



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE SALUD**

Gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal
de salud de un hospital de Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORA:

Bernal Yauri, Virginia (orcid.org/0009-0008-0149-1100)

ASESORES:

Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

Dr. Guizado Oscco, Felipe (orcid.org/0000-0003-3765-7391)

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

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024", cuyo autor es BERNAL YAURI VIRGINIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 06 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA DNI: 40144875 ORCID: 0000-0001-9533-5150	Firmado electrónicamente por: ZBECERRA el 13-08- 2024 11:32:12

Código documento Trilce: TRI - 0852039





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BERNAL YAURI VIRGINIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BERNAL YAURI VIRGINIA DNI: 10741210 ORCID: 0009-0008-0149-1100	Firmado electrónicamente por: BBERNALYA12 el 24- 08-2024 13:31:34

Código documento Trilce: INV - 1718574

Dedicatoria

A mi madre por sus consejos y por su apoyo incondicional, a mi padre que desde el cielo me guía y protege para seguir adelante, y a mi hija quien es mi mayor motivación y ser su ejemplo a seguir.

Agradecimiento

A la jefa del servicio de Centro quirúrgico y recuperación, por todo el apoyo durante las gestiones necesarias para poder realizar la recolección de datos en su establecimiento.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Originalidad de la autora.....	ii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1 Gestión de prevención de riesgo de un hospital de Lima, 2024.....	17
Tabla 2 Desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima, 2024.....	18
Tabla 3 Prueba de normalidad de las variables de estudio.....	18
Tabla 4 Relación entre la Gestión de prevención de riesgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima, 2024.....	19
Tabla 5 Relación entre la Gestión de prevención de riesgo y la eficiencia del personal de salud de un hospital de Lima, 2024.....	20
Tabla 6 Relación entre la Gestión de prevención de riesgo y la eficacia del personal de salud de un hospital de Lima, 2024.....	21
Tabla 7 Relación entre la Gestión de prevención de riesgo y la efectividad del personal de salud de un hospital de Lima, 2024.....	22

Resumen

El presente estudio aportó al ODS 3 (salud y bienestar), pues tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima. Fue una investigación básica, cuantitativa, con diseño no experimental, descriptivo correlacional y corte transversal. Tuvo una muestra de 80 miembros del personal de salud. Para recolectar los datos se diseñaron 2 instrumentos para medir el nivel de gestión de prevención de riesgos y el desempeño laboral, donde ambos presentaron validez y confiabilidad aceptable. Los resultados mostraron que la gestión de prevención de riesgos presentó un nivel alto con 43.75%, seguido de un nivel medio con 40%, y un nivel bajo con 16.25%. Asimismo, el desempeño laboral del personal de salud presentó un nivel alto con un 43.75%, seguido de un nivel medio con 40%, y un nivel bajo de 16.25%. Respecto al análisis de correlación, se obtuvo un valor de $Rho= 0.872$ ($p=0.000$). Finalmente, se concluyó que existe una correlación directa, alta y significativa entre la gestión de prevención de riesgos con el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima, 2024.

Palabras clave: Gestión de riesgos, prevención, hospital.

Abstract

This study contributed to SDG 3 (health and well-being), as its objective was to determine the relationship between risk prevention management and job performance among healthcare personnel at a hospital in Lima. It was a basic, quantitative research with a non-experimental, descriptive-correlational, and cross-sectional design. The study had a sample of 80 healthcare personnel members. To collect the data, two instruments were designed to measure the level of risk prevention management and job performance, both of which demonstrated acceptable validity and reliability. The results showed that risk prevention management had a high level of 43.75%, followed by a medium level of 40%, and a low level of 16.25%. Similarly, the job performance of the healthcare personnel showed a high level of 43.75%, followed by a medium level of 40%, and a low level of 16.25%. Regarding the correlation analysis, a value of $Rho = 0.872$ ($p = 0.000$) was obtained. Finally, it was concluded that there is a direct, high, and significant correlation between risk prevention management and the job performance of healthcare personnel at a hospital in Lima in 2024.

Keywords: Risk management, prevention, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) indicó que existen diversos problemas de salud ocupacional debido a una mala gestión de prevención de riesgos para el personal de salud, ya que el 54% de estos posee tuberculosis latente, entre 44% a 83% manifestaron lumbalgia crónica, 63% indicaron que sufrieron algún tipo de violencia laboral y, en época de pandemia, 23% del personal de salud padeció ansiedad y depresión, y 39% insomnio. Cada una de estos problemas que posee el personal de salud afecta al desarrollo de sus actividades dentro del establecimiento donde trabaja, lo que provoca que no pueda brindar una adecuada calidad de cuidados, y ello se refleja en su desempeño laboral.

Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) señaló que gestionar inapropiadamente la prevención de riesgos provocó que el 14% de personas que se contagiaron con la covid-19 fueran parte del personal sanitario, donde en países de baja condición económica estos valores ascienden al 35%. A su vez, la cuarta parte de los profesionales sanitarios padeció de problemas de salud mental como ansiedad o depresión, lo cual generó una reducción de personal en la atención de los distintos nosocomios, y a su vez un desempeño mucho menor debido a los altos riesgos biológicos que no lograron gestionarse eficientemente.

A nivel nacional, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024) manifestó que en enero se registraron 2904 notificaciones sobre accidentes, incidentes, y enfermedades, donde el sector salud representa el 4.65% de todos los sectores económicos. Para este sector, el 85.9% representan netamente accidentes de trabajo, y de estas, el 19% son por caídas, y 20.7% accidente punzocortante. Asimismo, el personal de salud se encuentra propenso, por las características de su actividad laboral, a sufrir accidentes por materiales o sustancias peligrosas, así como por radiación debido a equipos defectuosos.

A su vez, Ministerio de Salud (MINSAL, 2022) indicó que el 97.65% de establecimientos de salud de primer nivel alrededor de todo el territorio nacional presenta una capacidad instalada inadecuada, que se refleja desde la infraestructura, los equipos para atención y diagnóstico del paciente, o la seguridad tanto para el personal sanitario como para los usuarios, lo cual refleja una inadecuada gestión respecto a la prevención de riesgos en los diversos nosocomios estatales.

A nivel local, la Defensoría del Pueblo (2022) indicó que diversos centros sanitarios de la capital no presentan la infraestructura apropiada para atender a los cuidados de salud, los cuales son el 76% referentes a centros de primer nivel de atención. Esto no solamente pone en peligro a los usuarios, sino al personal de salud que debe trabajar en un ambiente de riesgo, en mal estado y con mayores probabilidades a contraer enfermedades infecciosas, ya que muchos de estos centros de salud reciben pacientes con distintos diagnósticos y condiciones, que significa un evidente riesgo para la salud de los colaboradores.

En ese sentido, se observa que, en cierto hospital nacional de Lima, no cuenta con los recursos necesarios para que su personal de salud desempeñe apropiadamente sus funciones, como sillas ergonómicas, ambientes ventilados e iluminados, o falta de equipo de protección, lo que se traduce en un ambiente de trabajo deficiente para el personal de salud. Muchos aspectos de una mala gestión de riesgos están relacionados con sus actividades cotidianas, ya que deben garantizar que los trabajadores permanezcan en el trabajo la mayor parte de sus vidas sin sufrir algún perjuicio en su salud y seguridad.

Tras el análisis de esta situación que experimenta el personal de salud en su centro de trabajo, se planteó como problema general de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024?, a su vez planteando las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre la gestión de prevención de riesgos y la eficiencia del personal de salud de un hospital de Lima?, ¿Cuál es la relación entre la gestión de prevención de riesgos y la eficacia del personal de salud de un hospital de Lima?, y ¿Cuál es la relación entre la gestión de prevención de riesgos y la efectividad del personal de salud de un hospital de Lima?

La justificación teórica del estudio tuvo relevancia, ya que aportó conocimiento científico sobre la asociación de la prevención de riesgos en el personal de salud con su desempeño laboral, permitiendo a las autoridades hospitalarias abordar el tema con mayor criterio y tomar acciones preventivas a favor de los trabajadores sanitarios. En cuanto a la justificación metodológica, se adoptó la teoría de método científico, la cual se cumplieron dichos procedimientos para cumplir los objetivos planteados, así como permite construir instrumentos de medición para la ejecución en futuras

investigaciones. Finalmente, para la justificación práctica, se identificó el nivel de gestión que permitió prevenir riesgos y cómo se asoció al desempeño laboral, con el objetivo de promover planes de mejora en beneficio del profesional de salud, logrando así competitividad, bienestar y productividad que se reflejó en los pacientes.

El objetivo de desarrollo sostenible al que este estudio contribuyó fue el de salud y bienestar, debido a que se buscará analizar el centro de labores del personal de salud y demostrar si presenta actividades seguras y se tienen en consideración todas las medidas de prevención de riesgos necesarias (biológicos, químicos, físicos y ergonómicos) que permitan que la confianza del personal de salud, evitar todo tipo de accidentes, y tener un mejor desempeño laboral.

Por tanto, el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima. Los objetivos específicos fueron: a) Determinar los niveles de gestión y prevención de riesgos y desempeño laboral. b) la relación entre la gestión de prevención de riesgos y la eficiencia personal de salud de un hospital de Lima. c) Determinar la relación entre la gestión de prevención de riesgos y la eficacia del personal de salud de un hospital de Lima. d) Determinar la relación la gestión de prevención de riesgos y la efectividad del personal de salud de un hospital de Lima.

La hipótesis general de la investigación fue: Existe relación entre la gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima. Asimismo, las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación entre la gestión de prevención de riesgos y la eficiencia del personal de salud de un hospital de Lima b) Existe relación entre la gestión de prevención de riesgos y la eficacia del personal de salud de un hospital de Lima y c) Existe relación la gestión de prevención de riesgos y la efectividad del personal de salud de un hospital de Lima.

En relación a los antecedentes internacionales, Luengo y Montoya (2020) desarrollaron un estudio con el propósito de evaluar la gestión preventiva de riesgos en el personal de salud en hospitales de Chile. Fue una metodología cuantitativa, transversal, donde participaron 375 profesionales de salud. Los resultados mostraron que, en base a un máximo de 10 puntos, las condiciones laborales fueron de 6.67 para médicos y 6.43 para enfermeras, donde la relación con su estado de salud por su desempeño se asocia con una significancia menor a 0.001. Los autores

concluyeron que la gestión de prevención de riesgo genera una mejor condición del personal médico y de enfermería, que permiten desarrollar un mejor desempeño laboral.

Marín y Gonzales (2022) analizaron la frecuencia de lesiones osteomusculares y de ausentismo-enfermedad que se relacionan con el ambiente laboral que provocó la petición de licencia prolongada de los trabajadores de salud. Fue una investigación de tipo descriptiva, observacional presentando corte transversal donde participaron 23 enfermeras que tenían licencia con extensa duración, en la ciudad de Buenos Aires. Como resultados mostraron que la edad promedio fue de 35,9 años, donde el 60.9 % eran del sexo femenino. Hubo prevalencia de lesiones relacionados al cuello, espalda alta y baja, y ambos hombros. En relación a la postura que presentaron y el ambiente ergonómico del área de trabajo, el 73,9% manifestó que no estaban satisfechos. Concluyeron que los riesgos ergonómicos presentes en enfermeros provocan agravio físico y mental ya que se sobrecarga el sistema músculo-esquelético y las funciones cognitivas que necesitan actuar para desarrollar sus labores cada día.

Le et al. (2021) analizaron la gestión de riesgos biológicos en personal sanitario pertenecientes a un centro sanitario en Vietnam. Como metodología plantearon un estudio transversal, cuantitativo, donde hubo 742 trabajadores sanitarios de diversas provincias de Vietnam. Como resultados obtuvieron que 51.4% tenía riesgo bilógico de exposición elevado y diario, y 10.8% se exponen varias veces por semana. Los autores llegaron a concluir que existen altos niveles de riesgos biológicos en el personal sanitario, demostrando las flaquezas en la gestión de prevención de riesgos de los diversos establecimientos de salud.

Sun y Hye (2020) investigaron si la gestión desarrollada para prevenir los riesgos ocupacionales conlleva a un mejor desempeño laboral para el personal sanitario en diversas instituciones médicas de Corea. Fue una investigación cuantitativa transversal, para la cual participaron 150 profesionales de salud. Como resultados obtuvieron que el coeficiente de correlación es de 0.22 ($p=0.007$). Concluyeron que gestionar los riesgos y salud ocupacional se relaciona con el desempeño de labores de personal médico y enfermero, lo que generará una mayor concentración en mejorar los servicios prestados de diversas instituciones médicas.

Adamopoulos et al. (2023) analizaron los riesgos en el trabajo con la satisfacción y desempeño laboral en trabajadores sanitarios de diversos centros sanitarios en Grecia. Fue un estudio cuantitativo donde participaron 185 profesionales de salud. Los resultados mostraron que 87% presentaron riesgos ergonómicos altos, relacionándose con la satisfacción laboral con un valor de -0.178 ($p < 0.05$), 74% para riesgos biológicos, relacionándose con la satisfacción laboral con un valor de -0.197 ($p < 0.05$), 56% para riesgos químicos, y 55% para riesgos físicos, sin haber asociación con la satisfacción y desempeño laboral. Por otro lado, los riesgos químicos se relacionaron con el logro personal en su desempeño con -0.240 ($p < 0.01$). Llegaron a concluir que los riesgos químicos, biológicos y ergonómicos se asociaron estadísticamente con la satisfacción y desempeño laboral.

Por otro lado, en relación al ámbito nacional, Garay y Vásquez (2020) tuvieron como propósito analizar la gestión preventiva en los riesgos con la salud y desempeño en el personal de salud en un hospital nacional en Huánuco. Plantearon una investigación cuantitativa, transversal, donde se tuvo a 46 participantes. Los resultados mostraron que existe un grado moderado en la gestión para prevenir los riesgos con 71.7%, donde el desempeño laboral se percibía por una salud física apropiada con 76.1%, sin embargo, la salud mental se manifestó como mala con 89.1%. El análisis de correlación mostró una significancia menor al 0.05. Por tanto, los autores concluyeron que la gestión de prevención de riesgos se asocia con la salud y el desempeño laboral del personal de salud.

Vásquez (2022) buscó asociar la gestión de prevención de riesgos con el desempeño laboral en personal de salud en un centro de salud de Cañete. Desarrolló una investigación cuantitativa, correlacional, donde participaron 68 miembros del personal sanitario. Como resultados mostraron un valor de correlación de 0.567, con significancia de 0.001. Por ello, el autor concluyó que existe asociación estadística entre la gestión de prevención de riesgo y el desempeño laboral, donde al presentar una buena gestión, el desempeño crece.

Bardales (2021) tuvo como finalidad analizar cómo se asocian la gestión diseñada para prevenir riesgos en salud y seguridad junto al desempeño de actividades laborales del personal sanitario en un hospital de apoyo en Otuzco. Realizó una pesquisa con diseño no experimental con alcance correlacional, en la

cual estuvieron 37 trabajadores de salud. Como resultados obtuvo que la gestión de prevención se cumplió en un 78.4%, y únicamente un 32.4% desarrolló un excelente desempeño laboral. En el análisis por Chi Cuadrado entre la gestión de prevención con el desempeño laboral junto a sus dimensiones obtuvo una significancia mayor a 0.05. Finalmente, el autor llegó a concluir que las variables estudiadas no presentan asociación.

Suarez (2021) planteó identificar la asociación sobre prevenir los riesgos con el desempeño de actividades laborales en profesionales sanitarios de un hospital de Chimbote. Fue una pesquisa cuantitativa, transversal, donde participaron 118 miembros del personal sanitario. Respecto a los resultados obtuvo que los coeficientes de Spearman entre el desempeño laboral con los riesgos biológicos fueron de -0.231, con los riesgos ergonómicos de -0.274. Finalmente, el autor concluyó que existe asociación entre determinados riesgos dentro del establecimiento de salud con el desempeño y productividad del personal sanitario.

Jiménez y Gómez (2021) buscaron analizar cómo se asocian los riesgos laborales con el desempeño laboral para el trabajador sanitario en un nosocomio nacional ubicado en el Callao. Plantearon una investigación básica, no experimental y cuantitativa, donde se tuvo a 65 participantes del área de salud. En cuanto a los resultados encontraron que el riesgo laboral es alto en un 93.3%, donde el riesgo ergonómico es alto con el 90%, igual que el riesgo químico con 83.3%, y el biológico con 53.3%. Por otro lado, el desempeño es alto con 60%, donde la correlación de estos es de -0.404 ($p=0.027$). Asimismo, la asociación de los riesgos laborales con la eficacia es de -0.551 ($p=0.002$), con la eficiencia es de -0.019 ($p=0.922$), y con la efectividad es de -0.384 ($p=0.036$). Los autores concluyeron que el riesgo laboral se asocia con el desempeño laboral en el personal de salud, por lo que es importante una gestión que prevenga los riesgos ocasionados en el establecimiento sanitario.

Respecto a la gestión de prevención de riesgo, como teoría general se tiene a Castejón et al (1998) quienes mencionan que es un proceso evaluativo de las diversas causas existentes que puede poner en riesgo la organización, la cual requiere una revisión periódica para su respectivo control.

Por otro lado, la gestión de prevención de riesgos se define por los autores Vega y Marrero (2021), quienes lo indican como un conjunto de procedimientos en

donde se analizan acciones que podrían generar un efecto negativo para los trabajadores de una institución sanitaria. Estos procedimientos se basan en la búsqueda de amenazas internas y externas, así como dentro de los procesos y labores realizadas en cada ambiente, para generar objetivos que controlen y minimicen dichos eventos. Estos riesgos laborales son responsables de perjudicar la producción, la calidad y atención otorgada y la salud de los trabajadores. La multiplicidad de estos riesgos en los hospitales se producirá en mayor o menor medida, determinada por la gestión desarrollada por la organización.

Cuando se trata de gestión de riesgos, provenga del ámbito empresarial, financiero, salud, desastres, requiere la identificación cada riesgo que pueda ocasionar un daño notable al personal o entidad. El riesgo que es la posibilidad que suceda algún daño se genera en forma general al relacionarse tres aspectos, la existencia de un peligro o amenaza, una o múltiples fragilidades que sean dependientes de forma directa de cada sujeto, sistema, sociedad u agrupación ya sea de tendencia política, económica, social, organizacional, etc. y/o un conjunto de todo lo mencionado que resulta frecuente y el periodo o exposición a estos, mientras mayor sea el lapso de exposición sin atención de las vulnerabilidades que enfrenten las amenazas, se tendrá mayor riesgo que ocurra un daño (Figueroa y Hernández, 2021).

En el entorno laboral, los peligros ocurren todos los días, generando riesgos que pueden dañar a los trabajadores y las organizaciones. Para lograr esto, las organizaciones deben trabajar con los trabajadores para establecer, desarrollar, accionar, sostener y optimizar periódicamente los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional para abordar los riesgos laborales (Espinoza et al, 2020).

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales del Perú es la Ley N° 29783 consta de 9 principios fundamentales que funcionan como punto inicial para cada parte de la ley. La Ley de Clima Laboral tiene por objeto promover la cultura nacional para prevenir los riesgos durante la jornada laboral. La ley se aplica a cualquier tipo de sector, ya sea público o privado, e incluye a todos los empleadores y empleados que ejercen actividades privadas en el régimen de empleo público, a los empleados y funcionarios del sector público, y a los miembros de las fuerzas armadas, servicios militares, policía estatal y autónomos. La ley dispone normas mínimas que previenen los riesgos laborales, logrando tanto los empresarios como los trabajadores

establecer en cualquier momento un nivel de protección que refleje la mejora prevista en esta ley (Congreso de la República, 2011).

En cada establecimiento de salud es necesaria una completa gestión de prevención de riesgos, analizando toda causa de esfuerzo que provoque sobrecargar de manera excesiva agotarse física y mentalmente, además que debe existir cada centro de salud un grupo multidisciplinario, que mantenga un seguimiento constante de insumos o equipamientos dentro del área de trabajo, y el diseño e infraestructura para poder minimizar los riesgos laborales y mejorar el desempeño de los profesionales de salud en el desarrollo óptimo de sus actividades laborales (Vega y Puicon, 2022).

La cantidad de información, requisitos y lineamientos y los cambios diarios en las políticas públicas cambian fundamentalmente el modo de vivencia, las labores e interacciones. Llevar a cabo cualquier programa de gestión que prevengan los riesgos basados en la seguridad y salud ocupacional los profesionales sanitarios requieren una comprensión de cómo funcionan las organizaciones y cómo se puede mejorar el desempeño a través de enfoques participativos, colaboración y compromiso, cambios impulsados por datos y participación de la gestión. A través de modelos conceptuales, estas recomendaciones reconocen el dominio cognitivo de los factores humanos y la ergonomía y la respuesta de los trabajadores al entorno laboral general (Dennerlein et al., 2020).

Para lograr analizar apropiadamente una gestión de prevención de riesgos, esta se puede dividir en 4 dimensiones: en primer lugar, la gestión de los agentes biológicos, que se refiere a todo agente que pueda causar alguna enfermedad al personal de salud. Para organizar e implementar prácticas de bioseguridad, se enumera como uno de sus principales elementos manejar propiciamente los residuos generados en los servicios sanitarios, ya que, dichos centros son responsables desde su generación hasta su destino final (Beltrán et al., 2020).

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2020) indicó que la gestión de los agentes biológicos se refiere a las medidas y procedimientos establecidos para controlar la exposición a microorganismos y otros materiales biológicos que pueden ser perjudiciales para la salud. Esto incluye

identificar, evaluar y controlar los riesgos biológicos en el lugar laboral para prevenir enfermedades y asegurar un ambiente laboral seguro (INSST, 2020)

En muchos lugares o sectores de trabajo en la cual los trabajadores laboran día a día, existe la presencia de organismos vivos celulares o no celulares, que pueden verse únicamente de forma microscópica y resultan de mucha relevancia en contra de la salud pública, debido a que, interactuando con las personas, es posible ocasionar cambios de las funciones orgánicas de los trabajadores (Cabrera et al., 2022).

Aplicar un sistema para gestionar los residuos en los establecimientos sanitarios permite la reducción de riesgos, el trabajo seguro, el manejo cuidadoso, el almacenamiento, el transporte seguro de materiales cortantes y su disposición en un lugar adecuado, acciones que pueden favorecer la minimización del riesgo de accidentes laborales y una menor exposición a materiales biológicos (Souza et al., 2022).

Luego, se tiene la gestión de los agentes químicos, los cuales son bastante diferentes según el departamento hospitalario involucrado y puede provenir de múltiples fuentes, como el uso de agentes esterilizantes, desinfectantes, detergentes, solventes, metales pesados, medicamentos peligrosos y gases anestésicos. Este proceso se trata de mejorar los procedimientos de prevención y monitorear constantemente la presencia y el nivel de sustancias potencialmente tóxicas, tanto en los trabajadores (monitoreo biológico) como en los entornos de trabajo (monitoreo ambiental), lo que podría reducir significativamente el riesgo de exposición y contaminación (Charlier et al., 2021).

En suma, la gestión de agentes químicos en el entorno laboral abarca identificar, evaluar y controlar diversas sustancias químicas peligrosas a las que los trabajadores podrían estar expuestos. Lo cual promueve implementar medidas de control, la capacitación de los empleados sobre el manejo seguro de productos químicos, y la vigilancia de la salud para prevenir enfermedades profesionales (INSST, 2022).

Asimismo, se presenta la gestión de los riesgos físicos, que hace referencia a factores vinculados a la exposición del cuerpo a radiaciones, iluminación, o ruido que puede llegar a perturbar al personal de salud. Se tiene parte del personal de salud

expuestos a contactos ocupacionales con diversas intervenciones radiológicas diagnósticas y terapéuticas. La exposición de los trabajadores sanitarios a diversas ondas radiológicas provoca complicaciones agudas (dermatitis, mucositis y caída del cabello), así como complicaciones a largo plazo (cataratas, problemas de la piel, problemas genéticos y cáncer) debido a la alteración del funcionamiento normal del ADN (Santana et al., 2021).

Mientras que, para el INSST (2022) la gestión de riesgos físicos se refiere a identificar y controlar factores ambientales como el ruido, la radiación, las vibraciones y las temperaturas extremas que pueden alterar la salud de los trabajadores. Se implementan medidas preventivas y equipos de protección para minimizar estos riesgos.

Finalmente, se tiene la gestión ergonómica, que es un conjunto de aspectos que buscan evitar poner en riesgo al personal de salud de desarrollar trastornos musculoesqueléticos. Quienes se desempeñan en el ámbito profesional deben hacer uso de actos físicos para hacer frente a las exigentes tareas que se presentan en el día a día, lo que se acompaña de dolor agudo de aparición o lesiones menores que se cronifican con el tiempo. En consecuencia, tienen un impacto directo en el bienestar, el desempeño y la vida personal del profesional (Fierro et al., 2022).

Además, se enfoca en adecuar el ambiente de trabajo y las labores a las capacidades y limitaciones físicas de los trabajadores. Esto incluye el diseño de puestos de trabajo, la disposición de herramientas y equipos, y la implementación de prácticas de trabajo seguras para prevenir lesiones musculoesqueléticas (INSST, 2021).

Los criterios ergonómicos buscan ajustar las características del entorno de trabajo de los empleados, es decir, implica evaluar diferentes aspectos que llevan a identificar los distintos riesgos ergonómicos que se encuentren y/o puedan presentarse en el personal. Los enfermeros se encuentran con mayor exposición a riesgos que dañen su salud, seguridad y bienestar, ya que están expuestos a diferentes factores de riesgo debido a las especificidades de su trabajo y las extensas horas de trabajo. Por lo tanto, se considera que es un problema predominante (Pincay et al., 2021).

Para la variable Desempeño Laboral, como teoría general se tiene a Chiavenato (2000), quien menciona que son los actos o formas de comportarse de los trabajadores destacados para alcanzar las metas organizacionales, destacando que un desempeño elevado de sus labores viene siendo la fortaleza con mayor relevancia de la organización.

Por otro lado, Argoti (2020) definió este concepto como el valor que una persona adiciona a la organización de diversas formas resulte posible en un período de tiempo definido para alcanzar las metas establecidas, con la finalidad de que se pueda medir el desempeño de cada trabajador y mirar el rendimiento.

El desempeño laboral mide la actitud de cada trabajador de la organización y logra ubicar las áreas de impacto positivo y negativo. El objetivo de la medición del desempeño es mejorarlo para alcanzar las metas propuestas. Señala al esfuerzo que produce cada persona que labora respecto al desempeño de las responsabilidades que le son asignadas, al desarrollo con que labora. Por ello, una gran proporción de instituciones corroboran este aspecto para conocer el nivel de eficacia y eficiencia con que desarrollan sus tareas (Bohórquez et al., 2020).

El desempeño laboral viene a ser cómo se manifiesta el rendimiento de cada profesional de la salud, en donde se indican tres dimensiones: en primer lugar, la dimensión eficiencia, Castro y Delgado (2020) definen que es la base esencial que debe lograr la organización respecto a los requisitos que necesite: conseguir los objetivos institucionales, competitividad (habilidades y capacidad de trabajo), trabajador que tenga un elevado grado de motivación y capacitación, estilo de vida, política, ética y conducta.

Esta señala el cumplimiento de metas para optimizar los recursos, no obstante, resulta relevante comprender que la alta eficiencia depende del estricto apego a las directrices de la planificación, por otra parte, además hay que considerar que esta tiene que tener flexibilidad, ya que el entorno podría generar cambios que deben ser abordados de manera efectiva, y así prevenirlos. que los cambios que se producen conducen a fracasos (Barahona et al., 2023).

Para la dimensión eficacia, George et al. (2021) la definen como la relación objetivo-resultado dado en condiciones ideales. Significa que el fin perseguido logra conseguirse en un contexto ideal, lo que significa que se favorece al máximo su

realización. La eficacia está referida al resultado relacionado con los objetivos y la obtención de las metas de la institución.

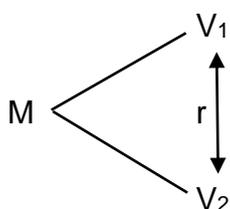
Resulta el nivel donde los procedimientos o servicios consigan el resultado más óptimo que se pueda lograr. Con el fin de ser eficaces, las tareas deben priorizarse y realizarse de manera ordenada aquellas que permitan una mejor y mejor realización. Al obtener las condiciones de máximo condicionamiento para conseguir un objetivo, y si se consigue, los recursos destinados a ese objetivo han sido efectivos (Navas, 2023).

Finalmente, para la dimensión efectividad, Wong et al. (2023) lo definen como la relación meta-resultado en situaciones reales. Se refiere al impacto de las acciones y las metas al finalizar, aprovechamientos y resultados en la organización relacionado con las metas establecidas. La efectividad es un término más amplio que la eficacia, ya que menciona como mide el efecto que un procedimiento en particular posee respecto al estado de salud de las personas, siendo un concepto que únicamente es evaluado al practicar de forma real la medicina.

La efectividad no tiene en cuenta la eficiencia o la eficacia al momento de cumplir los objetivos, más bien es una cuantificación del desempeño, es decir, la apreciación de la elección acertada de un procedimiento que da resultado a un inconveniente o necesidades que limitan la consecución de metas (Bayser, 2022).

II. METODOLOGÍA

La presente investigación fue de tipo básico ya que, según el manual Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2018), se buscó ampliar los conocimientos del personal en el hospital, sin desarrollar alguna aplicación específica para esta. Además, el enfoque fue cuantitativo porque desarrolló un análisis estadístico para tratar los resultados que se obtuvieron en la recolección de datos. Finalmente, se tuvo un diseño no experimental ya que se observó al personal de salud sin manipular las variables de estudio (Final y Vera, 2020). De igual manera, fue descriptivo-correlacional, pues se buscó identificar el estado actual de las variables en la muestra evaluada, al igual que establecer la relación entre las mismas (Gravetter y Forzano, 2018).



M: muestra

V₁: gestión de prevención de riesgos

V₂: desempeño laboral

r: relación

Respecto a las variables de estudio, la primera fue la Gestión de prevención de riesgo, cuya definición conceptual según Vega y Marrero (2021), es un conjunto de procedimientos en donde se analizan acciones que podrían generar un efecto negativo para el personal de una institución de salud. Como definición operacional, esta variable será medida por un instrumento de ítems dividido en 4 dimensiones: Gestión de riesgo biológico, Gestión de riesgo químico, Gestión de riesgo físico, y Gestión de riesgo ergonómico.

La segunda variable es el Desempeño laboral, cuya definición conceptual según Argoti (2020) es el valor que una persona adiciona a la organización de diversas formas resulte posible en un período de tiempo definido para alcanzar las

metas establecidas, con la finalidad de que se pueda medir el desempeño de cada trabajador y mirar el rendimiento. Como definición operacional, esta variable se medirá por un instrumento de ítems dividido en 3 dimensiones: Eficiencia, Eficacia, y Efectividad.

En cuanto a la población de estudio, se define como el total de individuos que presentan los criterios de inclusión y exclusión del estudio (Haidi et al., 2023). La población en este estudio fue de 100 miembros del personal de salud de un hospital de Lima. Como criterios de inclusión se tuvo personal de salud sin distinción de sexo, de las diversas áreas de servicio del hospital, tanto personal médico, enfermeros o técnicos. Como criterios de exclusión, se tuvo aquellos que estén de licencia en el día de la recolección de datos, o personal que no deseen participar del estudio, o que no firmen el consentimiento informado.

Con respecto a la muestra, es definida como una parte poblacional, que resulta significativa para la recolección de datos, que se calculada por medio una fórmula estadística (Haidi et al., 2023). Por ello, la muestra se conformó por 80 miembros del personal de salud, mediante la fórmula de cálculo muestral con población conocida (Anexo 7). Además, el estudio tuvo un muestreo no probabilístico por conveniencia, en la cual se buscó a los participantes en base a los tiempos del investigador y disposición de los participantes (Haidi et al., 2023).

En relación a la técnica e instrumentos de medición, como técnica se tuvo la encuesta, y de instrumento un cuestionario por variable. En primer lugar, se tuvo un cuestionario sobre gestión de prevención de riesgo, conformado por 27 preguntas divididas en 4 dimensiones: Gestión de riesgos biológicos (6), Gestión de riesgos químicos (6), Gestión de los riesgos físicos (9), y Gestión de riesgos ergonómicos (6), medida cada una en una escala de Likert de 5 niveles: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, y Siempre. La variable se midió en una escala ordinal: Bajo, Medio, y Alto.

Por otro lado, se tuvo el Cuestionario de desempeño laboral, el cual contiene finalmente 20 preguntas divididas en 3 dimensiones: Eficiencia (8), Eficacia (8), y Efectividad (4), cada ítem presenta una escala de Likert del 1 (nunca) al 5 (siempre),

donde finalmente la variable y dimensiones se midieron en una escala ordinal de bajo, medio y alto.

Para ambos instrumentos, se realizó una prueba de validación mediante un juicio de 3 expertos, quienes afirman a través de los formularios de validación que dichos instrumentos son aptos. Luego se desarrolló una prueba piloto que determinó la confiabilidad de los mismos, para lo cual se consiguió un resultado de Alfa de Cronbach de 0.724 para el instrumento de la primera variable, y 0.950 para el instrumento de la segunda variable.

En cuanto al procedimiento de recolección de datos, se coordinó y solicitó acceso a un hospital de Lima para realizar la toma de datos. Presentando los permisos correspondientes, se procedió a la búsqueda de cada miembro del personal de salud que cumpliera con los criterios de inclusión y exclusión de la investigación, obteniendo la firma del consentimiento informado en caso de que desearan formar parte de la muestra del estudio. Finalmente, se les entregaron los cuestionarios en formato virtual para la recolección de sus respuestas.

En cuanto al método de análisis de datos, teniendo todas las respuestas debidamente llenadas por cada participante, se codificaron los datos al programa Excel. Luego, se exportó la información al programa SPSS v.29, donde se realizó el análisis estadístico pertinente para esta investigación.

En primer lugar, se desarrolló un análisis descriptivo, donde se evaluó individualmente las variables por medio de tablas de frecuencia (Sucasaire, 2021). Luego, se analizó el estadístico más apropiado para obtener la relación de variables, desarrollando una prueba de normalidad (Flores et al, 2019). Finalmente, se realizó un análisis inferencial para analizar apropiadamente la existencia de la asociación de ambas variables, haciendo uso de un estadístico paramétrico (R de Pearson) o no paramétrico (Rho de Spearman), acorde a la prueba de normalidad (Ramírez y Polack, 2020).

Por último, respecto a los principios éticos, estos resultan medidas adoptadas en base a conductas apropiadas por los investigadores para mantener la verdad en los resultados obtenidos (Reyes et al., 2020). Esta investigación siguió cuatro principios éticos.

En primer lugar, Autonomía, debido a que el personal de salud firmó un consentimiento informado, donde tuvo la información respectiva de los objetivos, beneficios y riesgos del estudio, siendo voluntaria su participación (Solis et al., 2023). Asimismo, se aplicó la Beneficencia, ya que los resultados estuvieron a disposición del hospital, donde podrán realizar las medidas respectivas acorde a dichos resultados a beneficio del personal de salud (Inguillay et al., 2020). A su vez, se consideró la No maleficencia porque se buscó no condicionar al personal de salud a responder de alguna forma en específica los cuestionarios, cada respuesta será únicamente de cada participante (Ontano et al., 2021). Por último, se tuvo la Justicia, ya que prevaleció un trato justo no discriminando a los participantes del estudio, no mostrando diferencias por sexo, raza o creencias personales de cada uno (Orozco et al., 2022).

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan el análisis estadístico de los resultados obtenidos mediante los cuestionarios aplicados al personal de salud. En primera instancia, se tendrá el análisis descriptivo, que indicará de forma individual el nivel presente de cada una de las variables analizadas.

Tabla 1

Gestión de prevención de riesgo de un hospital de Lima, 2024

	<i>Gestión de prevención de riesgos</i>		<i>Gestión de riesgo biológico</i>		<i>Gestión de riesgo químico</i>		<i>Gestión de riesgo físico</i>		<i>Gestión de riesgo ergonómico</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	13	16.25%	3	3.75%	13	16.25%	13	16.25%	14	17.5%
Medio	32	40.00%	24	30%	29	36.25%	64	80%	47	58.75%
Alto	35	43.75%	53	66.25%	38	47.5%	3	3.75%	19	23.75%
TOTAL	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Nota: Elaboración del autor mediante SPSS v.29

La tabla 1 indica que la mayor parte del personal de salud manifiesta un elevado nivel de gestión de prevención de riesgos sin superar la mitad de la muestra encuestada (43.75%). Asimismo, en cuanto a sus dimensiones, la gestión de riesgo biológico se percibió con un nivel alto por más de la mitad de los encuestados (66.25%); en la gestión de riesgo químico se presentó un nivel alto sin superar la mitad del personal sanitario (47.5%); por otro lado, para la gestión de riesgo físico se presentó un nivel medio en gran parte de la muestra (80%), y respecto a los riesgos ergonómicos, se presentó un nivel medio, superando la mitad de los encuestados (58.75%).

Tabla 2*Desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima, 2024*

	Desempeño laboral		Eficiencia		Eficacia		Efectividad	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	11	13.75%	3	3.75%	13	16.25%	13	16.25%
Medio	31	38.75%	24	30%	29	36.25%	64	80%
Alto	38	47.5%	53	66.25%	38	47.5%	3	3.75%
TOTAL	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Nota: Elaboración del autor mediante SPSS v.29

La tabla 2 muestra que menos de la mitad de los profesionales sanitarios desempeñan sus labores con un alto nivel (47.5%). En cuanto a sus dimensiones, más de la mitad del personal de salud realizó sus actividades laborales con una eficiencia alta (66.25%); asimismo, la mayor parte del personal sanitario presentó una alta eficacia en sus labores (47.5%); finalmente, la gran mayoría de los profesionales sanitarios realizó sus labores con una efectividad media (80%).

Luego de analizar los resultados por cada variable, se procedió con el análisis inferencial, en donde se comprobó la veracidad o falsedad de las hipótesis de estudio planteadas. Para ello, en primer lugar, se realizó la prueba de normalidad, que permitió determinar qué prueba estadística resultaba más conveniente.

Tabla 3*Prueba de normalidad de las variables de estudio*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de prevención de riesgos	,221	80	0,000	,875	80	0,000
Desempeño laboral	,110	80	0,018	,936	80	,001

Nota: Elaboración del autor mediante SPSS v.29

La tabla 3 muestra el análisis de normalidad de las variables que, al tener una muestra de 80 miembros del personal de salud, el análisis se basó en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde se apreció que la significancia era menor a 0.05, por lo que se dedujo que los datos no seguían una distribución normal. Por lo tanto, debido a que no presentaban dicha distribución, se requirió el uso de pruebas no paramétricas para poder responder a los objetivos planteados, por lo que se utilizó la prueba de correlación de Spearman para tales fines.

Tabla 4

Relación entre la Gestión de prevención de riesgo y el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima, 2024

			Gestión de prevención de riesgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de prevención de riesgo	Coefficiente de correlación	1.000	0.872
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	80	80
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.872	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	80	80

Nota: Elaboración del autor mediante SPSS v.29

La tabla 4 indica un coeficiente de correlación de 0.872, además, la significancia fue de 0.000. Debido a que este último fue menor a 0.05, se dio veracidad a la hipótesis de estudio, logrando afirmar que existe una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre la gestión de prevención de riesgos y el desempeño laboral. Esto señala que ambos varían simultáneamente en el mismo sentido y aproximadamente en la misma proporción, es decir, a medida que la gestión de prevención de riesgos aumente, lo hará con una proporción similar el desempeño laboral.

Tabla 5

Relación entre la Gestión de prevención de riesgo y la eficiencia del personal de salud de un hospital de Lima, 2024

			Gestión de prevención de riesgo	Eficiencia
Rho de Spearman	Gestión de prevención de riesgo	Coeficiente de correlación	1.000	0.871
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	80	80
Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	0.871	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	80	80

Nota: Elaboración del autor mediante SPSS v.29

En la tabla 5 se observa un coeficiente de correlación de 0.871, además, la significancia fue de 0.000. Debido a que este último fue menor a 0.05, se dió veracidad a la hipótesis de estudio, por lo que se afirma que existe una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre la gestión de prevención de riesgos y la eficiencia en el desempeño laboral. Esto pone en evidencia que dicha gestión varía casi en el mismo sentido y proporción que la eficiencia, es decir, si se elevan los niveles de gestión de prevención de riesgos, los niveles de eficiencia del personal de salud también irán en aumento.

Tabla 6

Relación entre la Gestión de prevención de riesgo y la eficacia del personal de salud de un hospital de Lima, 2024

			Gestión de prevención de riesgo	Eficacia
Rho de Spearman	Gestión de prevención de riesgo	Coeficiente de correlación	1.000	0.865
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	80	80
Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación	0.865	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	80	80

Nota: Elaboración del autor mediante SPSS v.29

En la tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación fue de 0.865, además, la significancia fue de 0.000. Al ser este último menor a 0.05, se aceptó la hipótesis de estudio, por lo que se afirma que se presenta una asociación directa, alta y estadísticamente significativa entre la gestión de prevención de riesgos y la eficacia en el desempeño laboral. Esto quiere decir que la gestión de prevención de riesgos tuvo una variación proporcional y de igual dirección que la eficiencia, es decir, si los niveles de gestión de prevención de riesgos aumentan, la eficacia del personal de salud presentará mayores niveles de forma proporcional.

Tabla 7

Relación entre la Gestión de prevención de riesgo y la efectividad del personal de salud de un hospital de Lima, 2024

			Gestión de prevención de riesgo	Efectividad
Rho de Spearman	Gestión de prevención de riesgo	Coeficiente de correlación	1.000	0.827
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	80	80
Spearman	Efectividad	Coeficiente de correlación	0.827	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	80	80

Nota: Elaboración del autor mediante SPSS v.29

En la tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación fue de 0.865, además, se obtuvo una significancia de 0.000. Como este último fue menor a 0.05, se aceptó la hipótesis de estudio, por tanto, se manifiesta que existe una correlación directa, alta y estadísticamente significativa entre la gestión de prevención de riesgos y la efectividad en el desempeño laboral. Esto significa que la gestión desarrollada para prevenir los riesgos con la efectividad covaría en igual dirección, es decir, cuando se eleven los niveles de dicha gestión, se elevará proporcionalmente los niveles de efectividad del personal de salud.

IV. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024. En ese sentido, a continuación, se discutió y contrastó los principales hallazgos de esta investigación con los antecedentes de investigación y aportes teóricos sobre las variables estudiadas, con la finalidad de establecer similitudes y diferencias entre ellos.

En primera instancia, respecto al objetivo general, los resultados mostraron una correlación directa y alta entre la gestión de prevención de riesgos con el desempeño laboral, presentando un coeficiente de 0.872 y significancia de 0.000, por lo que se afirma que existe una asociación entre ambas variables. Estos hallazgos se asemejaron a la investigación desarrollada por Vásquez (2022) donde igualmente las variables presentan una significancia menor al 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.567, lo que pone en evidencia su asociación directa y significativa.

En la misma línea se encontraron los estudios de: Garay y Vásquez (2020), cuyo análisis de correlación mostró una significancia menor al 0.05; Suarez (2021) también reportó una relación significativa entre las variables estudiadas; Luengo y Montoya (2020) encontraron datos similares, donde se presentó una asociación entre el desempeño laboral y el cuidado del estado de salud laboral del personal de salud con una significancia menor a 0.001.

Esto debido a que, según lo manifestado por Figueroa y Hernández (2021) la gestión de prevención evita perjuicio en la salud del personal sanitario, controlando cualquier amenaza (química, biológica, física o ergonómica), y los establecimientos sanitarios deben ser capaces de brindar las medidas de seguridad completas para evitar el daño a la salud de sus trabajadores, y que puedan desenvolverse dando su máxima capacidad laboral, manifestando un elevado desempeño laboral constante.

Este aspecto posee relevancia, ya que, para Argoti (2020) es indispensable que un profesional de salud pueda desempeñar sus labores con total normalidad, generando un valor agregado expresado en el alcance de metas del establecimiento sanitario, y para ello es importante que dichos trabajadores se sientan seguros en cada aspecto de su integridad para poder atender a diversos pacientes con diferentes

condiciones de salud, incluso cuando estas resultan ser muy contagiosas, cumpliendo con la promoción de su recuperación.

En cuanto al primer objetivo específico, que fue determinar los niveles de gestión y prevención de riesgos y desempeño laboral, se halló que la gestión de prevención de riesgos en el personal de salud presentó predominantemente un nivel alto (43.75%). De la misma manera, su nivel de desempeño laboral predominante se caracterizó por ser alto (47.5%). Estos hallazgos tuvieron coherencia con lo encontrado por Garay y Vásquez (2020), cuyos resultados mostraron que existe un grado moderado en la gestión para prevenir los riesgos con 71.7%. Asimismo, Bardales (2021) obtuvo que la gestión de prevención se cumplió en un 78.4%, y únicamente un 32.4% desarrolló un excelente desempeño laboral.

Estas similitudes se sustentan en que, la gestión de prevención de riesgos, al ser un conjunto de procedimientos en donde se analizan acciones o aspectos que podrían generar un efecto negativo para el personal de una institución de salud (Vega y Marrero, 2021), si se llevan a cabo de manera favorable, habrá un desempeño laboral mayor en los trabajadores de salud, pues este aspecto evidencia el esfuerzo que produce cada persona que labora respecto al desempeño de las responsabilidades que le son asignadas, al desarrollo con que labora. Evidentemente, se espera que dicha gestión sea la mejor posible, pero deben establecerse las condiciones adecuadas para ello tal como como menciona Espinoza et al. (2020), quienes resaltan la importancia de minimizar los riesgos laborales que dañen el estado físico y psicológico de los trabajadores y que permitan una mayor seguridad en el desarrollo de sus actividades.

En relación al segundo objetivo específico, el análisis de datos mostró una correlación directa y alta entre la gestión de prevención de riesgos con la eficiencia del personal de salud, presentando un coeficiente de 0.871 con significancia de 0.000, por lo que se afirma que existe una alta asociación entre ambos términos. Los hallazgos encontrados se alinean con los datos obtenidos por Suarez (2021) dónde dicho autor encontró de la misma forma una asociación entre la eficiencia de los trabajadores sanitarios con la gestión de prevención de riesgo. Asimismo, lo reportado por Jiménez y Gómez (2021) mostró una asociación de los riesgos laborales con la eficiencia de -0.019 ($p=0.922$), resaltando que, ante la presencia de un entorno con

riesgos laborales, se verá afectada la eficiencia de los colaboradores en el ejercicio de sus funciones diarias.

En otro aspecto, Marín y Gonzales (2022) señalaron en el desarrollo de su investigación que el rendimiento del personal de salud se asocia negativamente con los riesgos físicos y mentales que produce la sobrecarga laboral, la falta de equipos de protección para atender pacientes con enfermedades infectocontagiosas, o tener una posición prolongada debido a la atención continua de los pacientes, siendo prescindible el desarrollo de una apropiada gestión de riesgos que permita prevenir mitigar dichos riesgos que permitan una mejor eficacia del personal sanitario.

Estos resultados reflejan lo mencionado por Castro y Delgado (2020), donde se resalta que los trabajadores resaltan sus capacidades laborales en un ambiente con mayor seguridad, logrando alcanzar los objetivos institucionales, además de realizar su trabajo mediante una adecuada ética. Es decir, la eficiencia del personal de salud va directamente de la mano con las directrices organizacionales de los establecimientos sanitarios que, tomando medidas inmediatas hacia la seguridad y comodidad de los profesionales, se logre con mayor rapidez las metas deseadas por la directiva.

Asimismo, Bohórquez et al. (2020) mencionaron que la eficiencia del desempeño laboral se mide constantemente para analizar si se logran alcanzar las metas trazadas, por lo que los diversos establecimientos de salud deben tomar importancia al impedimento de los diversos riesgos que pueden perjudicar al personal sanitario, como la falta de equipos de protección, equipos de diagnósticos en mal estado, o incluso un mal manejo de los residuos sólidos dentro de las oficinas o áreas de atención al paciente, las cuales impidan el desarrollo de sus diversas actividades, sobre todo las que competen al proceso de atención de los diversos pacientes que ingresan continuamente al establecimiento. Es fundamental, comprender que se trata de establecimientos dirigidos a atender las necesidades en salud de los usuarios que acuden a ellos, y no debe haber errores en ninguno de los casos, porque se pone en riesgo la integridad y vida del paciente.

Respecto al tercer objetivo específico, el análisis estadístico mostró una correlación directa y alta entre la gestión de prevención de riesgos con la eficacia del personal de salud, presentando un coeficiente de 0.865 con significancia de 0.000,

por lo que se afirma que existe una alta asociación entre ambos términos. Estos resultados son similares a los expuestos en la investigación de Sun y Hye (2020) quienes mostraron igualmente una asociación, aunque de nivel bajo en instituciones de salud coreanas, donde mostró que la eficacia se reduce con un mal manejo de la gestión de riesgos y salud ocupacional. En suma, el estudio de Jiménez y Gómez (2021) demostró que existe una asociación de los riesgos laborales con la eficacia de -0.551 ($p=0.002$), dando a notar que, mientras más riesgos laborales existan, menor será la eficacia de los profesionales de salud.

Por otro lado, Adamopoulos et al.(2023) indicaron respecto a los resultados de su investigación que la eficacia de los profesionales de salud se asocia de forma positiva con la satisfacción laboral, y esta a su vez, de forma negativa con los riesgos presentes durante las actividades laborales, siendo los riesgos ergonómicos los de mayor consideración, seguido de los biológicos, químicos y físicos, por lo que dichos riesgos disminuyen la satisfacción y por ende el desempeño laboral de los colaboradores, reduciendo la eficacia con la que se podrían desempeñar si el establecimiento se preocupara en el cuidado de su integridad.

En el ámbito teórico, los hallazgos encontrados en la recolección de datos confirman lo mencionado por George et al.(2021), quienes mencionaron que, para lograr la eficacia, manifestada con el resultado ideal y maximizando la realización de los objetivos planteados por los establecimientos sanitarios, es relevante que se tengan igualmente las mejores condiciones laborales, como equipos o herramientas de diagnóstico que permitan una mayor precisión y rapidez de los resultados, y maximizando la prevención de riesgos que permitan desempeñarse mejor a los profesionales de salud.

Asimismo, Vega y Puicon (2022) indican que debe prevalecer un seguimiento continuo de insumos o equipamientos adecuados para la atención médica, ya que estos logran maximizar la eficacia en el desempeño laboral del personal de salud, y a su vez minimizar los riesgos laborales mediante la gestión de prevención, logrando llevar tranquilidad y satisfacción al personal sanitario para continuar con un elevado desempeño laboral.

Finalmente, Navas (2023) manifestó que la generación de planes de gestión que permitan minimizar los riesgos en la salud del personal genera resultados más

eficaces para el beneficio del hospital, ya que los trabajadores sanitarios obtienen las condiciones necesarias de seguridad para lograr tener un mejor desenvolvimiento y concentración en el cuidado y atención de los pacientes, que les permite obtener una mayor satisfacción de los mismos y por ello, acercarse más a los objetivos ideales que presentan la entidad de salud.

En relación al cuarto objetivo específico, el análisis estadístico indicó una correlación directa y alta de la gestión de prevención de riesgos con la efectividad en el desempeño laboral del personal de salud, presentando como valor de Spearman 0.827 con significancia de 0.000, por lo que se demuestra que existe una alta asociación entre ambos términos. Estos resultados se alinean a los obtenidos en la investigación de Jiménez y Gómez (2021), quienes encontraron una relación de los riesgos laborales con la efectividad de -0.384 ($p=0.036$), dando cuenta de que, ante la exposición de los colaboradores a los riesgos en su contexto laboral, la efectividad de su ejercer profesional se verá afectado negativamente.

Asimismo, Vásquez (2022) manifestó en su estudio, que el desempeño laboral en todas sus dimensiones se asociaba moderadamente con la gestión de prevención de riesgos, mostrando que, debido a gestionar y proveer por medio de los establecimientos sanitarios el equipo apropiado y ambientes seguros y cómodos, se manifestaba un crecimiento de la efectividad de los trabajadores sanitarios, mejorando ampliamente su desempeño laboral.

En lo teórico los resultados se respaldan por lo mencionado por George et al.(2021), ya que los profesionales de salud cada día deben realizar diversos procedimientos en donde la toma de decisiones es importante para mejorar el estado de salud de los pacientes, es por ello que deben sentirse seguros en todo momento y con todas las herramientas que disponen para realizar dichas tareas, sintiéndose apoyados por una apropiada gestión de prevención de riesgos, preocupándose más por la salud de sus pacientes que por su propia salud durante la atención y/o intervención médica.

Además, Dennerlein et al. (2020) mencionan que el compromiso de la directiva de los establecimientos de salud permite mejorar la efectividad del personal sanitario, por lo que implementar programas de gestión de prevención de riesgos es fundamental para incrementar las cualidades cognitivas de los trabajadores y poder

realizar sus labores con mayor rapidez y efectividad, permitiendo salvaguardar la vida de los pacientes que confían en dicho establecimiento.

Finalmente, Bayser (2022) manifestó que una mejora de la efectividad generada en las labores de cuidado que el personal de salud otorga a los pacientes va de la mano con una apropiada gestión que minimicen los riesgos que pueden causar que las labores del personal de salud se desarrollen en menor tiempo, como tener equipos apropiados para el diagnóstico de la condición de los pacientes, o tener un ambiente aislado libre de todo ruido externo que perturbe la concentración del profesional de salud y, por ende, permita reducir la cantidad de personas atendidas durante su jornada laboral.

V. CONCLUSIONES

En primer lugar, la gestión de prevención de riesgos en el personal de salud presenta predominantemente un nivel alto; además, su nivel de desempeño laboral predominante se caracterizó por ser alto (43.75% y 47.5% respectivamente).

Por otro lado, presentando un coeficiente de Spearman de 0.872 ($p=0.000$), se concluyó que la gestión de prevención de riesgos se relaciona de forma directa, alta y significativa con el desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Lima. En otras palabras, si se elevan los niveles de gestión de prevención de riesgos, se incrementarán proporcionalmente los niveles de desempeño laboral del personal sanitario.

Asimismo, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.871 ($p=0.000$), se pudo concluir que la gestión de prevención de riesgos y la eficiencia se relacionan de manera directa, alta y significativa. Por lo que, al mejorar los niveles de gestión de prevención de riesgos, se generará un aumento del nivel de eficiencia del personal de salud.

Igualmente, presentando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.865 ($p=0.000$), se concluyó que la relación entre la gestión de prevención de riesgos y la eficacia fue directa, alta y significativa. Ello indica que, si los niveles de gestión de prevención de riesgos incrementan, la eficacia del personal de salud incrementará de forma proporcional.

Por último, presentando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.827 ($p=0.000$), se llegó a concluir que la gestión de prevención de riesgos y la efectividad se relacionaron de manera directa, alta y significativa. Lo que señala que, si la gestión de prevención de riesgos presenta mejoras, igualmente se verá reflejada la mejoría de la efectividad del personal de salud.

VI. RECOMENDACIONES

En primera instancia, se recomienda al jefe del hospital implementar programas de formación continua y talleres especializados en prevención de riesgos para el personal de salud. Estos programas deben enfocarse en actualizar conocimientos y prácticas sobre gestión de riesgos, con el objetivo de minimizar los riesgos laborales, mantener y mejorar el nivel de desempeño laboral.

También, desarrollar e implementar políticas institucionales que fortalezcan la gestión de prevención de riesgos. Esto puede incluir la creación de un comité de salud y seguridad ocupacional que supervise y evalúe regularmente las prácticas de prevención de riesgos, asegurando que se mantengan y mejoren los estándares, lo que a su vez mejorará el desempeño laboral del personal.

Asimismo, para la mejora de la eficiencia del personal de salud, es recomendable mantener la comodidad de los ambientes donde realizan sus actividades de atención al paciente, por lo que la gestión debe centrarse en tener una silla ergonómica que permita soportar largas jornadas laborales sin padecer alguna molestia musculoesquelética; además, es importante la gestión de los residuos sólidos y biológicos, manteniendo ambientes limpios e inocuos para salud tanto de personal sanitario como de los pacientes.

Para optimizar la eficacia, se recomienda al establecimiento hospitalario realizar las gestiones pertinentes para obtener los equipos más sofisticados para diagnosticar de forma más rápida y precisa a los pacientes, desde termómetros, estetoscopios, hasta reactivos para análisis de laboratorio y equipos de diagnóstico por imágenes como ultrasonidos, rayos x o resonancias, los cuales permitirán que las actividades planificadas cada día se realicen estrictamente en las horas laborales propuestas, resaltando siempre que estos se encuentren en óptimas condiciones.

Finalmente, para mejorar la efectividad del personal de salud, es importante que el personal de salud pueda actuar tomando las mejores decisiones para tratar apropiadamente el malestar de los pacientes, por lo que se recomienda la gestión de ambientes u oficinas sean lugares de buena iluminación, sin presencia de ruidos o

vibraciones del exterior, evitando los riesgos físicos y optimizando el desempeño del personal sanitario.

REFERENCIAS

- Adamopoulos, I., Syrou, N., Lamnisis, D. & Boustras, G. (2023). Cross-sectional nationwide study in occupational safety & health: Inspection of job risks context, burn out syndrome and job satisfaction of public health Inspectors in the period of the COVID-19 pandemic in Greece. *Safety Science*, 158, 105960. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105960>
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Barahona, M., Cárcamo, M., Barahona, M., Barrientos, C., Infante, C. & Martínez, Á. (2023). Estimación de la eficiencia del uso de pabellones electivos en el sistema de salud público chileno entre 2018 y 2021. *Medwave*, 22(2), e2667. https://www.medwave.cl/medios/investigacion/estudios/2667/medwave_2022_2667.pdf
- Bardales, A. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en el contexto COVID-19 en trabajadores asistenciales en un Hospital II-1, 2021* [Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76710>
- Bayser, S. (2022). Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Behzadmehr, R., Doostkami, M., Sarchahi, Z., Dinparast, L., & Behzadmehr R. (2020). Radiation protection among health care workers: knowledge, attitude, practice, and clinical recommendations: a systematic review. *Reviews on Environmental Health*, 36(2), 223–234. <https://doi.org/10.1515/reveh-2020-0063>
- Beltrón, F. (2020). Riesgos biológicos en laboratorios clínicos de la ciudad de Portoviejo mediante el método Biogaval. *Revista San Gregorio*, (40), 118-131. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2528-79072020000300118&script=sci_arttext

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. *Revista Universidad y Sociedad*. 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cabrera R., Hinojosa, C., Macías, G., & Oñate, L. (2022). Bioriesgo existente en los trabajadores de la salud en hospitales. *Polo del Conocimiento*, 7(7), 1930-1944. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4325>
- Castejón, E., Benavides, F. & Moncada, S. (1998). Teoría general de la evaluación de riesgos. *Archivos de Prevención de riesgos laborales*, 2: 69-74. https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=851
- Castro, K. & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Charlier, B., Coglianese, A., De Rosa, F., De Caro, F., Piazza, O., Motta, O., Borrelli, A., Capunzo, M., Filippelli, A. & Izzo, V. (2021). Chemical Risk in Hospital Settings: Overview on Monitoring Strategies and International Regulatory Aspects. *Journal of Public Health Research*, 10(1). <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.1993>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8a ed.). McGraw-Hill. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Congreso de la República (2011, 20 de agosto). Ley N°29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Diario oficial El Peruano*. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Defensoría del Pueblo (2022, 13 de mayo). *Centros de salud de Lima registran graves problemas de infraestructura y falta de personal médico*. [Comunicado de prensa]. <https://www.defensoria.gob.pe/centros-de-salud-de-lima-registran-graves-problemas-de-infraestructura-y-falta-de-personal-medico/>

- Dennerlein, J. T., Burke, L., Sabbath, E. L., Williams, J. A. R., Peters, S. E., Wallace, L., Karapanos, M. & Sorensen, G. (2020). An Integrative Total Worker Health Framework for Keeping Workers Safe and Healthy During the COVID-19 Pandemic. *Human Factors*, 62(5), 689-696.
<https://doi.org/10.1177/0018720820932699>
- Espinoza, E, Gil, W, & Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000400012&lng=es&tlng=es
- Fierro, S., Guano, D., Ocampo, J. & Pacheco, S. (2022). Riesgos ergonómicos en personal de enfermería: una revisión práctica. *Polo del conocimiento (Edición núm. 70)*, 7(8), 955-970.
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4436>
- Figueroa, A. & Hernández, J. (2021). Seguridad hospitalaria, una visión de seguridad multidimensional. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 168-178.
<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3490>
- Final, M. & Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1).
<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Flores Muñoz, P., Muñoz Escobar, L., & Sánchez Acalo, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Perfiles*, 1(21), 4-11.
<https://doi.org/10.47187/perf.v1i21.42>
- Garay, G., & Velásquez, S. (2020). Gestión de la prevención de riesgos en el trabajo y el estado de salud autopercebida. *Gaceta Científica*, 6(1), 41–53.
<https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.721>
- George, R., Gámez, Y., Matos, D., Gonzales, I., Labori, R. & Guevara, S. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *INFODIR*. 17(35).
<https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2021/ifd2135m.pdf>

- Gravetter, F. y Forzano, L. (2018). *Research Methods for the Behavioral Sciences*. Cengage Learning. 6ª ed.
- Hadi M, Martel C, Huayta F, Rojas R, Arias J. Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. 1a ed. Puno; 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Inguillay Gagñay, L. K., Tercero Chicaiza, S. L., & López Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Jiménez, S. & Gómez, O. (2022). *Riesgos laborales y desempeño de las enfermeras en centro quirúrgico del hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren – Essalud. Callao. 2020* [Tesis de Maestría de la Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional Digital Universidad Nacional del Callao. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/6904>
- Le, X., Nguyen, Q., Onyango, B., Nguyen, Q., Pham, Q., Ta. N., Nguyen, T., Le, H., Vu, L., Hoang, M., Vu, G., Latkins, C., Ho, R. & Ho, C. (2021) Perception Toward Exposure Risk of COVID-19 Among Health Workers in Vietnam: Status and Correlated Factors. *Frontiers in Public Health*, 9:589317. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.589317>
- Luengo, C. & Montoya, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(259), 69-80. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
- Marín, B & González, J (2022). Riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de Enfermería. *Revista Información Científica*, 101(1). <https://revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3724>
- Ministerio de Salud. (2022). *Diagnóstico de brechas de infraestructura y equipamiento del sector salud*. <https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/08Proyectos/2022/diagnostico-brechas-infraestructura-sector-salud-2022.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6024450/5334566-sat-enero-2024.pdf?v=1710193712>
- Navas, E. (2023). *Eficacia del rol del personal de Enfermería en el cumplimiento del Componente Parto y Posparto de la Norma Técnica para la Certificación de Establecimientos de Salud como Amigos de la Madre y del Niño ESAMyN 2023*. [Tesis de Maestría de la Universidad de las Américas]. Repositorio Digital Universidad De Las Américas. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14908>
- OECD/Eurostat (2018). Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation. 4a ed, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Ontano, M., Mejía, A. & Avilés, M. (2021). Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas: Artículo de revisión. *Ciencia Ecuador*, 3(3), 9-16. <https://cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27>
- Organización Mundial de la Salud. (2022, 7 de noviembre). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud* [Comunicado de prensa]. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020, 17 de septiembre). *OPS lanza campaña de seguridad de los trabajadores de la salud en el Día Mundial de la Seguridad del Paciente*. [Comunicado de prensa]. <https://www.paho.org/es/noticias/17-9-2020-ops-lanza-campana-seguridad-trabajadores-salud-dia-mundial-seguridad-paciente>
- Orozco, H. & lamberto, J. (2022). La ética en la investigación científica: consideraciones desde el área educativa. *Perspectivas*, 10(19), 11–21. <https://perspectivas.unermb.web.ve/index.php/Perspectivas/article/view/355>
- Pincay, M., Chiriboga, G. y Vega, V. (2021). Posturas inadecuadas y su incidencia en trastornos músculo esqueléticos. *Revista de la Asociación Española de*

Especialistas en Medicina del Trabajo, 30(2), 125-261.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-161.pdf>

Ramírez, A. & Polack, A. (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte De La Ciencia*, 10(19), 191-208. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.597>

Reyes, J., Cárdenas, M. & Plua, K. (2020). Consideraciones acerca del cumplimiento de los principios éticos en la investigación científica. *Revista Conrado*, 16(77), 154-161. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000600154&script=sci_arttext&tlng=en

Santana González, C. C., Gómez Ortega, M., Dimas Altamirano, B., & Martínez Garduño, D. M. D. (2021). Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4566-4575. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.640

Solis, G., Alcalde, G. & Alfonso, I. (2023). Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. *Anales de Pediatría*, 99(3), 195-202. <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2023.06.005>

Souza, G., Coelho, H., Sales, J. Vieira, H., Borges, A., & Alencar, A. (2022). Medidas de biossegurança na assistência de enfermagem a pacientes hemodialíticos: revisão integrativa. *Revista Baiana De Enfermagem*, 36, e38203. <https://doi.org/10.18471/rbe.v36.38203>

Suarez, S. *Riesgos ocupacionales y desempeño laboral del profesional de Enfermería del Hospital La Caleta – Chimbote, 2021* [Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72554>

Sucasaire, J. (2021). Estadística descriptiva para trabajos de investigación: presentación e interpretación de los resultados. 1a ed. *Repositorio Concytec*. <https://hdl.handle.net/20.500.12390/2241>

Sun, J. & Hye, J. (2020). Factors Affecting the Job Performance of Occupational Health Manager at the Hospital. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 29 :8-19. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2020.29.1.8>

- Vásquez, J. (2022). *Gestión de salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud, Cañete-Yaúyos, 2022* [Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111751>
- Vega, A. y Puicon, M. (2022). Riesgos ergonómicos en el profesional de enfermería: revisión narrativa. *ACC CIETNA: para el cuidado de la salud* <https://doi.org/10.35383/cietna.v9i1.741>
- Vega, L. & Marrero, F. (2021). Gestión de riesgos en hospitales cubanos: un componente pendiente y necesario. *Gaceta Médica Espirituana*, 23(1): 1-6. <https://revgmespirituana.sld.cu/index.php/gme/article/view/2040>
- Wong, L., Seán, N., Hernández, R., Álvarez, Y., Aguilar, I. & Perera, L. (2023). Efectividad de la intervención de Enfermería sobre promoción de salud en brigadistas sanitarias. *Revista Cubana de Enfermería*, 39. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192023000100004&lng=es&tlng=pt

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Gestión de prevención de riesgo	Según Vega y Marrero (2021), son un conjunto de procedimientos en donde se analizan acciones que podrían generar un efecto negativo para el personal de una institución de salud.	La variable será medida mediante un cuestionario que cuenta con 27 ítems en escala de Likert. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Gestión de riesgo biológico	Bioseguridad del personal de salud Manejo de desechos sólidos	Ordinal Bajo: (27-63) Medio: (64-99) Alto: (100-135)
			Gestión de riesgo químico	Exposición de agentes tóxicos Manejo de agentes tóxicos	
			Gestión de riesgo físico	Exposición a agentes físicos	
			Gestión de riesgo ergonómico	Uso de mecánica corporal Sobresfuerzo laboral	
Desempeño laboral	Según Argoti (2020), es el valor que una persona adiciona a la organización de diversas formas resulte posible en un período de tiempo definido para alcanzar las metas establecidas, con la finalidad de que se pueda medir el desempeño de cada trabajador y mirar el rendimiento.	La variable será medida mediante un cuestionario que cuenta con 20 ítems en escala de Likert. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Eficiencia	Conocimientos y habilidades Productividad	Ordinal Bajo (20-47) Medio (48-73) Alto (74-100)
			Eficacia	Asistencia y puntualidad Cooperación y trabajo en equipo	
			Efectividad	Alcance de metas Resolución de problemas	

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGO

A continuación, responda las preguntas marcando la casilla correspondiente a la percepción que posee sobre la gestión de prevención de riesgos del hospital donde labora. Las respuestas serán confidenciales.

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE RIESGO BIOLÓGICO						
1	Dispone de equipo de protección para atender pacientes con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis y meningitis					
2	Dispone de equipo y materiales apropiados para evitar el contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones y otros					
3	Durante su jornada laboral utiliza equipo de protección personal al manipular fluidos biológicos					
4	Durante el ejercicio de su profesión en sala de operaciones tuvo accidentes por pinchazo y/o cortadura					
5	La institución de salud realiza vigilancia sobre la salud del personal periódicamente					
6	En su ambiente laboral dispone y utilizan contenedores apropiados para el desecho de objetos punzocortantes					
7	En su área laboral, los desechos sólidos contaminados se descartan en bolsas y contenedores adecuados de acuerdo a las normas de bioseguridad					
8	En su ambiente laboral los contenedores de desechos sólidos son vaciados y están disponible para su uso al instante					
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE RIESGO QUÍMICO						
9	Durante su jornada de trabajo está expuesto constantemente a gases: anestésicos-dióxido de carbono (CO2) óxido de etileno (ETO)					
10	Percibe usted que el uso de antisépticos clorhexidina al 2% o 4%) o alcohol gel produce lesiones en las manos					
11	Está expuesto al uso de agentes desinfectantes de alto y bajo nivel durante la limpieza del área de trabajo					
12	Con qué frecuencia usted se encuentra expuesto directamente ante el humo del electro bisturí					

13	Realiza la manipulación adecuada en el uso de medicamentos tóxicos durante el desempeño de su actividad laboral					
14	Cuenta con material adecuado para manipular agentes químicos					
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE RIESGO FÍSICO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	Está expuesta a radiaciones durante su jornada laboral					
16	Hay excesiva iluminación en el ambiente de trabajo					
17	Está expuesta a vibraciones durante su jornada laboral					
18	La circulación del aire es adecuada en su unidad					
19	En su trabajo presenta ruido perturbador					
20	La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente fría					
21	La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente caliente					
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DE RIESGO ERGONÓMICO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22	Recibe capacitación sobre técnicas de mecánica corporal en sus actividades laborales					
23	Para movilizar pacientes cuenta con personal de apoyo					
24	Realiza movimientos coordinados y eficaces para levantar o desplazar algún equipo					
25	El trabajo que realiza le obliga a adoptar posturas forzadas					
26	El trabajo le obliga a permanecer tiempo prolongado en una misma posición					
27	Durante el desarrollo de sus actividades a realizado movimientos bruscos que comprometieron su salud					

INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, responda las preguntas marcando la casilla correspondiente a las acciones que realiza en sus labores como profesional de salud. Las respuestas serán confidenciales.

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA						
1	Cuenta con conocimiento amplio sobre los procedimientos realizados en su centro de trabajo.					
2	Pone en práctica sus conocimientos de manera asertiva.					
3	Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tiene.					
4	Resuelve problemas de manera eficiente dentro su área.					
5	Desarrolla sus actividades haciendo uso óptimo de los recursos.					
6	Cumple con los objetivos propuestos en su trabajo.					
7	Se esmera en las actividades que desarrolla					
8	Contribuye con sus compañeros al cumplimiento de las metas					
DIMENSIÓN 2: EFICACIA						
9	Se presenta de forma puntual a las actividades desarrolladas de la institución.					

10	Se presenta a trabajar de manera puntual y oportuna.					
11	Frente a una urgencia, se presenta de forma puntual.					
12	Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral					
13	Demuestra disposición de trabajar en equipos de trabajo.					
14	Se muestra colaborativo y abierto a ayudar a sus compañeros.					
15	Se mantiene al pendiente de la continuidad de la información para alcanzar una mayor efectividad.					
16	Al trabajar en equipo, se integra y participa de manera conjunta con sus compañeros.					
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
17	Se esfuerza en todas las actividades que desarrolla.					
18	Emplea su tiempo libre en cumplir con sus metas o tareas pendientes.					
19	Cuenta con la disposición de esforzarse para aprender una nueva actividad laboral.					
20	Presenta disposición para resolver problemas, aunque posea poca experiencia laboral.					

ANEXO 3: EVALUACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Ficha de validación de contenido para el instrumento “Evaluación de la gestión de prevención de riesgo en un hospital”

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024”** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable “Gestión de prevención de riesgo”

Definición de la variable: Son un conjunto de procedimientos en donde se analizan acciones que podrían generar un efecto negativo para el personal de una institución de salud.

Dimensión	Indicador	Ítem	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Gestión de riesgo biológico	Bioseguridad del personal de salud	Dispone de equipo de protección para atender pacientes con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis y meningitis	1	1	1	1	
		Dispone de equipo y materiales apropiados para evitar el contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones y otros	1	1	1	1	
		Durante su jornada laboral utiliza equipo de protección personal al manipular fluidos biológicos	1	1	1	1	
		Durante el ejercicio de su profesión en sala de operaciones tuvo accidentes por pinchazo y/o cortadura	1	1	1	1	
		La institución de salud realiza vigilancia sobre la salud del personal periódicamente	1	1	1	1	
	Manejo de desechos sólidos	En su ambiente laboral dispone y utilizan contenedores apropiados para el desecho de objetos punzocortantes	1	1	1	1	
		En su área laboral, los desechos sólidos contaminados se descartan en bolsas y contenedores adecuados de acuerdo a las normas de bioseguridad	1	1	1	1	
		En su ambiente laboral los contenedores de desechos sólidos son vaciados y están disponible para su uso al instante	1	1	1	1	
	Gestión de riesgo químico	Exposición a agentes tóxicos	Durante su jornada de trabajo está expuesto constantemente a gases: anestésicos-dióxido de carbono (CO2) óxido de etileno (ETO)	1	1	1	1
Percibe usted que el uso de antisépticos clorhexidina al 2% o 4%) o alcohol gel produce lesiones en las manos			1	1	1	1	
Está expuesto al uso de agentes desinfectantes de alto y bajo nivel durante la limpieza del área de trabajo			1	1	1	1	
Con qué frecuencia usted se encuentra expuesto directamente ante el humo del electro bisturí			1	1	1	1	
Manipulación de agentes tóxicos		Realiza la manipulación adecuada en el uso de medicamentos tóxicos durante el desempeño de su actividad laboral	1	1	1	1	
		Cuenta con material adecuado para manipular agentes químicos	1	1	1	1	

Gestión de riesgo físico	Exposición a agentes físicos	Está expuesta a radiaciones durante su jornada laboral	1	1	1	1	
		Hay excesiva iluminación en el ambiente de trabajo	1	1	1	1	
		Está expuesta a vibraciones durante su jornada laboral	1	1	1	1	
		La circulación del aire es adecuada en su unidad	1	1	1	1	
		En su trabajo presenta ruido perturbador	1	1	1	1	
		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente fría	1	1	1	1	
		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente caliente	1	1	1	1	
Gestión de riesgo ergonómico	Uso de la mecánica corporal	Recibe capacitación sobre técnicas de mecánica corporal en sus actividades laborales	1	1	1	1	
		Para movilizar pacientes cuenta con personal de apoyo	1	1	1	1	
		Realiza movimientos coordinados y eficaces para levantar o desplazar algún equipo	1	1	1	1	
	Sobreesfuerzo laboral	El trabajo que realiza le obliga a adoptar posturas forzadas	1	1	1	1	
		El trabajo le obliga a permanecer tiempo prolongado en una misma posición	1	1	1	1	
		Durante el desarrollo de sus actividades a realizado movimientos bruscos que comprometieron su salud	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Evaluación de la gestión de prevención de riesgo en un hospital
Objetivo del instrumento	Evaluar la gestión de prevención de riesgos desde la perspectiva del personal de salud
Nombres y apellidos del experto	Katia Melva de Paz Figueroa
Documento de identidad	07623430
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional Materno Perinatal
Cargo	Enfermera Especialista en Centro Quirurgico
Número telefónico	Magister
Firma	 Lic. Katia de Paz Figueroa Esp. Centro Quirurgico CEP 43468 REE 4134
Fecha	04/06/2024

Ficha de validación de contenido para el instrumento “Evaluación de la gestión de prevención de riesgo en un hospital”

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024”** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario de la variable
“Gestión de prevención de riesgo”**

Definición de la variable: Son un conjunto de procedimientos en donde se analizan acciones que podrían generar un efecto negativo para el personal de una institución de salud.

Dimensión	Indicador	Ítem	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Gestión de riesgo biológico	Bioseguridad del personal de salud	Dispone de equipo de protección para atender pacientes con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis y meningitis	1	1	1	1	
		Dispone de equipo y materiales apropiados para evitar el contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones y otros	1	1	1	1	
		Durante su jornada laboral utiliza equipo de protección personal al manipular fluidos biológicos	1	1	1	1	
		Durante el ejercicio de su profesión en sala de operaciones tuvo accidentes por pinchazo y/o cortadura	1	1	1	1	
		La institución de salud realiza vigilancia sobre la salud del personal periódicamente	1	1	1	1	
	Manejo de desechos sólidos	En su ambiente laboral dispone y utilizan contenedores apropiados para el desecho de objetos punzocortantes	1	1	1	1	
		En su área laboral, los desechos sólidos contaminados se descartan en bolsas y contenedores adecuados de acuerdo a las normas de bioseguridad	1	1	1	1	
		En su ambiente laboral los contenedores de desechos sólidos son vaciados y están disponible para su uso al instante	1	1	1	1	
	Gestión de riesgo químico	Exposición a agentes tóxicos	Durante su jornada de trabajo está expuesto constantemente a gases: anestésicos-dióxido de carbono (CO2) óxido de etileno (ETO)	1	1	1	1
Percibe usted que el uso de antisépticos clorhexidina al 2% o 4%) o alcohol gel produce lesiones en las manos			1	1	1	1	
Está expuesto al uso de agentes desinfectantes de alto y bajo nivel durante la limpieza del área de trabajo			1	1	1	1	
Con qué frecuencia usted se encuentra expuesto directamente ante el humo del electro bisturí			1	1	1	1	
Manipulación de agentes tóxicos		Realiza la manipulación adecuada en el uso de medicamentos tóxicos durante el desempeño de su actividad laboral	1	1	1	1	
		Cuenta con material adecuado para manipular agentes químicos	1	1	1	1	

Gestión de riesgo físico	Exposición a agentes físicos	Está expuesta a radiaciones durante su jornada laboral	1	1	1	1	
		Hay excesiva iluminación en el ambiente de trabajo	1	1	1	1	
		Está expuesta a vibraciones durante su jornada laboral	1	1	1	1	
		La circulación del aire es adecuada en su unidad	1	1	1	1	
		En su trabajo presenta ruido perturbador	1	1	1	1	
		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente fría	1	1	1	1	
		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente caliente	1	1	1	1	
Gestión de riesgo ergonómico	Uso de la mecánica corporal	Recibe capacitación sobre técnicas de mecánica corporal en sus actividades laborales	1	1	1	1	
		Para movilizar pacientes cuenta con personal de apoyo	1	1	1	1	
		Realiza movimientos coordinados y eficaces para levantar o desplazar algún equipo	1	1	1	1	
	Sobreesfuerzo laboral	El trabajo que realiza le obliga a adoptar posturas forzadas	1	1	1	1	
		El trabajo le obliga a permanecer tiempo prolongado en una misma posición	1	1	1	1	
		Durante el desarrollo de sus actividades a realizado movimientos bruscos que comprometieron su salud	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Evaluación de la gestión de prevención de riesgo en un hospital
Objetivo del instrumento	Evaluar la gestión de prevención de riesgos desde la perspectiva del personal de salud
Nombres y apellidos del experto	Carmen Rosa Fuertes Gamarra
Documento de identidad	09742036
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional Materno Perinatal
Cargo	Enfermera Asistencial
Número telefónico	961541264
Firma	
Fecha	03/06/2024

Ficha de validación de contenido para el instrumento “Evaluación de la gestión de prevención de riesgo en un hospital”

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024”** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario de la variable
“Gestión de prevención de riesgo”**

Definición de la variable: Son un conjunto de procedimientos en donde se analizan acciones que podrían generar un efecto negativo para el personal de una institución de salud.

Dimensión	Indicador	Ítem	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Gestión de riesgo biológico	Bioseguridad del personal de salud	Dispone de equipo de protección para atender pacientes con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis y meningitis	1	1	1	1	
		Dispone de equipo y materiales apropiados para evitar el contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones y otros	1	1	1	1	
		Durante su jornada laboral utiliza equipo de protección personal al manipular fluidos biológicos	1	1	1	1	
		Durante el ejercicio de su profesión en sala de operaciones tuvo accidentes por pinchazo y/o cortadura	1	1	1	1	
		La institución de salud realiza vigilancia sobre la salud del personal periódicamente	1	1	1	1	
	Manejo de desechos sólidos	En su ambiente laboral dispone y utilizan contenedores apropiados para el desecho de objetos punzocortantes	1	1	1	1	
		En su área laboral, los desechos sólidos contaminados se descartan en bolsas y contenedores adecuados de acuerdo a las normas de bioseguridad	1	1	1	1	
		En su ambiente laboral los contenedores de desechos sólidos son vaciados y están disponible para su uso al instante	1	1	1	1	
	Gestión de riesgo químico	Exposición a agentes tóxicos	Durante su jornada de trabajo está expuesto constantemente a gases: anestésicos-dióxido de carbono (CO2) óxido de etileno (ETO)	1	1	1	1
Percibe usted que el uso de antisépticos clorhexidina al 2% o 4%) o alcohol gel produce lesiones en las manos			1	1	1	1	
Está expuesto al uso de agentes desinfectantes de alto y bajo nivel durante la limpieza del área de trabajo			1	1	1	1	
Con qué frecuencia usted se encuentra expuesto directamente ante el humo del electro bisturí			1	1	1	1	
Manipulación de agentes tóxicos		Realiza la manipulación adecuada en el uso de medicamentos tóxicos durante el desempeño de su actividad laboral	1	1	1	1	
		Cuenta con material adecuado para manipular agentes químicos	1	1	1	1	

Gestión de riesgo físico	Exposición a agentes físicos	Está expuesta a radiaciones durante su jornada laboral	1	1	1	1	
		Hay excesiva iluminación en el ambiente de trabajo	1	1	1	1	
		Está expuesta a vibraciones durante su jornada laboral	1	1	1	1	
		La circulación del aire es adecuada en su unidad	1	1	1	1	
		En su trabajo presenta ruido perturbador	1	1	1	1	
		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente fría	1	1	1	1	
		La temperatura del ambiente de trabajo es extremadamente caliente	1	1	1	1	
Gestión de riesgo ergonómico	Uso de la mecánica corporal	Recibe capacitación sobre técnicas de mecánica corporal en sus actividades laborales	1	1	1	1	
		Para movilizar pacientes cuenta con personal de apoyo	1	1	1	1	
		Realiza movimientos coordinados y eficaces para levantar o desplazar algún equipo	1	1	1	1	
	Sobreesfuerzo laboral	El trabajo que realiza le obliga a adoptar posturas forzadas	1	1	1	1	
		El trabajo le obliga a permanecer tiempo prolongado en una misma posición	1	1	1	1	
		Durante el desarrollo de sus actividades a realizado movimientos bruscos que comprometieron su salud	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Evaluación de la gestión de prevención de riesgo en un hospital
Objetivo del instrumento	Evaluar la gestión de prevención de riesgos desde la perspectiva del personal de salud
Nombres y apellidos del experto	Elizabeth Aguilar Cervantes
Documento de identidad	10136842
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional Materno Perinatal
Cargo	Enfermera Asistencial
Número telefónico	996828515
Firma	
Fecha	05/06/2024

INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Ficha de validación de contenido para el instrumento “Desempeño laboral del personal de salud”

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024”** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

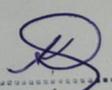
Matriz de validación del cuestionario de la variable “Desempeño Laboral ”

Definición de la variable: Es el valor que una persona adiciona a la organización de diversas formas resulte posible en un período de tiempo definido para alcanzar las metas establecidas, con la finalidad de que se pueda medir el desempeño de cada trabajador y mirar el rendimiento.

Dimensión	Indicador	Ítem	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Eficiencia	Conocimientos y habilidades	Cuenta con conocimiento amplio sobre los procedimientos realizados en su centro de trabajo.	1	1	1	1	
		Pone en práctica sus conocimientos de manera asertiva.	1	1	1	1	
		Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tiene.	1	1	1	1	
		Resuelve problemas de manera eficiente dentro su área.	1	1	1	1	
	Productividad	Desarrolla sus actividades haciendo uso óptimo de los recursos.	1	1	1	1	
		Cumple con los objetivos propuestos en su trabajo.	1	1	1	1	
		Se esmera en las actividades que desarrolla	1	1	1	1	
		Contribuye con sus compañeros al cumplimiento de las metas	1	1	1	1	
Eficacia	Asistencia y puntualidad	Se presenta de forma puntual a las actividades desarrolladas de la institución.	1	1	1	1	
		Se presenta a trabajar de manera puntual y oportuna.	1	1	1	1	
		Frente a una urgencia, se presenta de forma puntual.	1	1	1	1	
	Cooperación y trabajo en equipo	Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral	1	1	1	1	
		Demuestra disposición de trabajar en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		Se muestra colaborativo y abierto a ayudar a sus compañeros.	1	1	1	1	
		Se mantiene al pendiente de la continuidad de la información para alcanzar una mayor efectividad.	1	1	1	1	
		Al trabajar en equipo, se integra y participa de manera conjunta con sus compañeros.	1	1	1	1	

Efectividad	Alcance de metas	Se esfuerza en todas las actividades que desarrolla.	1	1	1	1	
		Emplea su tiempo libre en cumplir con sus metas o tareas pendientes.	1	1	1	1	
	Resolución de problemas	Cuenta con la disposición de esforzarse para aprender una nueva actividad laboral.	1	1	1	1	
		Presenta disposición para resolver problemas, aunque posea poca experiencia laboral.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Desempeño laboral del personal de salud
Objetivo del instrumento	Evaluar el desempeño laboral del personal de salud
Nombres y apellidos del experto	Katia Melva de Paz Figueroa
Documento de identidad	07623430
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional Materno Perinatal
Cargo	Enfermera Especialista en Centro Quirúrgico
Número telefónico	Magister
Firma	 <i>Lic. Katia de Paz Figueroa</i> Esp. Centro Quirúrgico CEP 43468 REE 4134
Fecha	04/06/2024

Ficha de validación de contenido para el instrumento “Desempeño laboral del personal de salud”

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “*Gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024*” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable “Desempeño Laboral ”

Definición de la variable: Es el valor que una persona adiciona a la organización de diversas formas resulte posible en un período de tiempo definido para alcanzar las metas establecidas, con la finalidad de que se pueda medir el desempeño de cada trabajador y mirar el rendimiento.

Dimensión	Indicador	Ítem	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Eficiencia	Conocimientos y habilidades	Cuenta con conocimiento amplio sobre los procedimientos realizados en su centro de trabajo.	1	1	1	1	
		Pone en práctica sus conocimientos de manera asertiva.	1	1	1	1	
		Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tiene.	1	1	1	1	
		Resuelve problemas de manera eficiente dentro su área.	1	1	1	1	
	Productividad	Desarrolla sus actividades haciendo uso óptimo de los recursos.	1	1	1	1	
		Cumple con los objetivos propuestos en su trabajo.	1	1	1	1	
		Se esmera en las actividades que desarrolla	1	1	1	1	
		Contribuye con sus compañeros al cumplimiento de las metas	1	1	1	1	
Eficacia	Asistencia y puntualidad	Se presenta de forma puntual a las actividades desarrolladas de la institución.	1	1	1	1	
		Se presenta a trabajar de manera puntual y oportuna.	1	1	1	1	
		Frente a una urgencia, se presenta de forma puntual.	1	1	1	1	
	Cooperación y trabajo en equipo	Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral	1	1	1	1	
		Demuestra disposición de trabajar en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		Se muestra colaborativo y abierto a ayudar a sus compañeros.	1	1	1	1	
		Se mantiene al pendiente de la continuidad de la información para alcanzar una mayor efectividad.	1	1	1	1	
		Al trabajar en equipo, se integra y participa de manera conjunta con sus compañeros.	1	1	1	1	

Efectividad	Alcance de metas	Se esfuerza en todas las actividades que desarrolla.	1	1	1	1	
		Emplea su tiempo libre en cumplir con sus metas o tareas pendientes.	1	1	1	1	
	Resolución de problemas	Cuenta con la disposición de esforzarse para aprender una nueva actividad laboral.	1	1	1	1	
		Presenta disposición para resolver problemas, aunque posea poca experiencia laboral.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Desempeño laboral del personal de salud
Objetivo del instrumento	Evaluar el desempeño laboral del personal de salud
Nombres y apellidos del experto	Carmen Rosa Fuertes Gamarra
Documento de identidad	09742036
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional Materno Perinatal
Cargo	Enfermera Asistencial
Número telefónico	961541264
Firma	
Fecha	03/06/2024

Ficha de validación de contenido para el instrumento “Desempeño laboral del personal de salud”

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024”** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario de la variable
“Desempeño Laboral ”**

Definición de la variable: Es el valor que una persona adiciona a la organización de diversas formas resulte posible en un período de tiempo definido para alcanzar las metas establecidas, con la finalidad de que se pueda medir el desempeño de cada trabajador y mirar el rendimiento.

Dimensión	Indicador	Ítem	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observación
Eficiencia	Conocimientos y habilidades	Cuenta con conocimiento amplio sobre los procedimientos realizados en su centro de trabajo.	1	1	1	1	
		Pone en práctica sus conocimientos de manera asertiva.	1	1	1	1	
		Realiza sus actividades de manera eficiente en función a la experiencia que tiene.	1	1	1	1	
		Resuelve problemas de manera eficiente dentro su área.	1	1	1	1	
	Productividad	Desarrolla sus actividades haciendo uso óptimo de los recursos.	1	1	1	1	
		Cumple con los objetivos propuestos en su trabajo.	1	1	1	1	
		Se esmera en las actividades que desarrolla	1	1	1	1	
		Contribuye con sus compañeros al cumplimiento de las metas	1	1	1	1	
Eficacia	Asistencia y puntualidad	Se presenta de forma puntual a las actividades desarrolladas de la institución.	1	1	1	1	
		Se presenta a trabajar de manera puntual y oportuna.	1	1	1	1	
		Frente a una urgencia, se presenta de forma puntual.	1	1	1	1	
	Cooperación y trabajo en equipo	Muestra predisposición de ayudar en lugares en donde lo necesitan aun al estar fuera de horario laboral	1	1	1	1	
		Demuestra disposición de trabajar en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		Se muestra colaborativo y abierto a ayudar a sus compañeros.	1	1	1	1	
		Se mantiene al pendiente de la continuidad de la información para alcanzar una mayor efectividad.	1	1	1	1	
		Al trabajar en equipo, se integra y participa de manera conjunta con sus compañeros.	1	1	1	1	

Efectividad	Alcance de metas	Se esfuerza en todas las actividades que desarrolla.	1	1	1	1	
		Emplea su tiempo libre en cumplir con sus metas o tareas pendientes.	1	1	1	1	
	Resolución de problemas	Cuenta con la disposición de esforzarse para aprender una nueva actividad laboral.	1	1	1	1	
		Presenta disposición para resolver problemas, aunque posea poca experiencia laboral.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Desempeño laboral del personal de salud
Objetivo del instrumento	Evaluar el desempeño laboral del personal de salud
Nombres y apellidos del experto	Elizabeth Aguilar Cervantes
Documento de identidad	10136842
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional Materno Perinatal
Cargo	Enfermera Asistencial
Número telefónico	996828515
Firma	
Fecha	05/06/2024

ANEXO 4: RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONSISTENCIA INTERNA

Tabla 1: Prueba piloto respecto al Instrumento para medir la Gestión de prevención de riesgo

G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	G25	G26	G27
5	5	4	1	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	5	4	3	3	2
5	5	5	3	5	5	5	5	2	2	3	1	3	5	3	4	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	3
5	5	5	2	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	2	3	3	4	3	5	2	2	3	2	5	4	4
2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2
4	4	4	1	3	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	5	4
5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5	1	5	1	3	2	5	5	5	5	1	3
5	5	5	4	1	5	5	2	1	5	2	5	2	3	3	5	4	4	4	3	2	1	3	4	4	5	3
5	5	5	1	4	5	5	1	1	4	5	4	1	5	1	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	1
4	5	5	1	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	1	5	1	3	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	4	5	5	3	3	3
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4
2	5	4	2	4	5	5	5	3	1	2	5	5	5	1	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	2
5	5	5	1	4	5	4	5	1	1	1	1	5	5	1	2	1	4	3	3	3	2	4	4	1	4	3
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	4	2	3	5	4	5	3	3	3	5	4	4	1	3	1	4	2	3	3	3	4	4	2	4	2
5	5	5	2	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	2	5	2	2	2	2	4	5	2	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	4	5	5	3	3	3

Alfa de Cronbach del instrumento de Gestión de prevención de riesgo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	27

Alfa de Cronbach del instrumento de Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024

Investigadora: Bernal Yauri, Virginia (orcid.org/0009-0008-0149-1100)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima. Esta investigación es desarrollada por una estudiante del programa académico de maestría en gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un hospital de Lima.

A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) indicó que existen diversos problemas de salud ocupacional debido a una mala gestión de prevención de riesgos para el personal de salud, ya que el 54% de estos posee tuberculosis latente, entre 44% a 83% manifestaron lumbalgia crónica, 63% indicaron que sufrieron algún tipo de violencia laboral y, en época de pandemia, 23% del personal de salud padeció ansiedad y depresión, y 39% insomnio. A nivel local, la Defensoría del Pueblo (2022) que diversos centros de salud de la capital no presentan la infraestructura apropiada para atender a los cuidados de salud, los cuales son el 76% referentes a centros de salud de primer nivel.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de espera de un hospital de Lima. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Bernal Yauri, Virginia email: virbeya@gmail.com y asesor Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola email: [colocar el e-mail].

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:**Firma(s):****Fecha y hora:**

ANEXO 7: CÁLCULO DE LA MUESTRA

Fórmula de calcular la muestra de una población conocida

$$n = \frac{N \cdot \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{2}}{E^2(N - 1) + \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{2}}$$

Dónde:

N = 100 miembros del personal de salud

$\frac{Z_{\alpha}^2}{2} = 1.96$, con 95% de fiabilidad

E = 0.05, error de medición de la media muestral

p = 0.5, valor de proporción

q = 1 - p = 0.50

$$n = \frac{100 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(100 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 80 \text{ miembros del personal de salud}$$

Anexo 8: Autorización para realizar investigación en un hospital de Lima



Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Lima, 14 de junio de 2024

Señora:
SANTOS REYES, ARACELI

CARGO: Jefa del servicio de Centro Quirúrgico y recuperación del Instituto Nacional Materno Perinatal

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarla, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para la obtención de mi grado académico, luego de la finalización de dichos estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación cuyo título se menciona a continuación:

"Gestión de prevención de riesgos y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima, 2024".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que, se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Virginia Bernal Yauri
DNI N° 10741210

ARACELI SANTOS REYE
ENFERMERA JEFE DE CENTRO QUIRURGICO
CEP 39701 REE: 022608

ANEXO 9: BASE DE DATOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE 1: GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGO																										
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE RIESGO BIOLÓGICO							DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE RIESGO QUÍMICO							DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE RIESGO FÍSICO							DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DE RIESGO ERGONÓMICO					
GP	GP	GP	GP	GP	GP	GP	GP	GP	GP1	GP1	GP1	GP1	GP1	GP1	GP1	GP1	GP1	GP1	GP2	GP2	GP2	GP2	GP2	GP2	GP2	GP2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	5	4	3	3	2
5	5	5	1	4	5	5	1	1	4	5	4	1	5	1	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	1
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	3	2	5	5	5	3	3	2
4	5	5	3	4	4	4	4	2	2	3	5	4	5	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4
5	5	5	3	4	5	5	3	2	2	5	4	1	5	1	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4
4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2
5	5	5	1	4	5	5	1	1	4	5	4	1	5	1	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	1
4	5	5	1	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
4	5	5	2	2	2	2	4	5	3	3	4	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	2	1	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1
5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	4	5	5	3	3	3
4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	4	2	1	1	2	2	3	3	2	2
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4
5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	1	5	3	5	1	4	5	4	4	5	4
5	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4
5	3	3	5	5	2	5	5	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4
5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	1	5	1	4	3	3	3	1	1	5	5	4	5
5	5	4	1	4	5	5	1	1	4	5	4	1	5	1	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	1
5	5	5	2	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	2	3	3	4	3	5	2	2	3	2	5	4	4
5	4	5	1	4	5	5	1	1	4	5	4	1	5	1	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	1
3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3
5	5	5	1	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	1	5	3	5	1	4	5	5	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3
3	3	4	1	4	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2
3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2

3	3	4	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	4	5	5	3	3	3
4	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	5	2	3	4	5	5	5	2	3	5	5	3	5	4	3	4	4	4	2	2	5	3	3	5	4
5	5	4	1	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3
4	5	5	1	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
5	5	4	1	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	2	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	4	5	5	3	3	3
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4
5	5	5	1	4	5	5	1	1	4	5	4	1	5	1	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	1
5	5	5	2	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	2	3	3	4	3	5	4	4	3	2	5	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4
4	4	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2
5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
5	5	4	2	3	5	4	5	3	3	3	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
5	5	5	2	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	2	5	2	2	2	2	4	5	2	4	4
5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3
5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	3	3	5	3	3	5	4	5	4	4	5
3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3
5	5	5	1	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3
3	3	2	1	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2
5	5	5	1	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	3	2	3	4	1	3	4	4	4	4	3
3	3	2	1	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2
5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	2	5	2	3	2	5	5	5	5	4	3
4	5	4	1	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	2	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3
5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	2	5	2	3	2	5	3	3	3	4	2
4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3
5	5	4	3	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	2
5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	2	5	2	3	2	5	5	5	5	4	3
5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3
5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	2	5	2	3	2	5	5	5	5	4	3

5	4	5	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	
3	4	2	1	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3
3	3	2	1	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2
5	5	5	1	3	3	5	5	1	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	1	3	5	4	5	5
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3
3	3	2	1	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2
3	4	5	2	3	4	5	5	5	2	3	5	5	3	5	4	3	4	4	4	2	2	5	3	3	5	4
4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3
4	5	5	2	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	1	5	3	5	1	4	5	5	4	4	4
3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3
5	5	5	1	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3
5	5	5	1	5	5	5	5	1	2	1	2	2	1	1	3	2	4	1	3	3	4	3	3	3	2	2
5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	2	5	2	3	2	5	5	5	5	4	3
5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4

2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2
4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	5	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2	5
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2
5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	4	5	4	4
4	4	4	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3

4	4	4	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4

Anexo 10: Conducta responsable en investigación

Ficha CTI Vitae



BERNAL YAURI VIRGINIA



Fecha de última actualización: 23-05-2024

Identificadores de Autor

Web of Science ResearcherID:



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 23/05/2024