L., Jiménez, S., & Meza, J. (2012). Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Ciencia y Cuidado*, 64-70. Obtenido de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340/361>
- Benavidez, F., & Ruiz, C. (2001). Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laboral. Obtenido de Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laboral: https://www.researchgate.net/publication/40938366_Salud_laboral_Conceptos_y_tecnicas_para_la_prevencion_de_riesgos_laborales
- Bustamante, U., & Becerra, L. (2017). *Riesgos ocupacionales en el equipo básico del servicio de emergencia del Hospital General de Jaén, 2017*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2231/BC-1107%20BUSTAMANTE%20QUIROZBECERRA%20AREVALO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Carrión, S. E. (2020). *Accidentes ocupacionales de riesgo biológico por material cortopunzante y fluidos corporales en médicos, internos rotativos, enfermeras, auxiliares de enfermería y personal de limpieza del Hospital José Carrasco Arteaga período enero 2017 a mayo 2019*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10512/1/16101.pdf>
- Centeno Saenz, E. (2021). *Factores de riesgo laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/11531>
- Cevallos, J., & Baque, K. (2019). *Riesgo biológico ocupacional en el personal de Enfermería del Hospital Básico San Vicente de Paúl*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/440/1804>

- Chiavenato , H. (2008). *Gestión del talento humano*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, H. (2011). *Gestión de Talento Humano; El Capital de las Organizaciones*. Mexico. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., & Kim, K. (2018). *Importancia relativa de las principales dimensiones del desempeño laboral en la determinación de las calificaciones generales de desempeño laboral de los supervisores*. Japon. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/324799221_Relative_Importance_of_Major_Job_Performance_Dimensions_in_Determining_Supervisors'_Overall_Job_Performance_Ratings
- Coila Chilo, M. (2019). *Riesgo Laboral Y Medidas Preventivas En El Personal Que Atiende Pacientes Con Tuberculosis Del Hospital Regional Del Cusco, 2018*. Cusco. Obtenido de <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4941>
- Coila, M. (2019). *Riesgo laboral y medidas preventivas en el personal que atiende pacientes con tuberculosis del Hospital Regional del Cusco, 2018*. Cusco: Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. Obtenido de <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4941>
- Conduce tu Empresa. (2011). *Enfermedades ocupacionales: Concepto, Clasificación y Medidas Preventivas*. Obtenido de file:///H:/TESIS%20GABY/MARCO%20TEORICO/ENFERMEDAD%20PROFESIONAL%20U%20OCUPACIONAL/Enfermedades%20ocupacionales_%20Concepto,%20Clasificaci%C3%B3n%20y%20Medidas%20Preventivas.html
- Dávila, T. M. (2019). *Agentes de riesgo laboral y daños a la salud en el personal de enfermería del hospital general fresnillo*. Zacatecas. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/bitstream/20.500.11845/1552/1/UAZ%20MAESTRIA%20EN%20CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD%20TESIS%20MARIA%20DEL%20REFUGIO%20DAVILA%20TRONCOSO.pdf

Dávila Troncoso, M. d. (2019). *Agentes de riesgo laboral y daños a la salud en el personal de enfermería del hospital general fresnillo*. Zacatecas. Obtenido de <http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/bitstream/20.500.11845/1552/1/UAZ%20MAESTRIA%20EN%20CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD%20TESIS%20MARIA%20DEL%20REFUGIO%20DAVILA%20TRONCOSO.pdf>

Dávila Troncoso, M. d. (2019). *Agentes de riesgo laboral y daños a la salud en el personal de enfermería del hospital general fresnillo*. Zacatecas. Obtenido de <http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/bitstream/20.500.11845/1552/1/UAZ%20MAESTRIA%20EN%20CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD%20TESIS%20MARIA%20DEL%20REFUGIO%20DAVILA%20TRONCOSO.pdf>

Del Prado, L. (1998). *LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAL*. Obtenido de <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazg.pdf>

Díaz Dumont, J., Suarez Mansilla, S., Santiago Martinez, R., & Bizarro Huaman, E. (2020). *Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos*. Caracas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/html/>

Díaz Lázaro, C. (2019). *Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- Nuevo Chimbote 2019*. Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39705>

Díaz, C. (2019). *Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- Nuevo Chimbote, 2019*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39705>

Díaz Rondan, A.M. (2019). *Influencia del nivel de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal enfermero de la clínica san juan de dios, Arequipa, 2018*. Arequipa. Obtenido de

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e39d9305-8cb3-420b-9efe-40e3240ff8c5/content>

Dieterich, S. H. (2018). *La nueva guía para la investigación científica*. Mexico: Orfila.

Obtenido de https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/25/dieterich_steffan_heinz_nueva_guia_investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dirección de Salud Ocupacional GERESA Gobierno Regional del Cusco. (2015). *Análisis y Consolidado mensual de accidentes y enfermedades ocupacionales en Salud Cusco*. Cusco.

Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos Dirección de Gestión del Trabajo en Salud; 2011, MINSA. (2011). Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud. Obtenido de Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos Dirección de Gestión del Trabajo en Salud; 2011, MINSA

Federación de Sanidad y sectores sociosanitarios. (2011). *Guía básica de riesgos laborales específicos en el sector sanitario*. Madrid. Obtenido de http://www.uco.es/catedraprevencion/images/pdf/Guia_Basica_de_riesgos_laborales_en_el_sector_sanitario.pdf

Fernando Vargas, M. (2002). *Competencia laboral manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf

Fondo de Riesgos Profesionales OIT. (2021). *Plan Nacional de Salud Ocupacional Colombia*. Bogota. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021>

Harrington, E. (1909). *Works management library efficiency as a basis for operation and wages*. Obtenido de <https://ia800503.us.archive.org/21/items/efficiencyasbasi00emerrich/efficiencyasbasi00emerrich.pdf>

- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico.
- Huamani Huaytalla, M. (2022). *Riesgos ocupacionales y desempeño laboral en enfermeros de un hospital de Essalud de Lima, 2022*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7369>
- INEI, I. (2017). *Determinantes de la productividad en el País*. Lima.
- Ishikawa, K. (1989). *Introducción al Control de Calidad*. Obtenido de http://instipp.edu.ec/Libreria/libro/Kaoru_Ishikawa_Introduccion_AI_Control_d.pdf
- ISO 45001 Certificación, B. V. (2019). *BOREAU VERITAS CERTIFICATION*. Obtenido de <https://www.bureauveritascertification.com/blog/2019/05/30/terminos-y-definiciones-de-la-iso-45001/#:~:text=Un%20riesgo%20en%20la%20norma,de%20que%20ocurra%20un%20da%C3%B1o.>)
- Jila Maldonado S.B. (2020). *Influencia del riesgo ergonomico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones de los hospitales del ministerio de salud en la región Moquegua, 2018*. Moquegua. Obtenido de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4312/192_2021_jaila_maldonado_sb_segunda_especialidad_enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, N. L. (2015). *Enfermedades Ocupacionales Relacionadas Al Trabajo*. Obtenido de <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/12012/cartilla6%20web.pdf?sequence=1>
- Lozano Socarras, S., & Mazarett Flóres, J. (2012). *Determinación riesgo ocupacional en población laboral con trabajo en altura por medición sérica de marcadores*. Colombia. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4729213>

- Luhmann, N. (1991). *Sociología del Riesgo*. Maxico. Obtenido de <https:// analisisinstitucionaluba.files.wordpress.com/2013/08/sociologia-del-riesgo-niklas-luhmann.pdf>
- Luna Mendoza, P. (2020). *Relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en personal de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, 2019*. Moquegua. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9924>
- Malagón Londoño, G., Galan Morena, R., & Ponton Laverde, G. (2002). *Administración Hospitalaria*. Bogota. https://www.academia.edu/40644546/Administracion_Hospitalaria_Malagon_Londo%C3%B1o_booksmedicos
- Macías Rivera, K.B. (2021). influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de la clínica María auxiliadora de Quito en el periodo 2021. Quito. obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/29221/1/FCP-CPIMACIAS%20KAREN.pdf>
- Melgarejo, S. (2018). *Gestión del talento humano y riesgo laboral del personal del centro quirúrgico en un hospital público Lima-Perú*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ministerio de Agricultura y Ganadería Gestión Institucional de Recursos Humanos. (2016). *Manual de conceptos de riesgos y factores de riesgo para análisis de peligrosidad*. Obtenido de <https://www.mag.go.cr/sgmag/6E60.pdf>
- Ministerio de Salud- Perú. (2014). *Gestión descentralizada de la Salud Perú*. obtenido de <https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2014/Enero/31/RM-076-2014-MINSA.pdf>
- Ministerio de Trabajo Perú. (2022). *Notificaciones de accidentes de trabajo incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4327880/SAT_DICIEMBRE_2022.pdf?v=1679929130

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5683.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2087698/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20JUNIO%202021.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *BOLETÍN ESTADÍSTICO MENSUAL DE NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO, INCIDENTES PELIGROSOS Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES*. Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/sat/SAT_SETIEMBRE_2016-16112016.pdf
- Mondelo, P., Gregori, E., & Barrau, P. (1994). *Ergonomía 1 Fundamentos*. Obtenido de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWVpbnxlcmdvbm9taWEyYTIwMTB8Z3g6MjEyMTdiYjM4OTg4Y2M0Nw>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio*. La Plata. Obtenido de <https://www.cytod.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo. (2020). *Seguridad más Salud para Todos*. Ginebra. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-entrabajo/lang-es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20considera%20que%20la,de%20empleadores%20y%20de%20trabajadores>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su Negocio; El Recurso Humano y la Productividad*. Zúrich. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/g

- roups/public/---ed_emp/---emp_ent/---
ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2015). *Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_346717.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. En O. M. Salud, *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción*. Suiza: Ediciones de la OMS. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Mundial de la Salud. (30 de noviembre de 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Panamericana de la Salud. (2019). *El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es
- Oviedo, M. (2019). *Repercusiones ante hechos de violencia en el ámbito laboral que presentan las/los enfermeras/os del Hospital Italiano*. Córdoba. Obtenido de <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/24915/20%2019%20INV.%209281%20PI.%202647.pdf?sequence=1>
- Oviedo, M. (2019). *Repercusiones ante hechos de violencia en el ámbito laboral que presentan las/los enfermeras/os del Hospital Italiano*. Córdoba. Obtenido de <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/24915/20%2019%20INV.%209281%20PI.%202647.pdf?sequence=1>
- Quintana Atencio, D., & Tarqui Maman, C. (2020). Dsempeño Laboral del Profesional de Enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao.

- Archivos de Medicina (Col) Universidad de Manizales Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273862538013>
- Ruffier, J. (1998). *La eficiencia productiva; Cómo funcionan las fábricas*. Montevideo. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/ruffier.pdf
- Ruiz Junchaya, F. (2022). *Desempeño laboral y factores de riesgo ergonómicos de los docentes del IST Daniel A. Carrion sede 7811- 2022*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7655>
- Salas, P. R., Díaz, H. L., & Pérez, H. G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013
- Salazar, C. (2019). *Factores de riesgos laborales en el personal de enfermería del Hospital Luis Razetti*. Caracas. Obtenido de <https://dokumen.tips/documents/factores-de-riesgos-laborales-en-el-personal-de-enfermeria-del-.html?page=1>
- SchaLock, R., Verdugo, M., Shin Lee, c., Lee, T., Loon, J., Swart, K., & Claes, C. (2015). *Manual de la Escala de Eficacia y Eficiencia Organizacional (OEEES); Un enfoque sistemático para mejorar los resultados organizacionales*. Salamanca. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://sid.usal.es/idocs/F8/FD026899/Herramientas_9_2015.pdf
- Soto de Cepeda, L., & Melara Martinez, M. (2018). *Riesgos laborales del personal de enfermería en el servicio de infectología del hospital nacional de niños benjamín bloom de mayo*. El Salvador. Obtenido de Riesgos laborales del personal de enfermería en el servicio de infectología del hospital nacional de niños benjamín bloom de mayo <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, JR., D. (1996). *Administración*. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf

Taylor, F. (1960). *Principios de la Administración Científica*. Mexico. Obtenido de [https://webooks.co/images/team/academicos/administraciondeempresas/3.](https://webooks.co/images/team/academicos/administraciondeempresas/3.Principios_de_la_Administracion_Cientifica_Frederick_Winslow_Taylor.pdf)

[Principios_de_la_Administracion_Cientifica_Frederick_Winslow_Taylor.pdf](https://webooks.co/images/team/academicos/administraciondeempresas/3.Principios_de_la_Administracion_Cientifica_Frederick_Winslow_Taylor.pdf)

Ulrich, D. (2005). *La Propuesta de Valor de Recursos Humanos: La Próxima Agenda de RR.HH.* Obtenido de http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2015/03/La_propuesta_de_valor_de_RRHH_Dave_Ulrich.pdf

Valderrama, M. S. (2019). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta*. Lima. http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product

Vargas, L. (2017). *Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8786/Vargas_RLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

World Health Organization. (s.f.). *Health workers*. Obtenido de World Health Organization: https://www.who.int/occupational_health/topics/hcworkers/en/

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en un hospital III-1, Cusco 2023						
Autora: Noalcca Loaiza, Gabriela						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General</p> <p>¿En qué medida el riesgo ocupacional influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023?</p> <p>Específicos</p> <p>a) ¿En qué medida el riesgo físico influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023?,</p> <p>b) ¿En qué medida el riesgo ergonómico influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023?,</p>	<p>General</p> <p>Determinar la influencia del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.</p> <p>Específicos</p> <p>a) Detectar la influencia del riesgo físico en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de un hospital III-1, Cusco 2023.,</p> <p>b) Demostrar la influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.,</p>	<p>General</p> <p>Existe influencia significativa del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023</p> <p>Específicos</p> <p>a) Existe influencia significativa del riesgo físico en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.,</p> <p>b) Existe influencia significativa del riesgo ergonómico en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.,</p>	Variable 1: riesgo ocupacional			
			Dimensiones	Indicadores	tems	Niveles/rangos
D1. Riesgos Físicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación • Ruido • Radiaciones • Ventilación 	1-4	Alto (60 – 80) Medio (39– 59) Bajo (16 – 38)			
D2. Riesgo Ergonómico	<ul style="list-style-type: none"> •Dolor osteomuscular por carga •Posturas prolongadas •Esfuerzo físico al movilizar y trasladar pacientes. •Realizar pausas activas y/o descanso 	5-8				
D3. Riesgo Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> •Sobrecarga laboral •Relaciones interpersonales •Motivación •Organización y comunicación. 	9-12				
D4. Riesgo Biológico	<ul style="list-style-type: none"> •Lavado de manos. •Contacto con fluidos corporales 	13-16				

<p>c) ¿En qué medida el riesgo psicosocial influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en el hospital III-1, Cusco 2023?,</p> <p>d) ¿En qué medida el riesgo biológico influye en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco, 2023?</p>	<p>hospital III-1, Cusco 2023.,</p> <p>c) Establecer la influencia del riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.</p> <p>d) Relacionar la influencia del riesgo biológico en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.</p>	<p>c) Existe influencia significativa del riesgo psicosocial en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.</p> <p>d) Existe influencia significativa del riesgo biológico en el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023.</p>		<ul style="list-style-type: none"> •Manipulación de Material Punzo cortantes •Medidas de bioseguridad 		
Variable 2: desempeño laboral						
			D1: Productividad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> •Eficiencia del trabajador •Eficacia del trabajador •Nivel de producción •Cumplimiento de las metas del trabajador 	1-4	<p>bueno (46 – 60)</p> <p>regular (29– 45)</p>
			D2: Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> •Metas logradas •Cumplimiento de tareas •Conocimiento dentro del puesto de trabajo •Percepción del nivel de calidad de trabajo. 	5-8	malo (12 – 28)
			D3: Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> •Responsabilidad personal •Nivel de conocimientos •Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo •Nivel de adaptabilidad 	9-12	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transaccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: Personal de salud de un hospital III- 1 de Cusco.</p> <p>Muestra: 60 personas</p> <p>Muestreo: Encuesta censal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Riesgo Ocupacional Nro. Ítems: 16</p> <p>De la V2: Desempeño Laboral Nro. Ítems: 12</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de normalidad</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable 01: Riesgo ocupacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Los riesgos ocupacionales profesionales son aquellos causantes de grandes daños a las personas y organizaciones que pueda afectar la salud física y mental de los trabajadores. Los malestares profesionales y los eventos adversos de trabajo causan grandes daños a los trabajadores y organizaciones en relación de costos humanos, sociales y económicos. Del mismo modo, identifica los tipos de riesgos para la salud, como: físicos y biológicos, tóxicos y químicos y en relación al riesgo psicosocial manifiesta que la salud de un trabajador puede verse afectada por una enfermedad, un accidente o estrés emocional. Del mismo modo Chiavenato enfatiza tres tipos de entornos, que tienen impacto en el cuerpo humano en relación a los factores externos, como primer punto menciona al entorno de trabajo físico donde incluye a la iluminación adecuada para todas las actividades, a la ventilación, a la eliminación de gases, humos y olores, temperatura adecuada, reducción de ruido y uso de protección auditiva. El segundo indicando al entorno de trabajo psicológico, donde incluye relaciones interpersonales agradables, clases de gestión democrática, divertidas y motivadoras con la finalidad de eliminar el estrés. El tercero siendo, entorno de trabajo ergonómico, indicando que en el momento del uso de máquinas debe tener características que se ajusten al tamaño de los ocupantes. (Chiavenato , 2008)</p>	<p>Luego de la exposición del sustento teórico de la primera variable de donde con mayor claridad se pudo identificar a las dimensiones a partir de los argumentos de los citados teóricos, sin embargo, de acuerdo a los planteamientos de Chiavenato concluimos que para la presente investigación se identifica las dimensiones como: riesgos físicos, riesgos ergonómicos, riesgo psicosocial y riesgo biológico; conceptos que se consideraron en todo el proceso de la investigación. (Chiavenato , 2008)</p>	D1: Riesgos Físicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación • Ruido • Radiaciones • Ventilación 	1;2;3;4	<p>(5) <i>Siempre</i></p> <p>(4) <i>Casi siempre</i></p> <p>(3) <i>Algunas veces</i></p> <p>(2) <i>Muy pocas veces</i></p> <p>(1) <i>Nunca</i></p>	<p>Alto (60 – 80)</p> <p>Medio (39– 59)</p> <p>Bajo (16 – 38)</p>
		D2: Riesgo Ergonómico	<ul style="list-style-type: none"> •Dolor osteomuscular por carga. •Posturas prolongadas •Esfuerzo físico al movilizar y trasladar pacientes. •Realizar pausas activas y/o descanso. 	5;6;7;8		
		D3: Riesgo Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> •Sobrecarga laboral •Relaciones interpersonales •Motivación •Organización y comunicación. 	9;10;11; 12		
		D4: Riesgo Biológico	<ul style="list-style-type: none"> •Lavado de manos. •Contacto con fluidos corporales •Manipulación de Material Punzo cortantes •Medidas de bioseguridad 	13;14;15; 16		

Matriz de operacionalización de la variable 02: Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles o rangos
<p>El desempeño laboral cuyo sustento argumenta que, para el bienestar del personal que labora no solamente se considera el salario, si no también es la formación que tiene cada persona hasta llegar al grado de máxima eficacia, de manera que este trabajador debe ser capaz de realizar sus funciones, con la mayor calidad y esta debe ser de forma natural. Indicando que el adiestramiento es muy importante para que el trabajador pueda realizar sus funciones a un ritmo más rápido y con máxima eficiencia. (Taylor, 1960)</p>	<p>El desempeño laboral se mide de acuerdo al ejercicio del profesional, en donde al realizar sus actividades se enmarcaran en la productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral, tales conceptos se consideraron en el desarrollo de la investigación y se argumenta según (Harrington, 1909)</p>	<p>D1: Productividad Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Eficiencia del trabajador •Eficacia del trabajador •Nivel de producción •Cumplimiento de las metas del trabajador 	1;2;3;4	<p>(5) Siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) Algunas veces</p> <p>(2) Muy pocas veces</p> <p>(1) Nunca</p>	<p>Malo (46 – 60)</p> <p>Regular (29 – 45)</p> <p>Malo (12 – 28)</p>
		<p>D2: Eficacia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Metas logradas •Cumplimiento de tareas •Conocimiento dentro del puesto de trabajo •Percepción del nivel de calidad de trabajo 	5;6;7;8		
		<p>D3: Eficiencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Responsabilidad personal •Nivel de conocimientos •Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo •Nivel de adaptabilidad 	9;10;11;12		

Anexo 3: Instrumento de investigación

Instrumento de recolección de datos de la variable riesgo ocupacional

Cuestionario sobre los riesgos ocupacionales

Estimado trabajador, el presente estudio pretende establecer la percepción de riesgos ocupacionales en el personal de enfermería del servicio de emergencia en un hospital III-1, Cusco 2023. Por ello, le solicito analice cada una de las preguntas que leerá a continuación y responda con la mayor honestidad posible dado que es confidencial y de interés exclusivo del investigador.

Instrucciones: Marque con una "X" en el casillero correspondiente según la siguiente escala:

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

	Dimensiones	valoración				
	Riesgos físicos	1	2	3	4	5
1	La iluminación artificial es deficiente durante todo el horario de trabajo.					
2	Existe ruidos perturbadores en su horario de trabajo.					
3	El sistema de ventilación es insuficiente durante su horario de trabajo.					
4	Las medidas protectoras son deficientes cuando se expone a radiaciones.					
	Riesgos ergonómicos					
5	Presenta síntomas osteomusculares por la manipulación de cargas pesadas.					
6	Permanece de pie largos periodos de tiempo.					
7	Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes.					
8	Durante su quehacer laboral, usted toma algún tiempo para realizar pausas activas y/o descanso.					
	Riesgos psicosociales					
9	Presenta sobrecarga laboral.					
10	Mantiene una adecuada interrelación con sus compañeros de trabajo.					
11	Siente que su trabajo es reconocido por su jefatura.					
12	La organización de trabajo es adecuada para usted.					
	Riesgos biológicos					
13	Practica el lavado de manos antes y después de la atención de cada paciente.					
14	Manipula fluidos corporals.					
15	Descarta material punzocortante en contenedores adecuados.					
16	Cumple con todos los principios de bioseguridad (universalidad, barreras protectoras y eliminación de material contaminado).					

Instrumento de recolección de datos de la variable desempeño laboral

Cuestionario sobre el desempeño laboral

Estimado trabajador, el presente estudio pretende establecer la percepción del desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia en un hospital III-1, Cusco 2023. Por ello, le solicito analice cada una de las preguntas que leerá a continuación y responda con la mayor honestidad posible dado que es confidencial y de interés exclusivo del investigador.

Instrucciones: Marque con una "X" en el casillero correspondiente según la siguiente escala:

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

	Dimensiones	1	2	3	4	5
	Productividad laboral					
1	Logra eficientemente las tareas asignadas					
2	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización					
3	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.					
4	Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización.					
	Eficacia laboral					
5	Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos.					
6	Logra realizar las actividades que se le ha asignado.					
7	Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo.					
8	Logra desarrollar su trabajo con calidad.					
	Eficiencia Laboral					
9	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.					
10	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo					
11	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo.					
12	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.					

Gracias por la colaboración prestada.

Anexo 4: validez de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor (a): NEU RAQUEL VALBUENA POMA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría En Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Riesgos ocupacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en un hospital II-2, Cusco- 2023; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Gabriela Noalcca Loaiza
DNI: 44802766

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	NELLI RAQUEL VALFUZUELA R.		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Social ()	Educativa ()
		Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	HOSPITAL REGIONAL CUSCO CLINICA MAC SALUD DOCENTE DE PRACTICAS		
Institución donde labora:	HOSPITAL REGIONAL CUSCO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS.		
Firma del experto			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: medición de riesgo ocupacional

Nombre de la Prueba:	Medición del riesgo ocupacional
Autor (a):	Gabriela Noalcca Loaiza
Objetivo:	Explicar la relación del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería.
Administración:	Personal de enfermería
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospitalario
Dimensiones:	4 dimensiones
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Escala Likert
Niveles o rango:	Alto (60-80) Medio (39-59) Bajo (16-38)
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la investigación intitulado "Riesgos ocupacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en un hospital II-2, Cusco- 2023" elaborado por la Bach. Gabriela Noalcca Loaiza, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1: No cumple con el criterio
2: Bajo Nivel
3: Moderado nivel
4: Alto nivel

Instrumento que mide la variable 01: Riesgos Laborales

Definición de la variable:

Los riesgos ocupacionales profesionales son aquellos causantes de grandes daños a las personas y organizaciones que pueda afectar la salud física y mental de los trabajadores. Los malestares profesionales y los eventos adversos de trabajo causan grandes daños a los trabajadores y organizaciones en relación de costos humanos, sociales y económicos. Del mismo modo, identifica los tipos de riesgos para la salud, como: físicos y biológicos, tóxicos y químicos y en relación al riesgo psicosocial manifiesta que la salud de un trabajador puede verse afectada por una enfermedad, un accidente o estrés emocional. (Chiavenato, 2008)

Dimensión 1: Riesgos Físicos

Definición de la dimensión:

Acciones o condiciones del ambiente laboral que perjudican o amenazan la salud o la vida del servidor, tales fallas en la construcción del puesto de trabajo, falta o insuficiente seguridad, nivel de riesgo del tipo de trabajo, falta de protección. Los peligros del ambiente de trabajo o microclima son una combinación de factores presentes en cualquier ambiente donde están presentes los seres humanos, por ejemplo, la luz, la ventilación, el ruido, la humedad, la temperatura, todos estos aspectos, cada uno de los cuales tiene un valor mínimo y máximo en el que los empleados pueden trabajar sin deterioro de la salud. (Badía, 1985)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Iluminación	<i>La iluminación artificial es deficiente durante todo el horario de trabajo</i>	4	4	4	NINGUNA
• Ruido	<i>Existe ruidos perturbadores en su horario de trabajo</i>	4	4	4	NINGUNA
• Radiaciones	<i>El sistema de ventilación es insuficiente durante su horario de trabajo</i>	4	4	4	NINGUNA
• Ventilación	<i>Las medidas protectoras son deficientes cuando se expone a radiaciones</i>	4	4	4	NINGUNA

Dimensión 2: Riesgos Ergonómicos

Definición de la dimensión:

Lesiones musculo esqueléticas, que son padecimientos profesionales con mayor repetición y uno de los primordiales orígenes de incapacidad permanente del trabajador. Pueden ser causados por un solo esfuerzo (accidentes de trabajo) o por diferentes esfuerzos totales con efectos acumulativos (enfermedades profesionales y causas de un subconjunto de enfermedades profesionales). Los principales síntomas son dolor, calambres musculares, inflamación y función reducida o pérdida del área afectada. Los orígenes de lesiones van relacionados con los riesgos ergonómicos como posturas no adecuadas y forzadas, movimientos repetitivos, transporte de pacientes o trabajo con pantallas de información en condiciones ergonómicas inadecuadas. (Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Dolor osteomuscular por carga	<i>Presenta síntomas osteomusculares por la manipulación de cargas pesadas</i>	4	4	4	NINGUNA
• Posturas prolongadas	<i>Permanece de pie largos periodos de tiempo</i>	4	4	4	NINGUNA
• Esfuerzo físico al movilizar y trasladar pacientes.	<i>Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes</i>	4	4	4	NINGUNA
• Realizar pausas activas y/o descanso	<i>Durante su quehacer laboral, usted. toma algún tiempo para realizar pausas activas y/o descanso</i>	4	4	4	NINGUNA

Dimensión 3: Riesgo Psicosocial

Definición de la dimensión:

Se menciona, que el estrés mental depende de la carga laboral y el tiempo destinado. Los aspectos emocionales también inciden en la carga psicológica, que se puede correlacionar con otros conceptos: autonomía, motivación, frustración, incertidumbre. Podemos categorizar la fatiga de entrada, el tipo de fatiga que se manifiesta como una respuesta homeostática en cuyo caso el cuerpo buscará el descanso como método para restablecer el equilibrio. Los principales síntomas de este tipo de fatiga son la reducción de la eficiencia, el incremento de los errores, la reducción de la atención, la pesadez del pensamiento y el ausentismo de motivación, ya que disminuye la calidad y cantidad del producto. (Mondelo,1994)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Sobrecarga laboral	<i>Presenta sobrecarga laboral</i>	4	4	4	-
• Relaciones interpersonales	<i>Mantiene una adecuada interrelación con sus compañeros de trabajo.</i>	4	4	4	-
• Motivación	<i>Siente que su trabajo es reconocido por su jefatura.</i>	4	4	4	-
• Organización y comunicación.	<i>La organización de trabajo es adecuada para usted.</i>	4	4	4	-

Dimensión 4: Riesgos Biológicos

Definición de la dimensión:

Se define al riesgo biológico como agentes potencialmente infecciosos con diferentes tipos de toxinas y entre ellas se menciona a las bacterias, hongos, virus, parásitos, esporas, productos de recombinación, cultivos celulares humanos o de animales. E indicando que todo empleado expuesto a estos agentes biológicos debe estar protegido y debe tomar sus medias preventivas antes de la manipulación. (Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Lavado de manos.	<i>Practica el lavado de manos antes y después de la atención de cada paciente</i>	4	4	4	-
• Contacto con fluidos corporales	<i>Manipula fluidos corporales</i>	4	4	4	-
• Manipulación de Material Punzo cortantes	<i>Descarta material punzocortante en contenedores adecuados</i>	4	4	4	-
• Medidas de bioseguridad	<i>Cumple con todos los principios de bioseguridad (Universalidad, Barreras protectoras y eliminación de material contaminado).</i>	4	4	4	-

Instrumento que mide la variable 01: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

El desempeño laboral cuyo sustento argumenta que, para el bienestar del personal que labora no solamente se considera el salario, si no también es la formación que tiene cada persona hasta llegar al grado de máxima eficacia, de manera que este trabajador debe ser capaz de realizar sus funciones, con la mayor calidad y esta debe ser de forma natural. Indicando que el adiestramiento es muy importante para que el trabajador pueda realizar sus funciones a un ritmo más rápido y con máxima eficiencia. (Taylor, 1960)

Dimensión 1: Productividad Laboral

La productividad es el incremento de la producción y la disminución de los insumos de entrada. Indicando que las áreas de intervención deber ser elegidas de manera cuidadosa. Para ello como primer punto indica que se debe identificar los factores influyentes en la productividad y posterior a ello se debe seleccionar los indicadores que ayudan a medir el grado de mejoras. Así mismo indica que los factores internos y externos afectan la productividad y al que se debe tomar en consideración primordial es al factor interno ya que esta puede ayudar de manera acelerada a mejorar la productividad, realizando una monitorización constante de los indicadores de productividad también ayudara a las mejoras. (OIT,2016)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Eficiencia del trabajador	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	4	4	4	-
• Eficacia del trabajador	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	4	4	4	-
• Nivel de producción	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	4	4	4	-
• Cumplimiento de las metas del trabajador	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	4	4	4	-

Dimensión 2: Eficacia Laboral

Capacidad para reconocer los objetivos adecuados en palabras más concretas es "hacer lo que se debe hacer" en ese sentido la eficacia involucra a preferir las metas acertadas. Indicando que si un jefe tiene una meta errada este será un ineficaz. Dándole como concepto a la eficacia el conocimiento pleno de objetivos en una organización y hacer lo que se debe hacer para alcanzar los objetivos, sin escatimar los medios y recursos, sino más bien manteniendo una mirada al logro de los objetivos. (Stoner et al,1996)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Metas logradas	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	4	4	4	-
• Cumplimiento de tareas	¿Logra la realizar las actividades que le ha asignado?	4	4	4	-
• Conocimiento dentro del puesto de trabajo	¿Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	4	4	-
• Percepción del nivel de calidad de trabajo	¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	4	4	-

Dimensión 3: Eficiencia Laboral

La eficiencia es el cotejo entre lo que se produce y lo que se consume en relación a los recursos de dinero, tiempo y mano obra. Dando como ejemplo, que para ser más eficiente se debe implementar mejoras que no estén propensas a realizar desperdicios. Dado que una de las medidas para aumentar la eficiencia sería reducción de desperdicios.

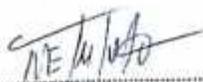
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Responsabilidad personal	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	4	4	4	-
• Nivel de conocimientos	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	-
• Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	4	4	4	-
• Nivel de adaptabilidad	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	-

Opinión de aplicabilidad: aplicable aplicable después de corregir no aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

VALENZUELA ROMAN NELI RAQUEL.

DNI 23826702



Firma de validador

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
WAI ENZUELA ROMAN, RAQUEL NELLI DNI 23826702	MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 24/08/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 02/05/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A. PERU
WAI ENZUELA ROMAN, RAQUEL NELLI DNI 23826702	SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN DE ENFERMERIA EN SALUD PUBLICA Y GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 05/01/19 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor (a): MARISOL GARCÍA GAYOSO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría En Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

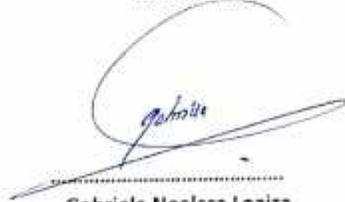
El título nombre del proyecto de investigación es: Riesgos ocupacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en un hospital II-2, Cusco- 2023; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Gabriela Noalcca Loaiza
DNI: 44802766

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	HARSO GUTIERREZ GAYOSO	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (✓)
Área de formación académica:	Clinica (✓)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EMERGENCIA, HOSPITALIZACIÓN, ADMINISTRATIVO, DOCENCIA.	
Institución donde labora:	HOSPITAL REGIONAL	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (✓)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Artículos Científicos	
Firma del experto		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: medición de riesgo ocupacional

Nombre de la Prueba:	Medición del riesgo ocupacional
Autor (a):	Gabriela Noalcca Loaiza
Objetivo:	Explicar la relación del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería.
Administración:	Personal de enfermería
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospitalario
Dimensiones:	4 dimensiones
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Escala Likert
Niveles o rango:	Alto (60-80) Medio (39-59) Bajo (16-38)
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la investigación intitulado "Riesgos ocupacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en un hospital II-2, Cusco- 2023" elaborado por la Bach. Gabriela Noalcca Loaliza, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1: No cumple con el criterio
2: Bajo Nivel
3: Moderado nivel
4: Alto nivel

Instrumento que mide la variable 01: Riesgos Laborales

Definición de la variable:

Los riesgos ocupacionales profesionales son aquellos causantes de grandes daños a las personas y organizaciones que pueda afectar la salud física y mental de los trabajadores. Los malestares profesionales y los eventos adversos de trabajo causan grandes daños a los trabajadores y organizaciones en relación de costos humanos, sociales y económicos. Del mismo modo, identifica los tipos de riesgos para la salud, como: físicos y biológicos, tóxicos y químicos y en relación al riesgo psicosocial manifiesta que la salud de un trabajador puede verse afectada por una enfermedad, un accidente o estrés emocional. (Chiavenato, 2008)

Dimensión 1: Riesgos Físicos

Definición de la dimensión:

Acciones o condiciones del ambiente laboral que perjudican o amenazan la salud o la vida del servidor, tales fallas en la construcción del puesto de trabajo, falta o insuficiente seguridad, nivel de riesgo del tipo de trabajo, falta de protección. Los peligros del ambiente de trabajo o microclima son una combinación de factores presentes en cualquier ambiente donde están presentes los seres humanos, por ejemplo, la luz, la ventilación, el ruido, la humedad, la temperatura, todos estos aspectos, cada uno de los cuales tiene un valor mínimo y máximo en el que los empleados pueden trabajar sin deterioro de la salud. (Badía, 1985)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Iluminación	<i>La iluminación artificial es deficiente durante todo el horario de trabajo</i>	4	4	4	-
• Ruido	<i>Existe ruidos perturbadores en su horario de trabajo</i>	4	4	4	-
• Radiaciones	<i>El sistema de ventilación es insuficiente durante su horario de trabajo</i>	4	4	4	-
• Ventilación	<i>Las medidas protectoras son deficientes cuando se expone a radiaciones</i>	4	4	4	-

Dimensión 2: Riesgos Ergonómicos

Definición de la dimensión:

Lesiones musculoesqueléticas, que son padecimientos profesionales con mayor repetición y uno de los primordiales orígenes de incapacidad permanente del trabajador. Pueden ser causados por un solo esfuerzo (accidentes de trabajo) o por diferentes esfuerzos totales con efectos acumulativos (enfermedades profesionales y causas de un subconjunto de enfermedades profesionales). Los principales síntomas son dolor, calambres musculares, inflamación y función reducida o pérdida del área afectada. Los orígenes de lesiones van relacionados con los riesgos ergonómicos como posturas no adecuadas y forzadas, movimientos repetitivos, transporte de pacientes o trabajo con pantallas de información en condiciones ergonómicas inadecuadas. (Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Dolor osteomuscular por carga	<i>Presenta síntomas osteomusculares por la manipulación de cargas pesadas</i>	4	4	4	
• Posturas prolongadas	<i>Permanece de pie largos periodos de tiempo</i>	4	4	4	
• Esfuerzo físico al movilizar y trasladar pacientes.	<i>Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes</i>	4	4	4	
• Realizar pausas activas y/o descanso	<i>Durante su quehacer laboral, usted. toma algún tiempo para realizar pausas activas y/o descanso</i>	4	4	4	

Dimensión 3: Riesgo Psicosocial

Definición de la dimensión:

Se menciona, que el estrés mental depende de la carga laboral y el tiempo destinado. Los aspectos emocionales también inciden en la carga psicológica, que se puede correlacionar con otros conceptos: autonomía, motivación, frustración, incertidumbre. Podemos categorizar la fatiga de entrada, el tipo de fatiga que se manifiesta como una respuesta homeostática en cuyo caso el cuerpo buscará el descanso como método para restablecer el equilibrio. Los principales síntomas de este tipo de fatiga son la reducción de la eficiencia, el incremento de los errores, la reducción de la atención, la pesadez del pensamiento y el ausentismo de motivación, ya que disminuye la calidad y cantidad del producto. (Mondelo,1994)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Sobrecarga laboral	<i>Presenta sobrecarga laboral</i>	4	4	4	-
• Relaciones interpersonales	<i>Mantiene una adecuada interrelación con sus compañeros de trabajo.</i>	4	4	4	-
• Motivación	<i>Siente que su trabajo es reconocido por su jefatura.</i>	4	4	4	-
• Organización y comunicación.	<i>La organización de trabajo es adecuada para usted.</i>	4	4	4	-

Dimensión 4: Riesgos Biológicos

Definición de la dimensión:

Se define al riesgo biológico como agentes potencialmente infecciosos con diferentes tipos de toxinas y entre ellas se menciona a las bacterias, hongos, virus, parásitos, esporas, productos de recombinación, cultivos celulares humanos o de animales. E indicando que todo empleado expuesto a estos agentes biológicos debe estar protegido y debe tomar sus medias preventivas antes de la manipulación. (Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Lavado de manos.	<i>Practica el lavado de manos antes y después de la atención de cada paciente</i>	4	4	4	-
• Contacto con fluidos corporales	<i>Manipula fluidos corporales</i>	4	4	4	-
• Manipulación de Material Punzo cortantes	<i>Descarta material punzocortante en contenedores adecuados</i>	4	4	4	-
• Medidas de bioseguridad	<i>Cumple con todos los principios de bioseguridad (Universalidad, Barreras protectoras y eliminación de material contaminado).</i>	4	4	4	-

Instrumento que mide la variable 01: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

El desempeño laboral cuyo sustento argumenta que, para el bienestar del personal que labora no solamente se considera el salario, si no también es la formación que tiene cada persona hasta llegar al grado de máxima eficacia, de manera que este trabajador debe ser capaz de realizar sus funciones, con la mayor calidad y esta debe ser de forma natural. Indicando que el adiestramiento es muy importante para que el trabajador pueda realizar sus funciones a un ritmo más rápido y con máxima eficiencia. (Taylor, 1960)

Dimensión 1: Productividad Laboral

La productividad es el incremento de la producción y la disminución de los insumos de entrada. Indicando que las áreas de intervención deber ser elegidas de manera cuidadosa. Para ello como primer punto indica que se debe identificar los factores influyentes en la productividad y posterior a ello se debe seleccionar los indicadores que ayudan a medir el grado de mejoras. Así mismo indica que los factores internos y externos afectan la productividad y al que se debe tomar en consideración primordial es al factor interno ya que esta puede ayudar de manera acelerada a mejorar la productividad, realizando una monitorización constante de los indicadores de productividad también ayudara a las mejoras. (OIT,2016)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Eficiencia del trabajador	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	4	4	4	-
• Eficacia del trabajador	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	4	4	4	-
• Nivel de producción	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	4	4	4	-
• Cumplimiento de las metas del trabajador	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	4	4	4	-

Dimensión 2: Eficacia Laboral

Capacidad para reconocer los objetivos adecuados en palabras más concretas es "hacer lo que se debe hacer" en ese sentido la eficacia involucra a preferir las metas acertadas. Indicando que si un jefe tiene una meta errada este será un ineficaz. Dándole como concepto a la eficacia el conocimiento pleno de objetivos en una organización y hacer lo que se debe hacer para alcanzar los objetivos, sin escatimar los medios y recursos, sino más bien manteniendo una mirada al logro de los objetivos. (Stoner et al,1996)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Metas logradas	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	4	4	4	-
• Cumplimiento de tareas	¿Logra la realización de las actividades que le ha asignado?	4	4	4	-
• Conocimiento dentro del puesto de trabajo	¿Conoce las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo?	4	4	4	-
• Percepción del nivel de calidad de trabajo	¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	4	4	-

Dimensión 3: Eficiencia Laboral

La eficiencia es el cotejo entre lo que se produce y lo que se consume en relación a los recursos de dinero, tiempo y mano obra. Dando como ejemplo, que para ser más eficiente se debe implementar mejoras que no estén propensas a realizar desperdicios. Dado que una de las medidas para aumentar la eficiencia sería reducción de desperdicios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Responsabilidad personal	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	4	4	4	-
• Nivel de conocimientos	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	-
• Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	4	4	4	-
• Nivel de adaptabilidad	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	-

Opinión de aplicabilidad: aplicable () aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador:

Gutiérrez Gayoso MARISOL

DNI 83932500


Firma de validador

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GUTIERREZ GAYOSO, MARISOL DNI 23902500	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 16/01/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2018 Fecha ingreso: 16/09/2022	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
GUTIERREZ GAYOSO, MARISOL DNI 23902500	MAGISTER EN CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/04/2017 Fecha ingreso: 04/07/2018	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
GUTIERREZ GAYOSO, MARISOL	RACHA I FR EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/10/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor (a): Katya Guispe Soriano

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría En Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Riesgos ocupacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en un hospital II-2, Cusco- 2023; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



.....
Gabriela Noalcca Loaiza
DNI: 44802766

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Kalya Divina Soruco	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Hospitalización Oncología.	
Institución donde labora:	Hospital Agrícola Cusco.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Ninguna.	
Firma del experto		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: medición de riesgo ocupacional

Nombre de la Prueba:	Medición del riesgo ocupacional
Autor (a):	Gabriela Noalcca Loaiza
Objetivo:	Explicar la relación del riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería.
Administración:	Personal de enfermería
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospitalario
Dimensiones:	4 dimensiones
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Escala Likert
Niveles o rango:	Alto (60-80) Medio (39-59) Bajo (16-38)
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente

4. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la investigación intitolado "Riesgos ocupacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en un hospital II-2, Cusco- 2023" elaborado por la Bach. Gabriela Noalcca Loiza, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1: No cumple con el criterio
2: Bajo Nivel
3: Moderado nivel
4: Alto nivel

Instrumento que mide la variable 01: Riesgos Laborales

Definición de la variable:

Los riesgos ocupacionales profesionales son aquellos causantes de grandes daños a las personas y organizaciones que pueda afectar la salud física y mental de los trabajadores. Los malestares profesionales y los eventos adversos de trabajo causan grandes daños a los trabajadores y organizaciones en relación de costos humanos, sociales y económicos. Del mismo modo, identifica los tipos de riesgos para la salud, como: físicos y biológicos, tóxicos y químicos y en relación al riesgo psicosocial manifiesta que la salud de un trabajador puede verse afectada por una enfermedad, un accidente o estrés emocional. (Chiavenato, 2008)

Dimensión 1: Riesgos Físicos

Definición de la dimensión:

Acciones o condiciones del ambiente laboral que perjudican o amenazan la salud o la vida del servidor, tales fallas en la construcción del puesto de trabajo, falta o insuficiente seguridad, nivel de riesgo del tipo de trabajo, falta de protección. Los peligros del ambiente de trabajo o microclima son una combinación de factores presentes en cualquier ambiente donde están presentes los seres humanos, por ejemplo, la luz, la ventilación, el ruido, la humedad, la temperatura, todos estos aspectos, cada uno de los cuales tiene un valor mínimo y máximo en el que los empleados pueden trabajar sin deterioro de la salud. (Badía, 1985)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Iluminación	<i>La iluminación artificial es deficiente durante todo el horario de trabajo</i>	4	4	4	
• Ruido	<i>Existe ruidos perturbadores en su horario de trabajo</i>	4	4	4	
• Radiaciones	<i>El sistema de ventilación es insuficiente durante su horario de trabajo</i>	4	4	4	
• Ventilación	<i>Las medidas protectoras son deficientes cuando se expone a radiaciones</i>	4	4	4	

Dimensión 2: Riesgos Ergonómicos

Definición de la dimensión:

Lesiones musculoesqueléticas, que son padecimientos profesionales con mayor repetición y uno de los primordiales orígenes de incapacidad permanente del trabajador. Pueden ser causados por un solo esfuerzo (accidentes de trabajo) o por diferentes esfuerzos totales con efectos acumulativos (enfermedades profesionales y causas de un subconjunto de enfermedades profesionales). Los principales síntomas son dolor, calambres musculares, inflamación y función reducida o pérdida del área afectada. Los orígenes de lesiones van relacionados con los riesgos ergonómicos como posturas no adecuadas y forzadas, movimientos repetitivos, transporte de pacientes o trabajo con pantallas de información en condiciones ergonómicas inadecuadas. (Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
• Dolor osteomuscular por carga	<i>Presenta síntomas osteomusculares por la manipulación de cargas pesadas</i>	4	4	4	
• Posturas prolongadas	<i>Permanece de pie largos periodos de tiempo</i>	4	4	4	
• Esfuerzo físico al movilizar y trasladar pacientes.	<i>Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes</i>	4	4	4	
• Realizar pausas activas y/o descanso	<i>Durante su quehacer laboral, usted. toma algún tiempo para realizar pausas activas y/o descanso</i>	4	4	4	

Dimensión 3: Riesgo Psicosocial

Definición de la dimensión:

Se menciona, que el estrés mental depende de la carga laboral y el tiempo destinado. Los aspectos emocionales también inciden en la carga psicológica, que se puede correlacionar con otros conceptos: autonomía, motivación, frustración, incertidumbre. Podemos categorizar la fatiga de entrada, el tipo de fatiga que se manifiesta como una respuesta homeostática en cuyo caso el cuerpo buscará el descanso como método para restablecer el equilibrio. Los principales síntomas de este tipo de fatiga son la reducción de la eficiencia, el incremento de los errores, la reducción de la atención, la pesadez del pensamiento y el ausentismo de motivación, ya que disminuye la calidad y cantidad del producto. (Mondelo,1994)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Sobrecarga laboral	<i>Presenta sobrecarga laboral</i>	4	4	4	
• Relaciones interpersonales	<i>Mantiene una adecuada interrelación con sus compañeras de trabajo.</i>	4	4	4	
• Motivación	<i>Siente que su trabajo es reconocido por su jefatura.</i>	4	4	4	
• Organización y comunicación.	<i>La organización de trabajo es adecuada para usted.</i>	4	4	4	

Dimensión 4: Riesgos Biológicos

Definición de la dimensión:

Se define al riesgo biológico como agentes potencialmente infecciosos con diferentes tipos de toxinas y entre ellas se menciona a las bacterias, hongos, virus, parásitos, esporas, productos de recombinación, cultivos celulares humanos o de animales. E indicando que todo empleado expuesto a estos agentes biológicos debe estar protegido y debe tomar sus medidas preventivas antes de la manipulación. (Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Lavado de manos.	<i>Practica el lavado de manos antes y después de la atención de cada paciente</i>	4	4	4	
• Contacto con fluidos corporales	<i>Manipula fluidos corporales</i>	4	4	4	
• Manipulación de Material Punzo cortantes	<i>Descarta material punzocortante en contenedores adecuados</i>	4	4	4	
• Medidas de bioseguridad	<i>Cumple con todos los principios de bioseguridad (Universalidad, Barreras protectoras y eliminación de material contaminado).</i>	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 01: Riesgos Laborales

Definición de la variable:

Los riesgos ocupacionales profesionales son aquellos causantes de grandes daños a las personas y organizaciones que pueda afectar la salud física y mental de los trabajadores. Los malestares profesionales y los eventos adversos de trabajo causan grandes daños a los trabajadores y organizaciones en relación de costos humanos, sociales y económicos. Del mismo modo, identifica los tipos de riesgos para la salud, como: físicos y biológicos, tóxicos y químicos y en relación al riesgo psicosocial manifiesta que la salud de un trabajador puede verse afectada por una enfermedad, un accidente o estrés emocional. (Chiavenato, 2008)

Dimensión 1: Riesgos Físicos

Definición de la dimensión:

Acciones o condiciones del ambiente laboral que perjudican o amenazan la salud o la vida del servidor, tales fallas en la construcción del puesto de trabajo, falta o insuficiente seguridad, nivel de riesgo del tipo de trabajo, falta de protección. Los peligros del ambiente de trabajo o microclima son una combinación de factores presentes en cualquier ambiente donde están presentes los seres humanos, por ejemplo, la luz, la ventilación, el ruido, la humedad, la temperatura, todos estos aspectos, cada uno de los cuales tiene un valor mínimo y máximo en el que los empleados pueden trabajar sin deterioro de la salud. (Badía, 1985)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Iluminación	<i>La iluminación artificial es deficiente durante todo el horario de trabajo</i>	4	4	4	
• Ruido	<i>Existe ruidos perturbadores en su horario de trabajo</i>	4	4	4	
• Radiaciones	<i>El sistema de ventilación es insuficiente durante su horario de trabajo</i>	4	4	4	
• Ventilación	<i>Las medidas protectoras son deficientes cuando se expone a radiaciones</i>	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Metas logradas	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	4	4	4	
• Cumplimiento de tareas	¿Logra la realizar las actividades que le ha asignado?	4	4	4	
• Conocimiento dentro del puesto de trabajo	¿Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	4	4	
• Percepción del nivel de calidad de trabajo	¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?	4	4	4	

Dimensión 3: Eficiencia Laboral

La eficiencia es el cotejo entre lo que se produce y lo que se consume en relación a los recursos de dinero, tiempo y mano obra. Dando como ejemplo, que para ser más eficiente se debe implementar mejoras que no estén propensas a realizar desperdicios. Dado que una de las medidas para aumentar la eficiencia sería reducción de desperdicios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Responsabilidad personal	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	4	4	4	
• Nivel de conocimientos	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	
• Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	4	4	4	
• Nivel de adaptabilidad	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	

Opinión de aplicabilidad: aplicable aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador:

Katja Guispe Sornozca.

DNI 43317763


Firma de validador

Resultado

GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUISPE SORNOZA, KATYA DNI 43317703	MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 27/06/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C PERU
	Fecha matricula: 04/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	
QUISPE SORNOZA, KATYA DNI 43317703	LICENCIADA EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 15/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU
	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 30/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU

Anexo 5: prueba de normalidad y confiabilidad

Variable: Riesgo Ocupacional.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,912	16

Análisis e interpretación

En el presente cuadro se observa que el cálculo de coeficiente de Cronbach resultó ,912 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la población de estudio.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿La iluminación artificial es deficiente durante todo el horario de trabajo?	41,30	125,168	,595	,907
¿Existe ruidos perturbadores en su horario de trabajo?	41,80	131,221	,401	,913
¿El sistema de ventilación es insuficiente durante su horario de trabajo?	41,15	130,134	,500	,909
¿Las medidas protectoras son deficientes cuando se expone a radiaciones?	40,85	121,608	,781	,900
¿Presenta síntomas osteomusculares por la manipulación de cargas pesadas?	40,45	137,524	,202	,918
¿Permanece de pie largos periodos de tiempo?	39,75	131,882	,519	,909
¿Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes?	42,00	121,579	,751	,901
¿Durante su quehacer laboral, usted toma algún tiempo para realizar pausas activas y/o descanso?	42,60	123,411	,788	,901

¿Presenta sobrecarga laboral?	41,60	127,411	,559	,908
¿Mantiene una adecuada interrelación con sus compañeros de trabajo?	40,40	128,147	,566	,907
¿Siente que su trabajo es reconocido por su jefatura?	41,95	126,366	,703	,903
¿La organización de trabajo es adecuada para usted?	41,70	126,537	,596	,906
¿Practica el lavado de manos antes y después de la atención de cada paciente?	39,75	131,882	,519	,909
¿Manipula fluidos corporales?	42,00	121,579	,751	,901
¿Descarta material punzocortante en contenedores adecuados?	42,60	123,411	,788	,901
¿Cumple con todos los principios de bioseguridad?	41,60	127,411	,559	,908

Variable: Riesgo Ocupacional.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,843	12

Análisis e interpretación

En el presente cuadro se observa que el cálculo de coeficiente de Cronbach resultó ,843 indicando que el instrumento tiene un nivel bueno para ser aplicado en la población de estudio.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	32,1000	59,989	,628	,822
¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	33,2000	62,695	,528	,830

¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	32,5500	61,103	,514	,831
¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	32,9000	59,463	,420	,844
¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	33,5500	62,892	,574	,827
¿Logra la realizar las actividades que le ha asignado?	34,0500	65,839	,393	,839
¿Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	33,5000	62,474	,568	,827
¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?	31,8500	61,818	,606	,825
¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	34,3500	64,239	,497	,832
¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	32,2500	63,039	,449	,836
¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	32,5500	60,471	,526	,830
¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	33,7000	62,537	,510	,831

Anexo 6.

Cusco, 13 JUN 2023

PROVEIDO N° 200 2023-GR CUSCO/GERESA-HRC-DE-OCDI

Visto, el Expediente N° 8890 seguido por la Br: **Gabriela NOALCCA LOAIZA** estudiante de la Escuela de Post Grado de la Maestría con Mención en Gestión de los Servicios de Salud la Universidad Cesar Vallejo solicita autorización para aplicación de instrumento de investigación, para optar el título de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

El presente proyecto de investigación, es de tipo básico, por la intervención es de tipo descriptivo, por la naturaleza es correlacional, por el tiempo de la presentación del fenómeno es prospectivo y por la intervención del fenómeno es transversal, con enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de método hipotético deductivo; con un población muestral de 60 enfermeras programadas en roles del servicio de Emergencia, para la recolección de la información se aplicará cuestionarios a la población de muestral en el proyecto de investigación intitulado "**Riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital III-1, Cusco 2023**"

La presente petición es **ACEPTADA** por la Jefa de Enfermeras del Servicio de Emergencia del Departamento de Enfermería.

En tal sentido, esta Dirección **AUTORIZA** la aplicación de instrumento de investigación, para lo cual se le brinde las facilidades correspondientes **exhortando** a la investigadora que todo material para la aplicación de instrumento es a cuenta de la interesada y no genera gastos al Hospital.

RECOMENDACION: La investigadora ingresará a las unidades de análisis con los EPPs correspondientes y presentará la presente autorización y se identificarán con el documento de Identidad Nacional correspondiente.

Recibo N° 37080
Atentamente.



c.c. archivo


GOBIERNO REGIONAL CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD (HRC)
HOSPITAL REGIONAL CUSCO
Med. Carlos K. Sánchez Andivia
Director Ejecutivo
CNP 42301 HIRE. 31900



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Riesgo ocupacional en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia en un hospital III-1, Cusco 2023", cuyo autor es NOALCCA LOAIZA GABRIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA DNI: 10435237 ORCID: 0000-0002-5361-6541	Firmado electrónicamente por: MCABRERACR10 el 04-08-2023 09:10:02

Código documento Trilce: TRI - 0613035