



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez
Carrión**

Escuela de Posgrado

**Gestión de riesgos en salud y desempeño de
enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez
Dulanto, Supe 2024**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de
Servicios de Salud**

Autora

Lisbeth Garcia Solorzano

Asesora

Mg. Dalila Irene Villanueva Cadenas

**Huacho – Perú
2024**



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Garcia Solorzano Lisseth	46988143	19/08/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Villanueva Cadena Dalila Irene	15647807	0000-0003-4741-4561
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Neri Ayala Abrahan Cesar	15739625	0000-0003-2799-3244
Ramos Y Yovera Santiago Ernesto	15697556	0000-0003-3674-0302
Garivay Torres de Salinas Flor de Maria	15587359	0000-0002-2051-4901

GESTIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y DESEMPEÑO DE ENFERMEROS EN EL HOSPITAL LAURA ESTHER RODRIGUEZ DULANTO, SUPE 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

3%

2

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

pdfs.semanticscholar.org

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

DEDICATORIA

El trabajo se lo dedico a mis padres por haberme acompañado siempre en este largo camino además de motivarme siempre para lograr el objetivo en mente.

Liseth Garcia Solorzano

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a mi asesora, docentes y personal administrativo de mi alma mater por la facilidad para continuar y así obtener mi tan anhelado grado académico.

Liseth Garcia Solorzano

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Definición de términos básicos	20
2.4 Hipótesis de investigación	22
2.4.1 Hipótesis general	22
2.4.2 Hipótesis específicas	22
2.5 Operacionalización de las variables	22
CAPÍTULO III	24
METODOLOGÍA	24
3.1 Diseño metodológico	24
3.1.1 Nivel de Investigación:	24
3.1.2 Diseño de Investigación:	24
3.1.3 Tipo de Investigación:	24

3.1.4 Enfoque de Investigación:	24
3.2 Población y muestra	24
3.2.1 Población	24
3.2.2 Muestra	24
3.3 Técnicas de recolección de datos	25
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	25
3.5 Matriz De Consistencia	25
CAPÍTULO IV	27
RESULTADOS	27
4.1 Análisis de resultados	27
4.2 Contrastación de hipótesis	50
CAPÍTULO V	55
DISCUSIÓN	55
5.1 Discusión de resultados	55
CAPÍTULO VI	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
6.1 Conclusiones	57
6.2 Recomendaciones	58
REFERENCIAS	59
7.2 Fuentes bibliográficas	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1¿Piensa que su rendimiento en el área de salud integral es buena para la atención a los pacientes?	27
Tabla 2¿Piensa que el ambiente del hospital está en condiciones óptimas para una atención eficiente a los pacientes?	28
Tabla 3¿Piensa que el hospital tiene las condiciones básicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes?.....	29
Tabla 4¿Piensa que los pacientes sienten ciertas incomodidades diciéndoselas a su persona?	30
Tabla 5¿Piensa que el hospital tiene las señalizaciones correctas para una mejor orientación de los pacientes?	31
Tabla 6¿Piensa que el hospital tiene la iluminación correcta para una mejor atención de los pacientes?.....	32
Tabla 7¿Piensa que los pacientes están expuestos a riesgos dentro del hospital?	33
Tabla 8¿Piensa que en los ambientes del hospital prima la limpieza y orden?	34
Tabla 9¿Piensa que se tiene siempre en cuenta las condiciones sanitarias dentro del Hospital?.....	35
Tabla 10¿Piensa que dentro del área de salud integral les brindan capacitaciones sobre ssoma?	36
Tabla 11¿Piensa que dentro del área de salud integral les brindan las normas sobre ssoma?	37
Tabla 12¿Piensa que dentro del área de salud integral les enseñan a identificar los riesgos?	38
Tabla 13¿Piensa que dentro del área de salud integral les realizan evaluaciones de su salud?	39
Tabla 14¿Piensa que asiste con buenos ánimos a su trabajo?	40
Tabla 15¿Piensa que asiste puntualmente a su trabajo porque le gusta?.....	41
Tabla 16¿Piensa que cumple con el reglamento dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?	42
Tabla 17¿Piensa que cumple con el trabajo cooperativo dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?	43
Tabla 18¿Piensa que cumple con las ordenes dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?	44
Tabla 19¿Piensa que es eficiente con su trabajo?.....	45

Tabla 20¿Piensa que es responsable con su trabajo?.....	46
Tabla 21¿Piensa que es eficaz con su trabajo?	47
Tabla 22¿Piensa que practica la innovación continua buscando lo mejor para sus pacientes?	48
Tabla 23¿Piensa que cumple con su trabajo buscando en todo momento la eficiencia para sus pacientes?	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1¿Piensa que su rendimiento en el área de salud integral es buena para la atención a los pacientes?.....	27
Figura 2¿Piensa que el ambiente del hospital está en condiciones óptimas para una atención eficiente a los pacientes?.....	28
Figura 3¿Piensa que el hospital tiene las condiciones básicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes?.....	29
Figura 4¿Piensa que los pacientes sienten ciertas incomodidades diciéndoselas a su persona?.....	30
Figura 5¿Piensa que el hospital tiene las señalizaciones correctas para una mejor orientación de los pacientes?.....	31
Figura 6¿Piensa que el hospital tiene la iluminación correcta para una mejor atención de los pacientes?.....	32
Figura 7¿Piensa que los pacientes están expuestos a riesgos dentro del hospital?.....	33
Figura 8¿Piensa que en los ambientes del hospital prima la limpieza y orden?.....	34
Figura 9¿Piensa que se tiene siempre en cuenta las condiciones sanitarias dentro del Hospital?.....	35
Figura 10¿Piensa que dentro del área de salud integral les brindan capacitaciones sobre ssoma?.....	36
Figura 11¿Piensa que dentro del área de salud integral les brindan las normas sobre ssoma?.....	37
Figura 12¿Piensa que dentro del área de salud integral les enseñan a identificar los riesgos?.....	38
Figura 13¿Piensa que dentro del área de salud integral les realizan evaluaciones de su salud?.....	39
Figura 14¿Piensa que asiste con buenos ánimos a su trabajo?.....	40
Figura 15¿Piensa que asiste puntualmente a su trabajo porque le gusta?.....	41
Figura 16¿Piensa que cumple con el reglamento dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?.....	42
Figura 17¿Piensa que cumple con el trabajo cooperativo dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?.....	43

Figura 18¿Piensa que cumple con las ordenes dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?.....	44
Figura 19¿Piensa que es eficiente con su trabajo?.....	45
Figura 20¿Piensa que es responsable con su trabajo?	46
Figura 21¿Piensa que es eficaz con su trabajo?.....	47
Figura 22¿Piensa que practica la innovación continua buscando lo mejor para sus pacientes?.....	48
Figura 23¿Piensa que cumple con su trabajo buscando en todo momento la eficiencia para sus pacientes?	49

RESUMEN

En la actualidad, los establecimientos que brindan cuidado de salud en el Perú han aumentado significativamente la cantidad de pacientes, lo que genera una presión enorme sobre el sistema de salud; se estima que en el país existen doce enfermeras por cada diez mil personas. El Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe, está ubicado lejos de la ciudad teniendo precariedad en cuanto a insumos, maquinarias e infraestructuras lo que perjudica la atención correcta de los pacientes, muchos de estos cuando son de emergencia deben ser derivados inmediatamente a la ciudad que sería Barranca, en Supe se ha visto que no se tienen las maquinarias necesarias para una oportuna atención. **Objetivo:** Establecer como se relaciona la gestión de riesgos en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024. **Metodología:** tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. **Población:** 340 enfermeros del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto. **Muestra:** 16 enfermeros del área de salud integral. **Conclusión:** La gestión de riesgos en salud se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

Palabras claves: gestión de riesgos, desempeño, salud.

ABSTRACT

Currently, establishments that provide health care in Peru have significantly increased the number of patients, which generates enormous pressure on the health system; It is estimated that in the country there are twelve nurses for every ten thousand people. The Laura Esther Rodríguez Dulanto Hospital, Supe, is located far from the city, having precariousness in terms of supplies, machinery and infrastructure, which impairs the correct care of patients. Many of these, when they are in an emergency, must be immediately referred to the city that would be Barranca, in Supe it has been seen that they do not have the necessary machinery for adequate care. Objective: Establish how health risk management and the performance of nurses are related at the Laura Esther Rodríguez Dulanto Hospital, Supe 2024. Methodology: basic type, correlational level, non-experimental design, quantitative approach. Population: 340 nurses from the Laura Esther Rodríguez Dulanto Hospital. Sample: 16 nurses from the comprehensive health area. Conclusion: Health risk management is related to the performance of nurses at the Laura Esther Rodríguez Dulanto Hospital, Supe 2024.

Keywords: risk management, performance, health.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que a nivel mundial existen 59,2 millones de empleados de la salud con remuneración. La Organización Mundial de la Salud identificó un límite en la cantidad de personal de salud necesario para que haya una cobertura alta en las acciones que permiten cumplir los objetivos de desarrollo del milenio (ODM), y calculó que 57 naciones tienen un faltante de dos millones de médicos y de enfermeras con el fin de alcanzar los ODM. La transformación demográfica y de salud pública provoca transformaciones en el bienestar de los individuos y el personal de salud tiene que estar apto para responder. Las prácticas de financiación, los adelantos en tecnología y las expectativas de salud alteran los requerimientos del equipo de sanidad a nivel mundial.

El primer capítulo: la parte de introducción, presenta principalmente la argumentación de este estudio, el alcance del estudio, el propósito general y específico de la investigación.

El Capítulo Segundo Marco Teórico son las teorías y conceptos de gestión de riesgos en salud y el desempeño de enfermeros, sustentando las investigaciones, variables, características y teorías para realizar investigaciones de manera científica.

Capítulo 3: Metodología, incluyendo el tipo, diseño, niveles y métodos de la encuesta, la población y muestra utilizada en la encuesta, y las técnicas y herramientas utilizadas para la obtención de datos sobre gestión de riesgos en salud y el desempeño de enfermeros.

Capítulo 4: En Resultados, se dan tablas, cifras para interpretación y decisión.

Capítulo V: Discusión se discuten los resultados obtenidos con otros autores.

Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones, da a conocer todas las conclusiones extraídas y hace algunas recomendaciones para la gestión de riesgos en salud y el desempeño de enfermeros.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A partir del momento en que se creó la humanidad, su inquietud ha sido enseñarse con los conocimientos y perfeccionar su entorno mediante la recolección de las experiencias obtenidas anteriormente, por lo cual la manera en que se mejoran los desempeños tiene que ser estudiada como un sistema y no de manera individual. En el momento en que se invierten tantos recursos de salud para aumentar la calidad de atención en los servicios de salud, es significativo de reconocer el desempeño profesional como una de las maneras de asegurar una eficaz forma de cuidar.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que a nivel mundial existen 59,2 millones de empleados de la salud con remuneración. La Organización Mundial de la Salud identificó un límite en la cantidad de personal de salud necesario para que haya una cobertura alta en las acciones que permiten cumplir los objetivos de desarrollo del milenio (ODM), y calculó que 57 naciones tienen un faltante de dos millones de médicos y de enfermeras con el fin de alcanzar los ODM. La transformación demográfica y de salud pública provoca transformaciones en el bienestar de los individuos y el personal de salud tiene que estar apto para responder. Las prácticas de financiación, los adelantos en tecnología y las expectativas de salud alteran los requerimientos del equipo de sanidad a nivel mundial.

En la actualidad, los establecimientos que brindan cuidado de salud en el Perú han aumentado significativamente la cantidad de pacientes, lo que genera una presión enorme sobre el sistema de salud; se estima que en el país existen doce enfermeras por cada diez mil personas. El Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe, está ubicado lejos de la ciudad teniendo precariedad en cuanto a insumos , maquinarias e infraestructuras lo que perjudica la atención correcta de los pacientes, muchos de estos cuando son de emergencia deben ser derivados inmediatamente a la ciudad que sería Barranca, en Supe se ha visto que no se tienen las maquinarias necesarias para una oportuna atención por ejemplo no hacen radiografías claras, no se tiene para resonancias, ni para exámenes que requieren equipos especializados limitando así el desempeño de los enfermeros que muchas veces quieren hacer más cosas por los pacientes pero se limitan al no tener lo necesario para la atención, por ello se plantea la presente investigación para absolver el gran problema que se tiene.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión de riesgos en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la condición laboral en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024?

¿Cómo se relaciona los peligros y riesgos en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024?

¿Cómo se relaciona la política de seguridad y salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024?

¿Cómo se relaciona la puntualidad y asistencia en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer como se relaciona la gestión de riesgos en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer como se relaciona la condición laboral en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

Establecer como se relacionan los peligros y riesgos en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

Establecer como se relaciona la política de seguridad y salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

Establecer como se relaciona la puntualidad y asistencia en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica por ser de interés social, al hablar de la gestión de riesgos en el área de salud es fundamental ya que en los hospitales se trabaja con vidas humanas siendo esta prioridad en todo momento y por ello se busca las mejoras necesarias para una buena atención dentro de los hospitales que en su mayoría son precarios en cuanto a insumos y maquinarias especializadas. Además, se justifica porque no perjudica a la naturaleza.

1.5 Delimitaciones del estudio

Se delimita temporalmente en el año 2024 y se delimita geográficamente en el hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe.

1.6 Viabilidad del estudio

La presente investigación se considera viable porque cuenta con los requisitos exigidos por la presente universidad además de que se tiene fácil acceso a información valiosa de reconocidos autores quienes son los que le dan realce a la investigación, además, se considera viable porque será financiado económicamente por parte de mi persona en calidad de investigadora dando continuidad rápida al proceso.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Contador (2022) en su tesis titulada “*la prevención de riesgos laborales en el orfenamiento jurídico chileno: obligaciones y responsabilidades*”, su objetivo es probar que la responsabilidad de protección o seguridad del trabajador, en sus diversas formas, incluyendo las diferentes maneras de responsabilizarse por su quebrantamiento, es esencialmente, aunque no sea exclusivo o original, una figura tutelar del derecho del trabajo, concluye que: El poder de dirección que tiene el patrón está sujeto a diversas restricciones y controles que se encuentran implementados a través del derecho del trabajo, con el fin de evitar que la empresa tome una dirección arbitraria hacia sus empleados. Además, la facultad de dirección constituye una causa de responsabilidad, la cual hace que la obligación de cuidar la seguridad en el trabajo sea una realidad (p. 850).

Crespo (2021) en su tesis titulada “*factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A.*”, su objetivo es evaluar las causas de riesgo psicológico y el desempeño de los empleados de la compañía Pambaflor S.A., concluye que: Conforme a los datos obtenidos por el cálculo del chi cuadrado en caso de que se encuentre

una correlación entre los riesgos psicológicos (independiente) y la labor (endógena), esto influirá de manera directa en la ejecución de las labores que tienen los empleados en la compañía Pambaflor S.A., sin embargo, la cantidad de evaluaciones con puntuaciones erróneas es 3 personas, esto quiere decir que la labor está en una magnitud aceptable (p. 44).

Castro (2019) en su tesis titulada *“diseño y desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para los proyectos metalmecánicos de la empresa Instalaciones Electromecánicas S.A.C.”*, su objetivo es diseñar y desarrollar un proyecto de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que se adaptara a las legislaciones y normas vigentes para las obras de electricidad para disminuir los costos adicionales que genera el incidente y el accidente de la compañía Electromecánicas S.A.C., concluye que: Se creó una correlación entre la manifestación de los índices de sucesos y las equivocaciones en el trabajo y las horas hombre no productivas debido a las ausencias de los empleados operativos. Es importante mencionar que la capacidad de este género de compañía se define en términos de Horas-hombre (p. 212).

Ascencios (2018) en su tesis titulada *“plan de seguridad y salud ocupacional para el Hospital Nacional Psiquiátrico Dr. José Molina Martínez, ubicado en el Municipio de Soyapango, departamento de San Salvador”*, su objetivo es encontrar la procedencia de los sucesos de trabajo así como también las patologías profesionales que dañen la capacidad laboral de los empleados del Hospital Nacional Psiquiátrico Dr. José Molina Martínez, concluye que: Se identificó una alta probabilidad de padecer accidentados en los trabajadores de la institución, esto es posible debido a la existencia de varios agentes sobre

los cuales es posible tomar acciones con el objetivo de disminuir la exposición de los empleados a esos mismos y, además, una escasa posibilidad de desarrollar una enfermedad profesional, ya que su origen es eventual (p. 96).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Huaman (2023) en su tesis titulada *“factores de riesgo en salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú S.A.C en el 2021”*, su objetivo es averiguar la influencia de las causas de riesgo en la salud laboral de los empleados de la compañía Housemart Perú S.A.C durante el 2021, concluye que: De acuerdo a los descubrimientos podemos arribar a la conclusión de que la compañía Housemart Perú SAC posee muchos componentes de riesgo en las diversas sucursales, tanto en lo que se refiere a las operaciones como a las administrativas, los siguientes componentes fueron encontrados: ergonómico (64.58%), ambiental (52.1%), seguridad (25.0%) y psicosocial (6.8%) todos los porcentajes fueron extraídos y analizados en función de los resultados del cuestionario que se aplicaron a los empleados. También, el componente psicosocial y el ambiente se contemplaron como las causas de peligro en el ámbito de la salud laboral más frecuentes según la respuesta de los compañeros (p. 51).

Gonzales (2021) en su tesis titulada *“gestión de seguridad y el desempeño laboral en el contexto del covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas ingenieros E.I.R.L. Huacho”*, su objetivo es averiguar la vínculo entre el desempeño laboral y la seguridad en el contexto de la pandemia Covid 19 que tiene los empleados de la compañía Verukas Ingenieros E.I.R.L. Huacho, 2021, concluye que: Con una relación de Spearman de 0.396, que es una relación positiva y de baja magnitud en el escalafón de Bisquerra.

Esencialmente, la compañía Verukas Ingenieros E.I.R.L. no ofrece una adecuada higienización y desinfección de su espacio de trabajo; el lavamiento de manos y la desinfección de objetivos no son obligatorios; y las medidas de protección colectivas, así como las de preservación personal, no son totalmente implementadas por lo que los empleados de la organización presentaban un desempeño laboral que no era óptimo y no era eficaz para alcanzar los objetivos y metas de la misma (p. 83).

Sangama (2019) en su tesis titulada *“influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018”*, Su objetivo es averiguar la influencia de la fiabilidad y la salud en el trabajo sobre el desempeño de los empleados en las obras de agua corriente y colectores de basura en el territorio de Rumisapa, concluye que: La gestión de la seguridad en el trabajo está dominada por niveles bajos a medios, con una opinión de los trabajadores por debajo del 50% sobre las medidas de seguridad que las empresas deben implementar como parte de un plan para asegurar la reducción de los riesgos inherentes. Ingeniería de la construcción, esta dimensión de investigación tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral, lo cual se confirmó mediante pruebas de hipótesis, el valor del coeficiente de correlación es de 0.563 y el valor de significancia es de 0.03 (p. 52).

Carrillo (2018) en su tesis titulada *“gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa consultora y constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco – 2017”*, su objetivo es averiguar la vínculo entre la administración de riesgos en el trabajo y la

comodidad en la compañía Consultora y Constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco- 2017, concluye que: Se comprende que existe una correlación directa y de gran magnitud entre las variables gestión de la seguridad en el trabajo y la calidad de vida, esto fue corroborado a través del coeficiente r de Pearson, que obtuvo una magnitud considerable de 0.798, y un valor p - de 0.000 que fue menor al 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se estableció que existe una correlación de gran magnitud entre las variables. Es posible afirmar que, en la medida en que la administración de la bioseguridad en el trabajo es eficaz, la comodidad del nivel de vida es buena (p. 161).

Salazar (2018) en su tesis titulada *“influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gomez Arias Davila”*, su objetivo es averiguar la influencia de la protección y salud en el desempeño de los empleados dentro del proyecto: Ampliación y reemplazo de los infraestructura de la escuela emblemática Gómez Arias Dávila, concluye que: Se probó la existencia de vínculo significativos (P – Valor < 0.05) entre la fiabilidad y bienestar laboral de los empleados y su capacidad para desempeñar sus labores. La correlación que fue determinada fue específica, y las calificaciones que tuvo fueron buenas ($r_s = 0.716$). Conforme a lo que se indica, cuando más se acata el protocolario de seguridad y salud en el trabajo, además es probable que mejoren la capacidad de todos los empleados (p. 178).

Serrano (2018) en su tesis titulada *“gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II*

EsSalud, Abancay 2018”, su objetivo es descubrir la manera en la que la administración de la salud laboral y la actividad laboral de los empleados de la administración del hospital II EsSalud Abancay, 2018, concluye que: Se evidencia que el setenta y dos por ciento (38 personas) muestra Indiferente frente a la Administración de la Salud en el trabajo y refiere normalmente en la manifestación de su Desempeño, con una tendencia a Malo, dentro del Hospital II EsSalud, de la totalidad de cincuenta entrevistados (p. 67).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión de riesgo

La administración integral de riesgos debe ser considerada como una táctica que contempla la totalidad de áreas para establecer métodos que mitiguen, previenen y/u eliminan los efectos durante la práctica de atención. Lo anterior, se logra identificando, analizando, mediando y controlando los riesgos, esto último, con el fin de ejecutar soluciones que favorecen a los pacientes, a sus familiares, a los profesionales y a la comunidad en general. El propósito fundamental de la Administración integral de riesgos es aumentar la comodidad y conocimientos de los pacientes y otros individuos que están relacionados a través de métodos de administración de la Calidad, Seguros y Vigilancia (Contreras & Sarmiento, 2021).

La administración de riesgos en los hospitales comprende una colección de tácticas y métodos que se utilizan para evitar situaciones peligrosos y equivocados, que pueden causar importantes consecuencias, y que pueden poner en riesgo la vida de las personas. Dentro de los establecimientos de salud, donde cada decisión puede poseer importantes consecuencias, esta noción no sólo es válida, sino que es fundamental (Actio, 2023).

En la asistencia médica, la administración de riesgos se hace presente a través de la utilización de prácticas que crean procedimientos, métodos y comportamientos constantes. Además, esta forma de pensar tiene un rol importante en la identificación y análisis de riesgos y eventos dañinos, funcionando como protección para la seguridad del paciente y la buena reputación de los establecimientos de salud.

La administración de riesgos se la considera como una secuencia de acciones que, aunque no aseguran la falta de eventos dañinos, intentan hacer todo lo posible por evitarlos, dentro de posibilidades económicas sustentables. Con esta medida se busca evitar los riesgos que se pueden evitar, y para los que no se puede, tomar las acciones necesarias ya sea decían: la primera medida es la utilización de consentimientos informados, luego el aseguramiento, a través de las pólizas de seguro de responsabilidad civil, y por último la mejor administración de la situación individual (Chomalí, 2021).

Pasos para la gestión de riesgos en salud:

Según la Organización panamericana de la Salud (2018) indica que los pasos son los siguientes:

- **Análisis de riesgos y puntos vulnerables:** es el deber de todo el sector de la salud, en sus diversas unidades e instituciones, de caracterizar, analizar y determinar los riesgos y las debilidades del sistema salud frente a huracanes o terremotos. A pesar de ello, es necesario instaurar un modo de acumular la información fundamental, que, a la vez, brinde información sobre las primordiales amenazas y cómo puede afectar a la salud, el bienestar y las infraestructuras del sector de la salud. La pieza

de situación es el lugar en donde este dato debe estar disponible para los líderes dimisionarios.

- **Reducción del peligro:** A causa de que hay muchos riesgos para la colectividad, en este caso es óptimo concentrarse en aquellos riesgos que es posible que ocasionen sucesos lamentables y no en los que se puede prevenir. Además, debido a que la totalidad de los recursos con disponibilidad deben utilizarse para preservar la salud de la mayor parte de la población, y, específicamente, de los grupos de mayor riesgo, es necesario priorizar las amenazas en las cuales se debe actuar. Debido a eso, es fundamental que la salud tenga un programa interdisciplinario que disminuya los riesgos en salud que tenga en cuenta todas las amenazas presentes y que incorpore los recursos de salud, comprendida la infraestructura, el equipamiento, los recursos materiales y la fuerza obrera de la salud.
- **Evaluar el efecto potencial:** La medicina veterinaria debe determinar y analizar el efecto que tienen los sucesos desagradables en la salud de las personas, los animales domésticos o los objetos que están en su casa, con el fin de poder planificar la respuesta del sector hacia las personas, el equipamiento o la infraestructura, en función de la magnitud del incidente en cuestión, de la gravedad o intensidad del mismo durante un periodo específico de tiempo, y de las posibilidades de solución de los problemas de sanidad que se originen. Una determinación precisa - mediante una información precisa y la caracterización e interrelación de los riesgos y las necesidades presentes- hará posible determinar los riesgos y las necesidades que se producirán, y por esta razón, será posible

delimitar con mayor precisión las labores que realizan los empleados de la salud dentro de los planes de emergencias.

Ventajas:

Según Actio (2023) indica que se tiene las siguientes ventajas quienes influyen en los diversos aspectos de un hospital, mencionamos a continuación:

- **Incremento de la seguridad del paciente:** En la medida en que se hace más patente la seguridad del personal y los procedimientos médicos, el hospital genera una atmósfera más segura y confiable. El producto es unas personas más contentas y menos estresadas, con más seguridad en sus labores del día. Este entorno tiene un efecto más motivador sobre el equipo y tiene una influencia positiva sobre la vivencia del paciente.
- **Calidad de los servicios médicos:** Un hospital que se preocupa por la salud y el bienestar de su personal y sus pacientes genera una cadena de provechos compartidos. Los trabajadores que tienen acceso a un sistema de salud más próximo suelen desempeñar más cuando están atados a sus trabajos. Incrementar la fiabilidad del entorno hospitalario tiene como consecuencia una mejoría en la calidad del servicio, que se traduce en una asistencia de mayor valor. Además, esto deriva en una consideración de mayor valor por parte de los pacientes.
- **La fiabilidad del nosocomio:** La administración de riesgos en los hospitales es además de provecho para los pacientes y el personal, además tiene un efecto positivo sobre la imagen del establecimiento. La utilización de los métodos de seguridad, la prevención de equivocaciones médicas y el empleo de las herramientas avanzadas incrementa la

fiabilidad del nosocomio, esto genera confianza entre los pacientes, los familiares y la comunidad en general.

- **Reducción de costos e incidentes:** El incremento de prácticas de seguridad, una adecuada formación y protocolos estrictos disminuyen los daños en el contexto de la salud. Esto, por su parte, implica menos costos relacionados a procedimientos adicionales, procedimientos de correctivo y requerimientos legales. La disminución del porcentaje de retorno es también responsable por una administración más eficaz de los recursos.

Dimensiones:

Según (2018) indica que las dimensiones son las siguientes:

1. **Condición laboral:** Desde la perspectiva de cómo el trabajo afecta el bienestar de las personas, las condiciones laborales son todo lo que rodea al trabajo. Por tanto, las condiciones de trabajo se refieren no sólo a la higiene, la parte física y seguridad, sino también a la parte psicológica, las circunstancias del trabajo, como aquellas componentes que funcionan intrínsecamente dentro del trabajador, esto influirá en la motivación, además de la satisfacción o insatisfacción del empleo. De acuerdo con el escritor, el estímulo que exhiben los empleados en sus lugares de labor tiene una relación con dos componentes. Dentro del primer componente se hallan los componentes higiénicos, que también se conocen como las condiciones en las que el trabajador realiza su labor, las cuales comprenden diferentes aspectos, como las instalaciones, el ambiente, las condiciones físicas, las políticas de organización, el clima laboral, la relación con los líderes, las oportunidades de crecimiento y superación, y en definitiva la atmósfera del trabajo. En segundo grado tenemos los

componentes motivacionales, los cuales están vinculados al tipo de puesto y todas las actividades relacionadas a esa esfera, las cuales van a producir una alta satisfacción y por ende una alta productividad.

2. **Peligros y riesgos:** Peligro: Es valorado como una circunstancia o como un acto, que se puede pensar que es una posible causa de daño o enfermedad, o en última instancia ambas. De la misma manera el peligro no es en todos los casos producto de los materiales a utilizar, sino que se deriva de la manera errónea e insegura en la que se maneja estos materiales. Riesgo: el peligro se estima desde la perspectiva de la salud en el trabajo como la probabilidad de que una cosa de trabajo, en su forma más diversa, genere una influencia adversa sobre la salud del trabajador.
3. **Política de seguridad y salud:** La política de seguridad y salud en el trabajo está mencionada en el plan de estudios de la norma OHSAS 18001, se estipula que en una empresa el responsable de desarrollar y autorizar la política de seguridad y salud en el trabajo es la alta dirección. Asimismo, dentro del sistema de gestión se deben considerar los siguientes factores:
 - Tiene que ser apropiadamente combinada con la fuente y la magnitud de los riesgos a posibles daños y posibles enfermedades relacionados con el empleo en la empresa en cuestión.
 - Tendría que estar incorporado el acuerdo en la protección de la salud de los trabajadores y en la prevención de daños originarios del oficio, que estén bajo la administración de la SGSST.
 - Se debe dar el compromiso de acatar las normas según la ley en cuestión y estar íntimamente vinculados a los diferentes riesgos

con respecto a la preservación de la seguridad y salud de los empleados.

- Esta debe ser adecuadamente amparada, examinada y vigilada.
- Todos los empleados de la compañía deben ser informados de ella, de modo que puedan ejecutar adecuadamente sus tareas.
- Debe estar disponible para el público en general sin la presencia de ningún tipo de impedimentos.
- Tiene que ser valorada y chequeada constantemente para determinar su fiabilidad con el paso de los años.

2.2.2 Desempeño laboral

El desempeño del personal de salud es susceptible de ser mejor mediante: una observación objetiva e imparcial; unos sueldos que sean interesantes y puntuales, que se repercutan sobre la producción y la calidad del cuidado, los incentivos económicos, los permisos para progresar habilidades, las mejoras en la infraestructura y las condiciones de trabajo que disminuyan los riesgos del trabajo. En poco tiempo se pueden obtener importantes mejoras en la disponibilidad, la competencia, la capacidad de respuesta y la productividad del grupo en cuestión mediante el uso de varios instrumentos factibles y poco costosos (Quintana & Taqui, 2020).

El profesional de enfermería constituye parte del grupo de salud de carácter multidisciplinario y tiene un protagonismo principal en la labor de promoción de la salud, de modo que previene la aparición de la enfermedad en el público en general. Las labores del profesional de enfermería son las de ayudar, gestionar, instruir y investigar. La labor asistencial del profesional de enfermería se basa en entregar cuidados de tipo holístico y personalizados, a

través de métodos y teorías propios de la carrera, que contribuyen a mejorar los disturbios de salud del ser humano con el fin de conseguir el autocuidado y la personalización de la enfermedad que tiene como consecuencia un mejor estado de bienestar y una mayor calidad de vida a través de la administración de los cuidados.

Capacidades de un profesional en enfermería:

Según Matías (2013) indica que las capacidades son las siguientes:

- Practicar la asistencia humana de enfermería o Brindar cuidado con características, calidez y equidad, a quienes lo demanden.
- Facilitar y promover estudios.
- Incitar la contribución activa en agrupaciones, comités y asociaciones.
- Interesarse en su amor por el aprendizaje constante, dirigido a sus necesidades individuales y del grupo.
- Planificar, ordenar, ejecutar y controlar los trabajos que hace enfermería.
- Planificar, ejecutar y examinar proyectos de formación continua y permanente para los empleados, los pacientes y sus familiares.
- Facilitar la supervisión de la epidemiología en las zonas que influencia.
- Realizar y ejecutar diseños que promuevan la salud y el progreso social.
- Incentivar el protagonismo activo dentro de la agrupación de profesionales y sociedades de medicina veterinaria.
- Muestra interés en aprender cosas nuevas de manera permanente.

Se ha reconocido que la enfermería es una profesión que se encarga del cuidado de la persona, el grupo familiar y la comunidad, por lo que es necesario desarrollar y preservar comportamientos y habilidades que favorezcan la salud y la capacidad, además de ser creativos y tener una

conducta responsable. En este sentido, la actividad profesional se expresa a través de la práctica social del profesional de enfermería, quien, en relación con su ámbito laboral, no solo logra el conocimiento de su ámbito, sino que también lo transforma y transforma su propia realidad.

Dimensiones:

- 1. Puntualidad y asistencia:** Si bien, algunos trabajadores tienen costumbres poco saludables y son tardíos por esencia. A pesar de ello, siempre hay una cosa que como trabajador puedes hacer para estimular la asistencia y tomar acciones que te ayuden a mantener el control de ella. Los profesores, expertos en atención al cliente, proveedores de asistencia técnica, especialistas en salud y otros trabajadores de asistencia directa son ejemplos de personas que poseen lugares de trabajo que los empleados deben conseguir diariamente. De otro modo, los propietarios no son capaces de planificar y hallar reemplazos de empleados para desempeñar sus labores. Este apoyo comprende la llegada precisa a su lugar de labores, además. Para ilustrar, en el caso en el que una trabajadora de la salud llega tarde al puesto de trabajo en el área de cuidados intensivos, la trabajadora de la salud anterior no puede irse a su hogar para conseguir un merecido descanso. Si se aspira que un trabajador tenga una parada intermedia en un lineamiento de ensamblaje, uno de los empleados tiene que laborar en dos paradas, esto es inconveniente y además puede poner en peligro al trabajador o al propietario con el fin de hallar un reemplazo.
- 2. Trabajo en equipo:** Esencialmente, durante los últimos años la visión del grupo de enfermería ha cambiado significativamente, pasándose a ser una disciplina totalmente independiente, dúctil, que requiere de constantes

educaciones, y que implica un enfoque multidisciplinar en el momento de gestionar los servicios de salud o desarrollar la actividad asistencial. Si los integrantes de un equipo de salud son capaces de producir resultados positivos. Además, la administración de los servicios de salud implica tener una importante comprensión de las herramientas presentes durante la prestación del servicio, además de las labores que se van a realizar. Debido a eso, la capacitación continua, el desarrollo de competencias y la experiencia son fundamentales para los médicos o médicas gerentes. Los provechos de la labor en equipo dentro de la enfermería no solo se van a ver en la atención que se brinda a los pacientes, sino que además van a ayudar a que los especialistas en salud se relacionen entre sí con mayor fluidez. A largo plazo, se incrementará la satisfacción personal del profesional, así como también el ámbito de labor, la auto estimación de cada uno y la participación en la actividad cotidiana.

3. **Productividad:** La Productividad es la consecuencia final del empeño y la suma de todos los recursos de personas, cosas y dinero que tiene una compañía. Las razones de la productividad sirven para calcular la efectividad de cada uno de los componentes que participan en la elaboración de un producto; estas razones indican la magnitud de la utilidad que tiene cada una de las empresas respecto a la utilización de todos los recursos que tienen a su disposición para generar un producto o servicio.
4. **Calidad de trabajo:** La vida laboral buena es la percepción que tienen los individuos o grupos que están contentos con las necesidades que tienen y no hay impedimentos para conseguir un estado de bienestar y realización personal. Además, la noción de calidad de vida se puede conceptualizar a

modo de bienestar subjetivo, esto es, reconociendo que la percepción subjetiva de éste es una de las maneras de entender su estructura. En tal sentido, la vida buena se relaciona con la diferencia, el espacio, entre las esperanzas y expectativas de una persona y su vivencia en el presente.

2.3 Definición de términos básicos

Calidad de trabajo:

La vida laboral buena es la percepción que tienen los individuos o grupos que están contentos con las necesidades que tienen y no hay impedimentos para conseguir un estado de bienestar y realización personal.

Condición laboral:

Desde la perspectiva de cómo el trabajo afecta el bienestar de las personas, las condiciones laborales son todo lo que rodea al trabajo. Por tanto, las condiciones de trabajo se refieren no sólo a la higiene, la parte física y seguridad, sino también a la parte psicológica, las circunstancias del trabajo, como aquellas componentes que funcionan intrínsecamente dentro del trabajador, esto influirá en la motivación, además de la satisfacción o insatisfacción del empleo.

Desempeño laboral:

El desempeño del personal de salud es susceptible de ser mejor mediante: una observación objetiva e imparcial; unos sueldos que sean interesantes y puntuales, que se repercutan sobre la producción y la calidad del cuidado, los incentivos económicos, los permisos para progresar habilidades, las mejoras en la infraestructura y las condiciones de trabajo que disminuyan los riesgos del trabajo (Quintana & Taqui, 2020).

Gestión de riesgos:

La administración de riesgos en los hospitales comprende una colección de tácticas y métodos que se utilizan para evitar situaciones peligrosos y equivocados, que pueden causar importantes consecuencias, y que pueden poner en riesgo la vida de las personas. Dentro de los establecimientos de salud, donde cada decisión puede poseer importantes consecuencias, esta noción no sólo es válida, sino que es fundamental (Actio, 2023).

Peligros:

Es valorado como una circunstancia o como un acto, que se puede pensar que es una posible causa de daño o enfermedad, o en última instancia ambas.

Política de seguridad y salud:

La política de seguridad y salud en el trabajo está mencionada en el plan de estudios de la norma OHSAS 18001, se estipula que en una empresa el responsable de desarrollar y autorizar la política de seguridad y salud en el trabajo es la alta dirección.

Productividad:

La Productividad es la consecuencia final del empeño y la suma de todos los recursos de personas, cosas y dinero que tiene una compañía.

Puntualidad y asistencia:

Si bien, algunos trabajadores tienen costumbres poco saludables y son tardíos por esencia. A pesar de ello, siempre hay una cosa que como trabajador puedes hacer para estimular la asistencia y tomar acciones que te ayuden a mantener el control de ella.

Trabajo en equipo:

Esencialmente, durante los últimos años la visión del grupo de enfermería ha cambiado significativamente, pasándose a ser una disciplina totalmente independiente, dúctil, que requiere de constantes educaciones, y que implica un

enfoque multidisciplinar en el momento de gestionar los servicios de salud o desarrollar la actividad asistencial.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La gestión de riesgos en salud se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

2.4.2 Hipótesis específicas

La condición laboral en salud se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

Los peligros y riesgos en salud se relacionan con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

La política de seguridad y salud se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

La puntualidad y asistencia en salud se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
VI: Gestión de riesgos en salud	Condición laboral	Rendimiento Ambiente Condiciones Incomodidades	1, 2, 3, 4	Likert
	Peligros y riesgos	Señalización Iluminación Exposición a riesgos Limpieza y orden Condición sanitaria	5, 6, 7, 8, 9	Likert

	Política de seguridad y salud	Capacitación Normas Identifica riesgos Evaluación de su salud	10, 11, 12, 13	Likert
--	-------------------------------	--	-------------------	--------

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITE,MS	ESCALA
V2: Desempeño	Puntualidad y asistencia	Asiste al trabajo Puntual en el trabajo	14, 15	
	Trabajo en equipo	Cumple el reglamento Trabajo cooperativo Cumple las ordenes	16, 17, 18	Likert
	Productividad	Eficiencia Responsabilidad Eficacia	19, 20, 21	Likert
	Calidad de trabajo	Innovación continua Cumple con su trabajo	22, 23	Likert

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Nivel de Investigación:

La investigación es de nivel correlacional

3.1.2 Diseño de Investigación:

El diseño es no experimental

3.1.3 Tipo de Investigación:

El tipo de investigación es básico

3.1.4 Enfoque de Investigación:

En enfoque de investigación es mixto

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población la conforman los enfermeros del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto que son 340.

3.2.2 Muestra

La muestra la conforman 16 enfermeros del área de Salud integral del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utiliza para recolectar información es la encuesta, dicha encuesta será aplicada a través de un cuestionario que está constituida de 23 preguntas, 13 preguntas de la variable gestión de riesgos y 10 preguntas de la variable desempeño de enfermeros.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

SPSS v.2.00 y Excel v.2010.

3.5 Matriz De Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de riesgos en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>¿Cómo se relaciona la condición laboral en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona los peligros y riesgos en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona la política de seguridad y salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona la puntualidad y asistencia en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Establecer como se relaciona la gestión de riesgos en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>Establecer como se relaciona la condición laboral en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.</p> <p>Establecer como se relacionan los peligros y riesgos en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.</p> <p>Establecer como se relaciona la política de seguridad y salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.</p> <p>Establecer como se relaciona la puntualidad y asistencia en salud y el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>La gestión de riesgos en salud se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS:</p> <p>La condición laboral en salud se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.</p> <p>Los peligros y riesgos en salud se relacionan con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.</p> <p>La política de seguridad y salud se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.</p> <p>La puntualidad y asistencia en salud se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.</p>	<p>VARIABLE X</p> <p>Gestión de riesgos en salud</p> <p>VARIABLE Y</p> <p>Desempeño</p>	<p>X1= Condición laboral</p> <p>X2= Peligros y riesgos</p> <p>X3= Política de seguridad y salud</p> <p>Y1= Puntualidad y asistencia</p> <p>Y2= Trabajo en equipo</p> <p>Y3= Productividad</p> <p>Y4= Calidad de trabajo</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION:</p> <p>correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</p> <p>No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Básico</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>POBLACION:</p> <p>340 enfermeros</p> <p>MUESTRA:</p> <p>16 enfermeros</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA:</p> <p>Spss</p> <p>TECNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>Cuestionario</p> <p>13 preguntas para medir la variable X</p> <p>10 Preguntas para medir la variable Y</p>

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

¿Piensa que su rendimiento en el área de salud integral es buena para la atención a los pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	44%
A veces	6	38%
Siempre	3	19%
TOTAL	16	100%

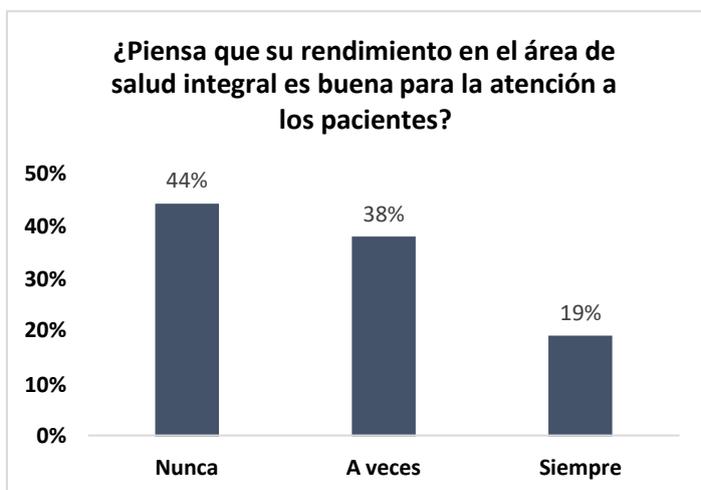


Figura 1 ¿Piensa que su rendimiento en el área de salud integral es buena para la atención a los pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 44% piensa que nunca su rendimiento es bueno para la atención a los pacientes, el 38% piensa que a veces su rendimiento es bueno para la atención a los pacientes y el 19% piensa que siempre su rendimiento es bueno para la atención a los pacientes.

Tabla 2

¿Piensa que el ambiente del hospital está en condiciones óptimas para una atención eficiente a los pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	50%
A veces	6	38%
Siempre	2	13%
TOTAL	16	100%

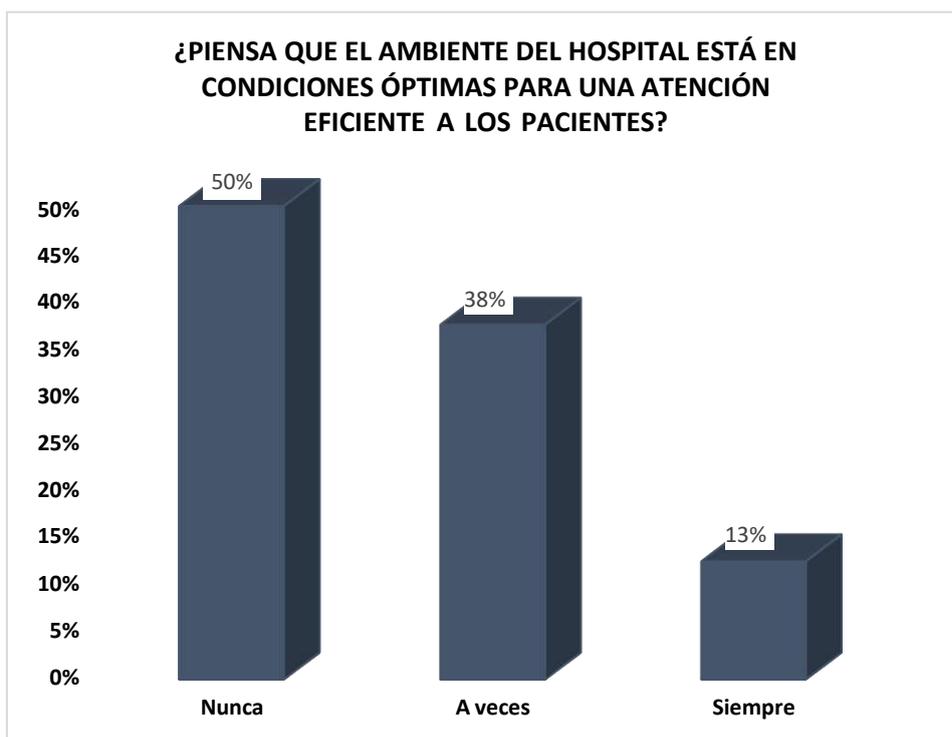


Figura 2 ¿Piensa que el ambiente del hospital está en condiciones óptimas para una atención eficiente a los pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 50% piensa que nunca el ambiente del hospital está en condiciones óptimas para una atención eficiente a los pacientes, el 38% piensa que a veces el ambiente del hospital está en condiciones óptimas para una atención eficiente a los pacientes y el 13% piensa que siempre el ambiente del hospital está en condiciones óptimas para una atención eficiente a los pacientes.

Tabla 3

¿Piensa que el hospital tiene las condiciones básicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	56%
A veces	5	31%
Siempre	2	13%
TOTAL	16	100%

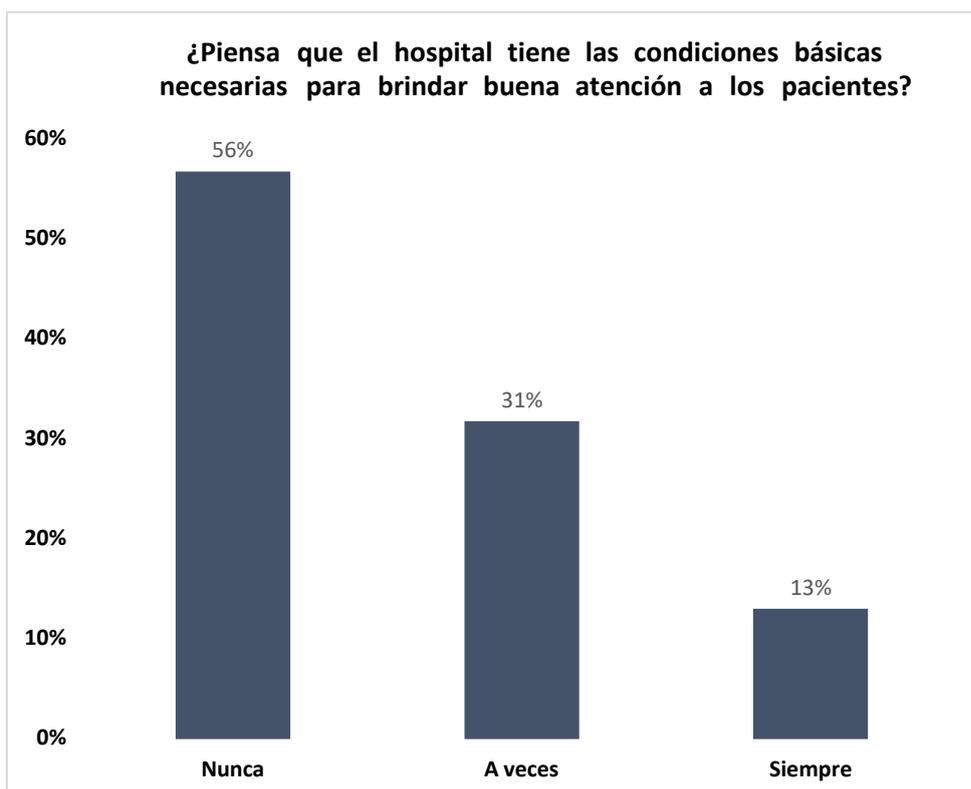


Figura 3 ¿Piensa que el hospital tiene las condiciones básicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 56% piensa que nunca el hospital tiene las condiciones básicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes, el 31% piensa que a veces el hospital tiene las condiciones básicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes y el 13% piensa que siempre el hospital tiene las condiciones básicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes.

Tabla 4

¿Piensa que los pacientes sienten ciertas incomodidades diciéndoselas a su persona?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	13%
A veces	4	25%
Siempre	10	63%
TOTAL	16	100%

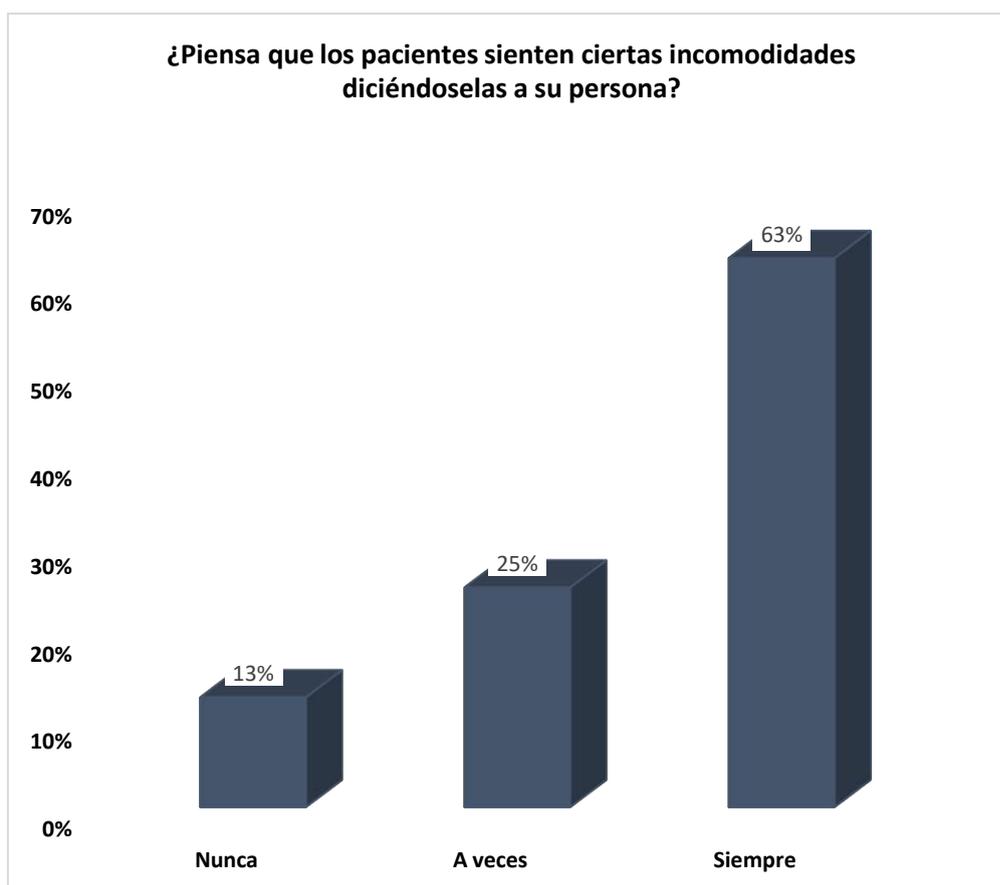


Figura 4; Piensa que los pacientes sienten ciertas incomodidades diciéndoselas a su persona?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 13% piensa que nunca los pacientes sienten ciertas incomodidades diciéndoselas a su persona, el 25% piensa que a veces los pacientes sienten ciertas incomodidades diciéndoselas a su persona y el 63% piensa que siempre los pacientes sienten ciertas incomodidades diciéndoselas a su persona.

Tabla 5

¿Piensa que el hospital tiene las señalizaciones correctas para una mejor orientación de los pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	56%
A veces	6	38%
Siempre	1	6%
TOTAL	16	100%

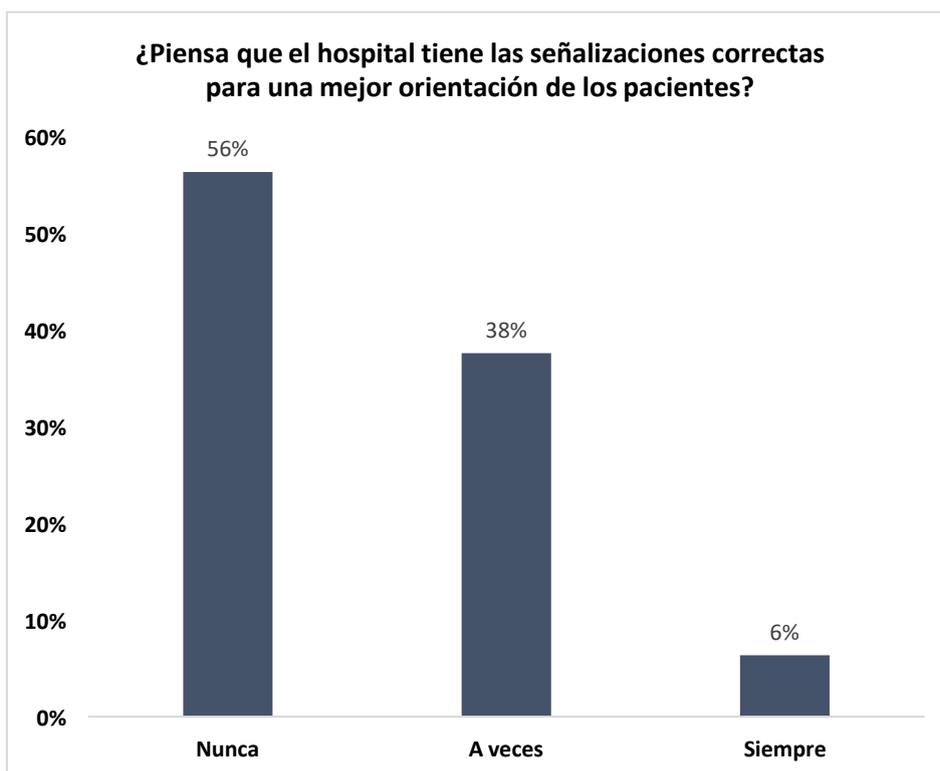


Figura 5 ¿Piensa que el hospital tiene las señalizaciones correctas para una mejor orientación de los pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 56% piensa que nunca el hospital tiene las señalizaciones correctas para una mejor orientación de los pacientes, el 38% piensa que a veces el hospital tiene las señalizaciones correctas para una mejor orientación de los pacientes y el 6% piensa que siempre el hospital tiene las señalizaciones correctas para una mejor orientación de los pacientes.

Tabla 6

¿Piensa que el hospital tiene la iluminación correcta para una mejor atención de los pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	44%
A veces	6	38%
Siempre	3	19%
TOTAL	16	100%

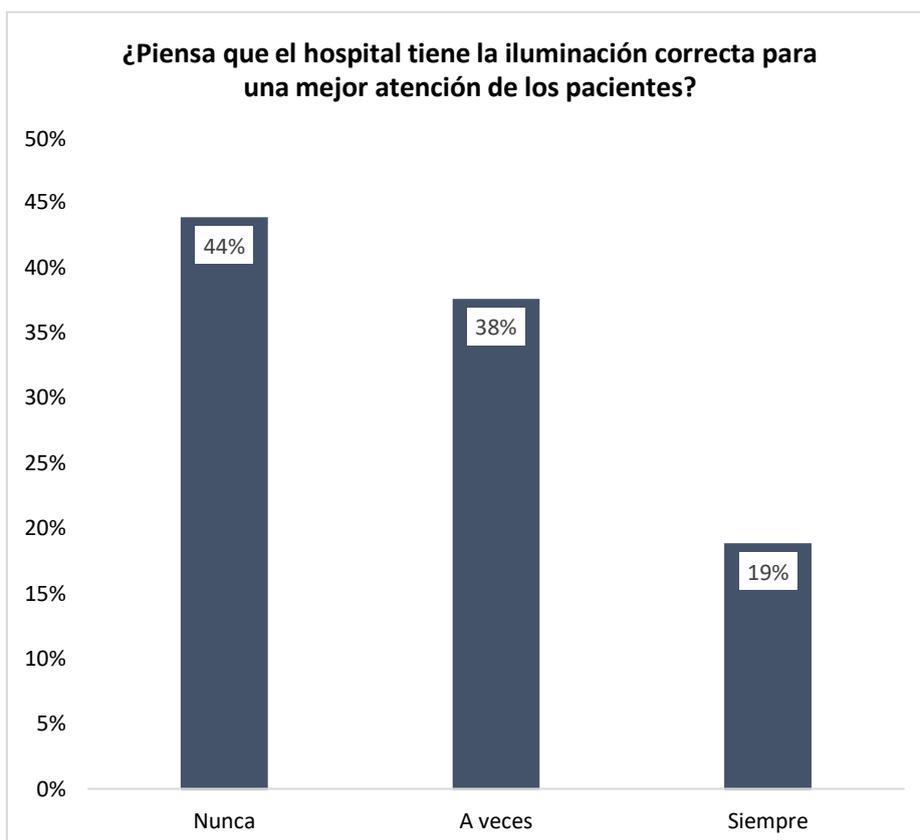


Figura 6 ¿Piensa que el hospital tiene la iluminación correcta para una mejor atención de los pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 44% piensa que nunca el hospital tiene la iluminación correcta para una mejor atención de los pacientes, el 38% piensa que a veces el hospital tiene la iluminación correcta para una mejor atención de los pacientes y el 19% piensa que siempre el hospital tiene la iluminación correcta para una mejor atención de los pacientes.

Tabla 7

¿Piensa que los pacientes están expuestos a riesgos dentro del hospital?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	13%
A veces	3	19%
Siempre	11	69%
TOTAL	16	100%

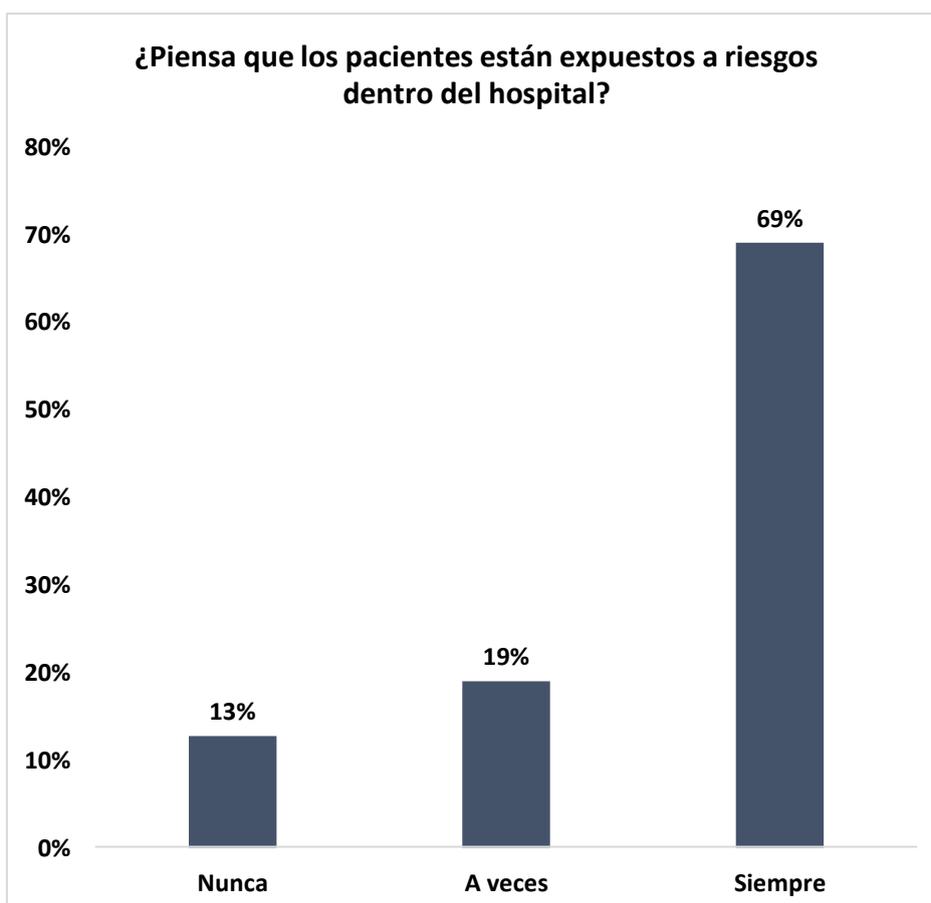


Figura 7 ¿Piensa que los pacientes están expuestos a riesgos dentro del hospital?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 13% piensa que nunca los pacientes están expuestos a riesgos dentro del hospital, el 19% piensa que a veces los pacientes están expuestos a riesgos dentro del hospital y el 69% piensa que siempre los pacientes están expuestos a riesgos dentro del hospital.

Tabla 8

¿Piensa que en los ambientes del hospital prima la limpieza y orden?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	31%
A veces	8	50%
Siempre	3	19%
TOTAL	16	100%

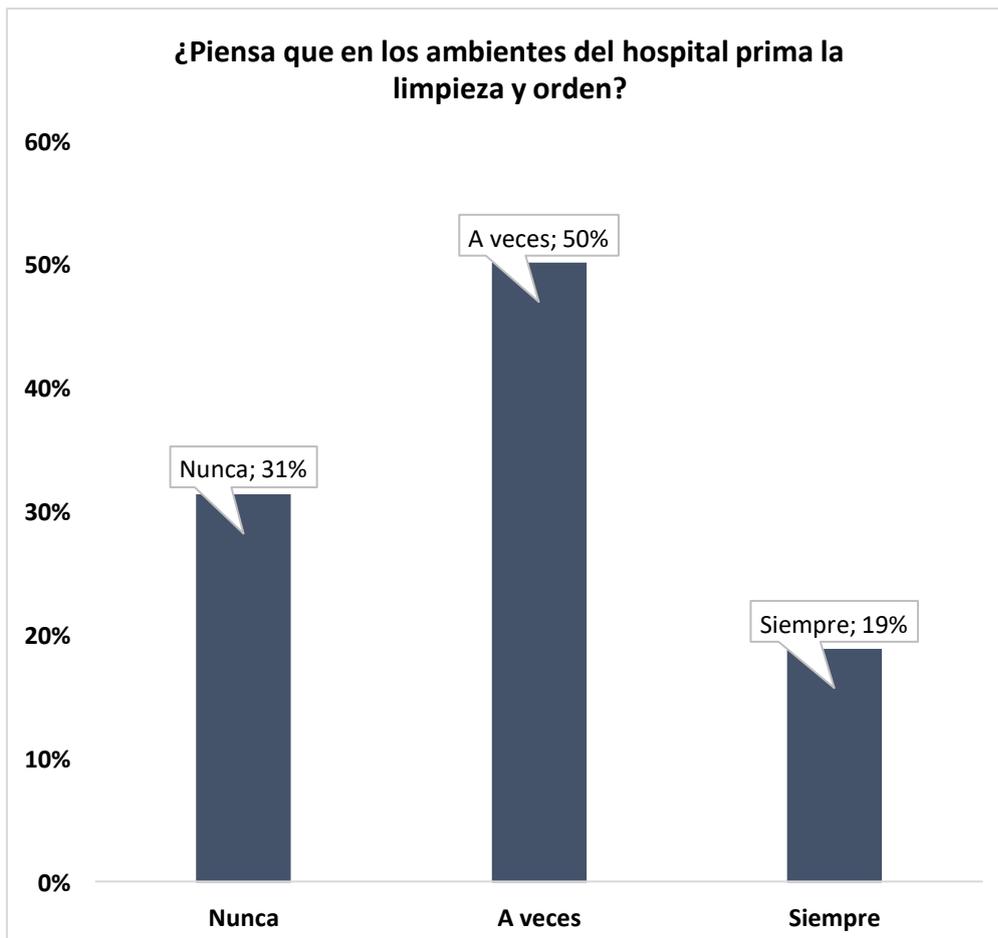


Figura 8 ¿Piensa que en los ambientes del hospital prima la limpieza y orden?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 31% piensa que nunca los ambientes del hospital prima la limpieza y orden, el 50% piensa que a veces los ambientes del hospital prima la limpieza y orden y el 19% piensa que siempre los ambientes del hospital prima la limpieza y orden.

Tabla 9

¿Piensa que se tiene siempre en cuenta las condiciones sanitarias dentro del Hospital?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	56%
A veces	5	31%
Siempre	2	13%
TOTAL	16	100%

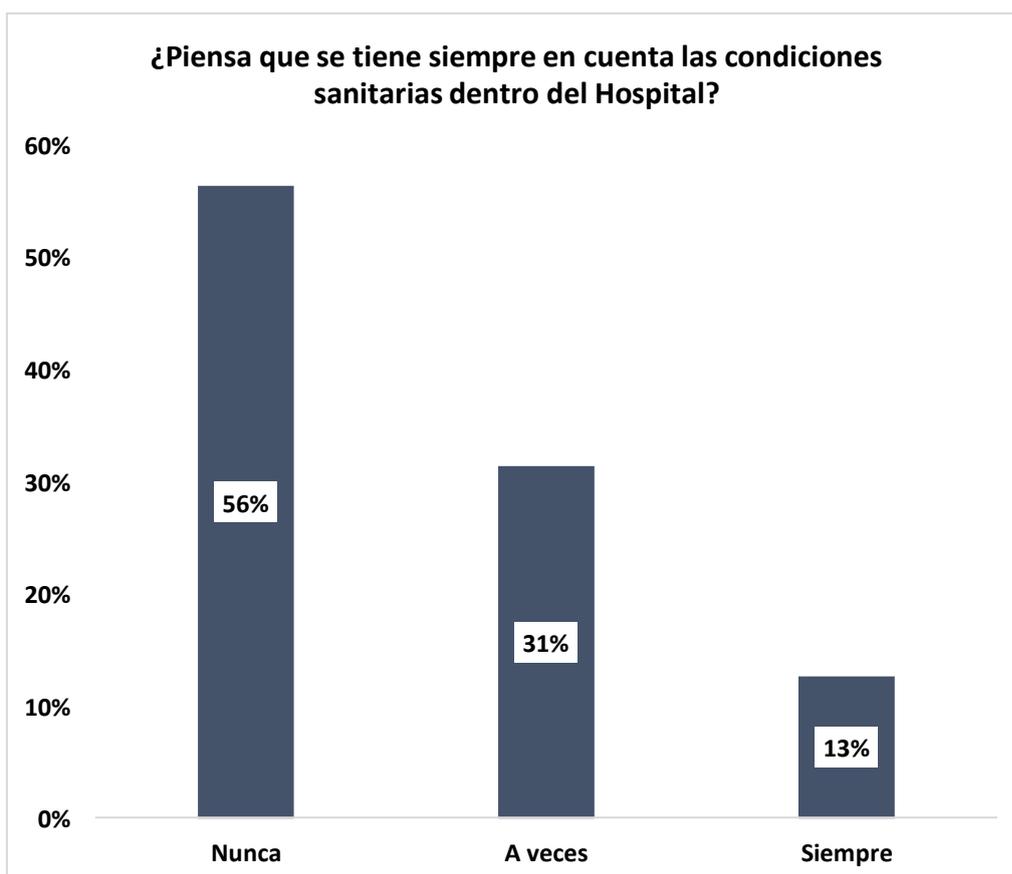


Figura 9 ¿Piensa que se tiene siempre en cuenta las condiciones sanitarias dentro del Hospital?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 56% piensa que nunca se tiene en cuenta las condiciones sanitarias dentro del Hospital, el 31% piensa que a veces se tiene en cuenta las condiciones sanitarias dentro del Hospital y el 13% piensa que siempre se tiene en cuenta las condiciones sanitarias dentro del Hospital.

Tabla 10

¿Piensa que dentro del área de salud integral les brindan capacitaciones sobre ssoma?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	12	75%
A veces	3	19%
Siempre	1	6%
TOTAL	16	100%

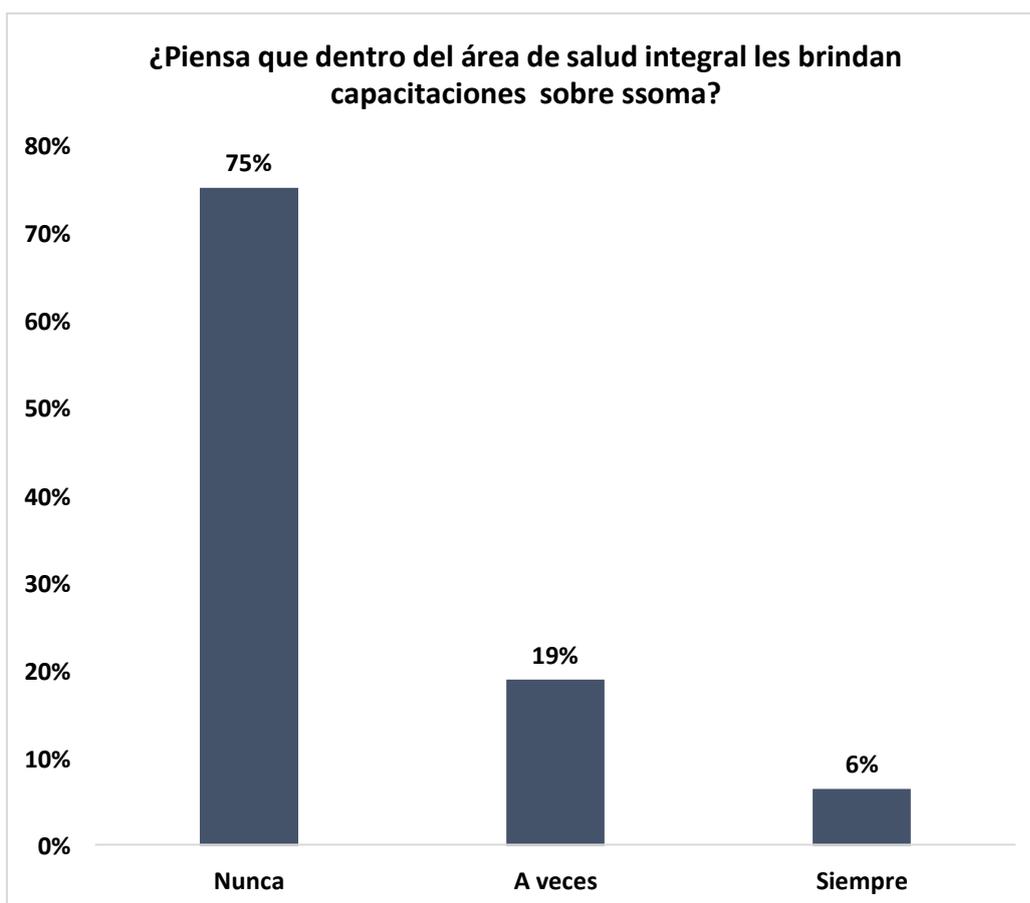


Figura 10 ¿Piensa que dentro del área de salud integral les brindan capacitaciones sobre ssoma?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 75% piensa que nunca les brindan capacitaciones sobre ssoma, el 19% piensa que a veces les brindan capacitaciones sobre ssoma y el 6% piensa que siempre les brindan capacitaciones sobre ssoma.

Tabla 11

¿Piensa que dentro del área de salud integral les brindan las normas sobre ssoma?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	56%
A veces	5	31%
Siempre	2	13%
TOTAL	16	100%

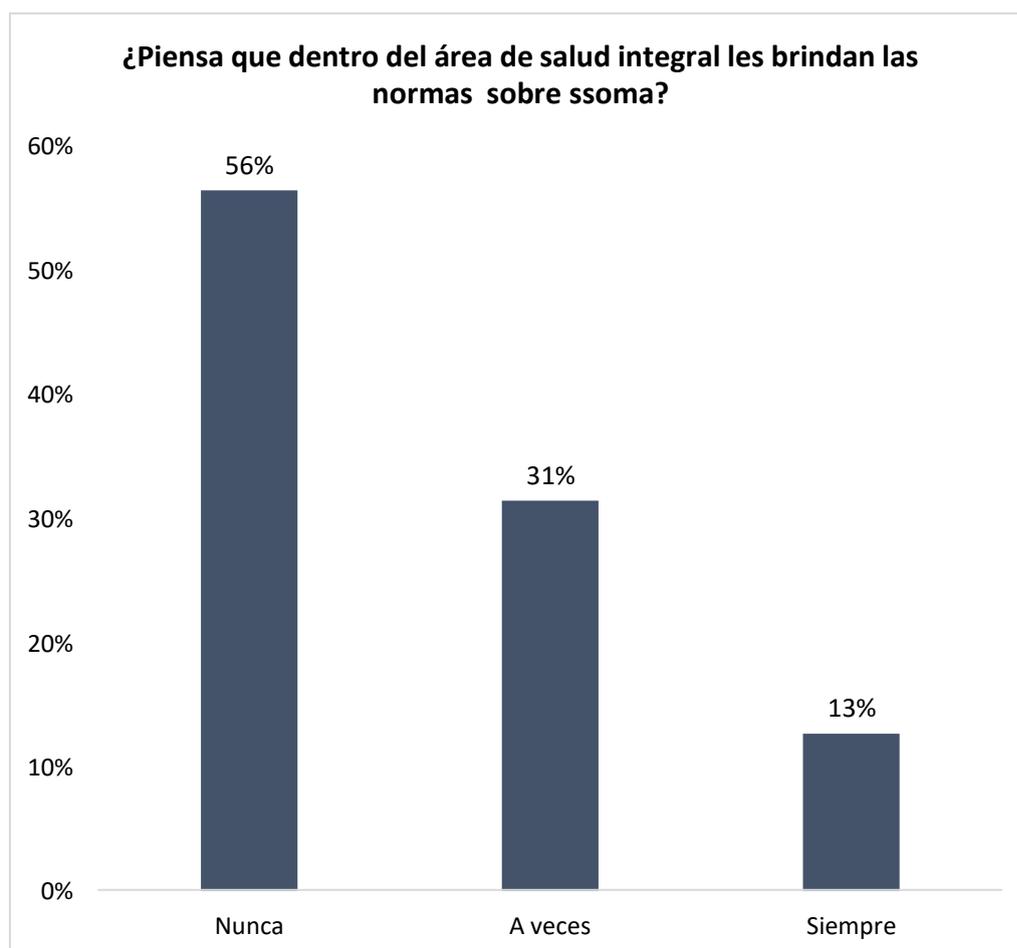


Figura 11 ¿Piensa que dentro del área de salud integral les brindan las normas sobre ssoma?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 56% piensa que nunca les brindan las normas sobre ssoma, el 31% piensa que a veces les brindan las normas sobre ssoma y el 13% piensa que siempre les brindan las normas sobre ssoma.

Tabla 12

¿Piensa que dentro del área de salud integral les enseñan a identificar los riesgos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	12	75%
A veces	4	25%
Siempre	0	0%
TOTAL	16	100%

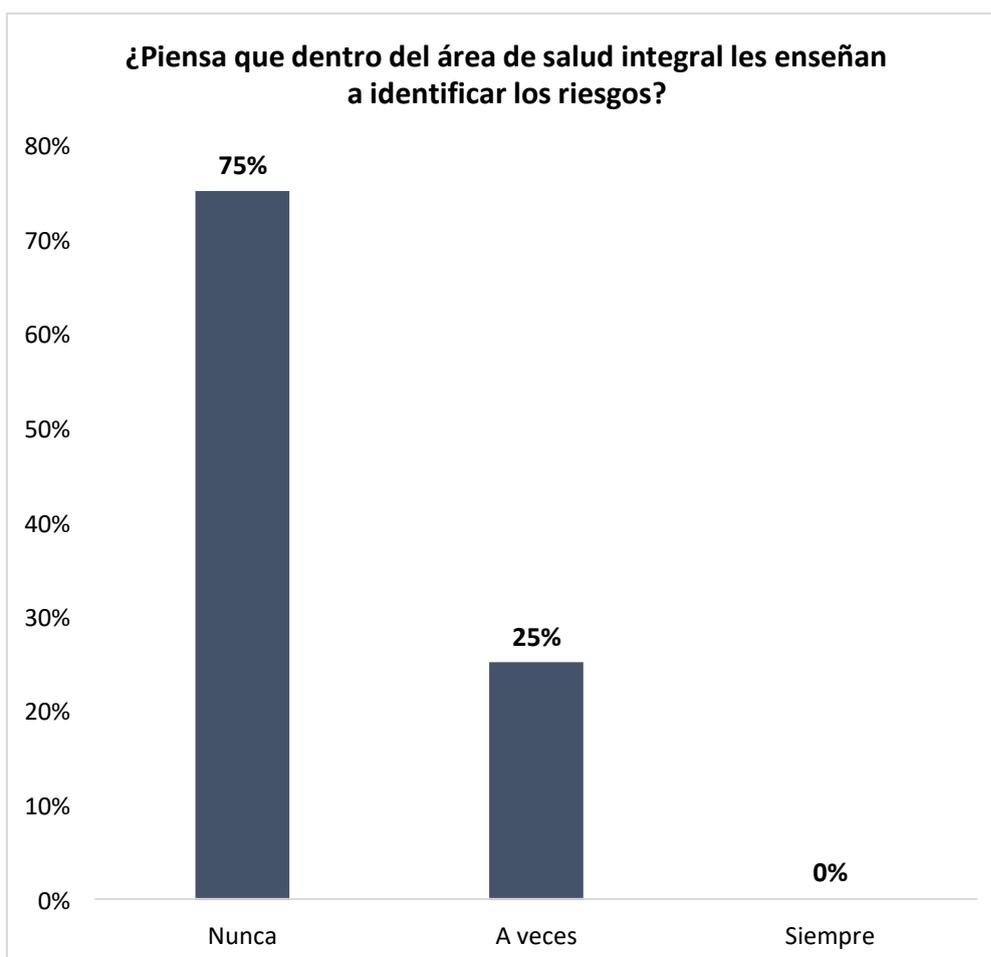


Figura 12 ¿Piensa que dentro del área de salud integral les enseñan a identificar los riesgos?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 75% piensa que nunca les enseñan a identificar los riesgos y el 25% piensa que a veces les enseñan a identificar los riesgos.

Tabla 13

¿Piensa que dentro del área de salud integral les realizan evaluaciones de su salud?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	13%
A veces	4	25%
Siempre	10	63%
TOTAL	16	100%

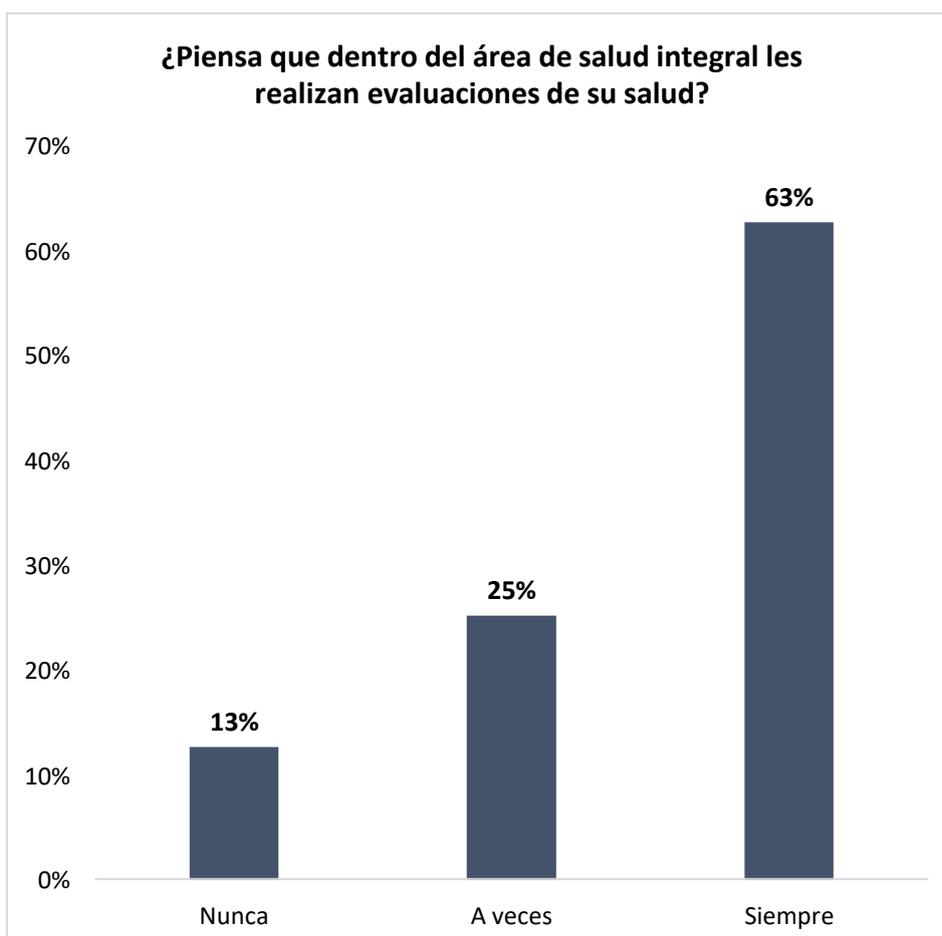


Figura 13 ¿Piensa que dentro del área de salud integral les realizan evaluaciones de su salud?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 13% piensa que nunca les realizan evaluaciones de su salud, el 25% piensa que a veces les realizan evaluaciones de su salud y el 63% piensa que siempre les realizan evaluaciones de su salud.

Tabla 14

¿Piensa que asiste con buenos ánimos a su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	50%
A veces	6	38%
Siempre	2	13%
TOTAL	16	100%

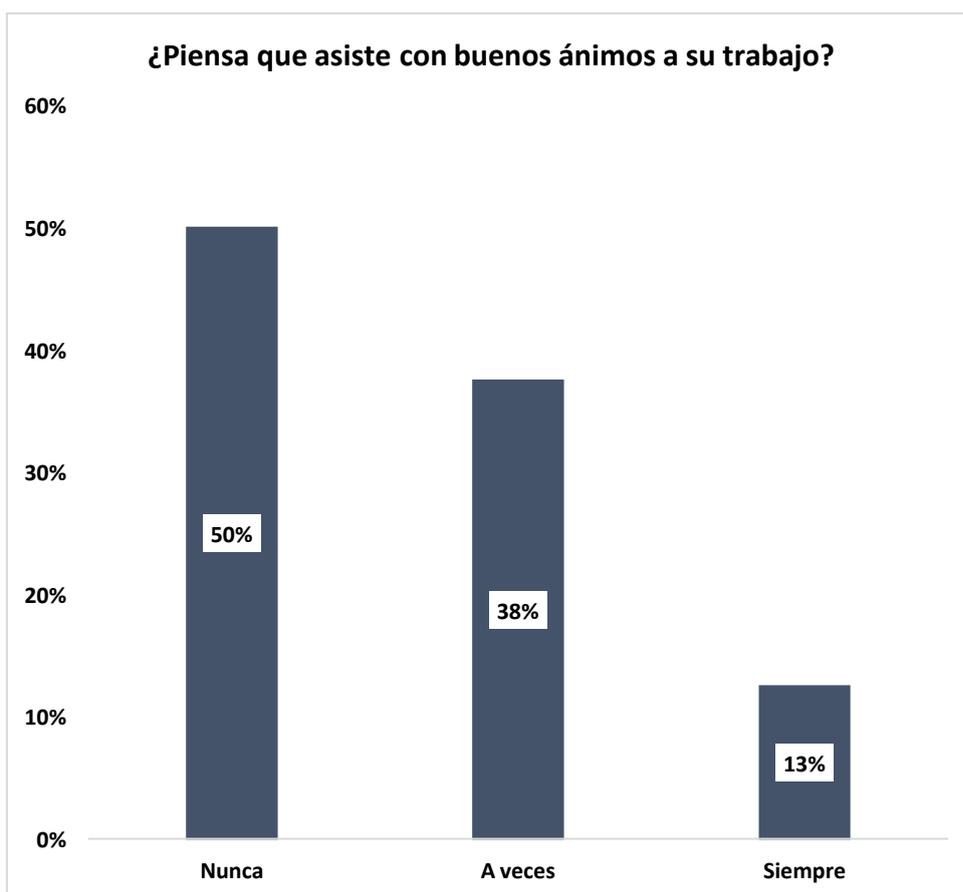


Figura 14: *¿Piensa que asiste con buenos ánimos a su trabajo?*

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 50% piensa que nunca asiste con buenos ánimos a su trabajo, el 38% piensa que a veces asiste con buenos ánimos a su trabajo y el 13% piensa que siempre asiste con buenos ánimos a su trabajo.

Tabla 15

¿Piensa que asiste puntualmente a su trabajo porque le gusta?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	13%
A veces	11	69%
Siempre	3	19%
TOTAL	16	100%

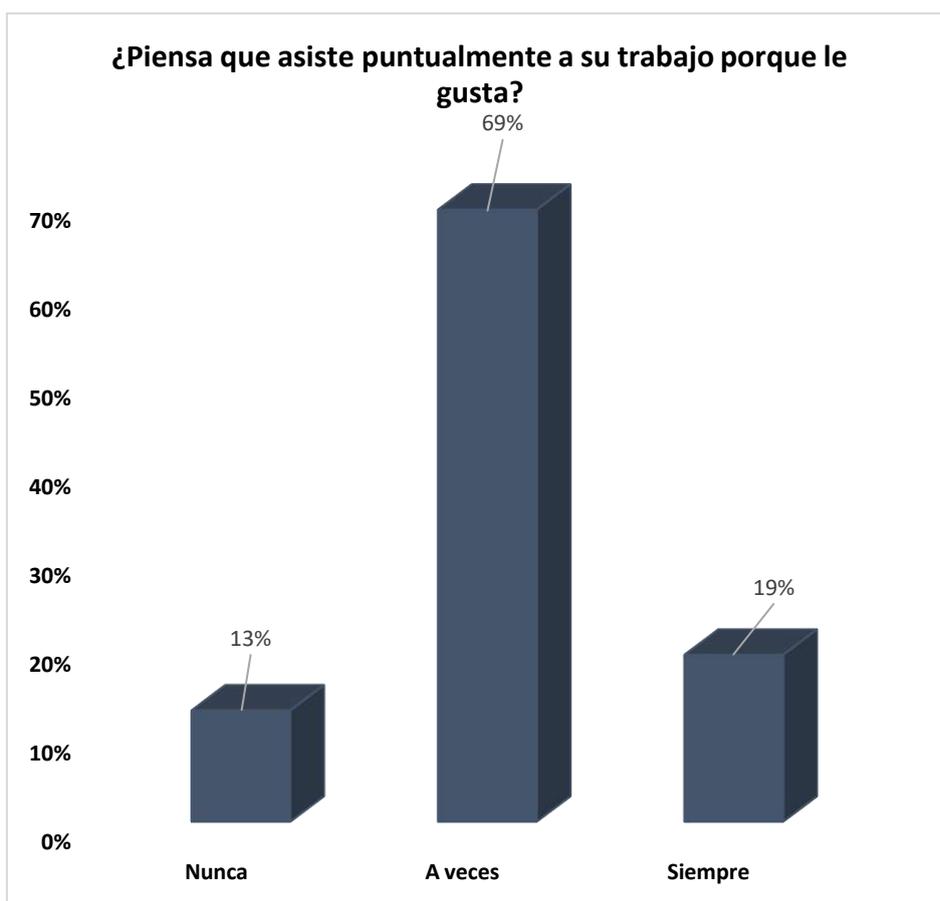


Figura 15 ¿Piensa que asiste puntualmente a su trabajo porque le gusta?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 13% piensa que nunca asiste puntualmente a su trabajo porque le gusta, el 69% piensa que a veces asiste puntualmente a su trabajo porque le gusta y el 19% piensa que siempre asiste puntualmente a su trabajo porque le gusta.

Tabla 16

¿Piensa que cumple con el reglamento dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	50%
A veces	6	38%
Siempre	2	13%
TOTAL	16	100%

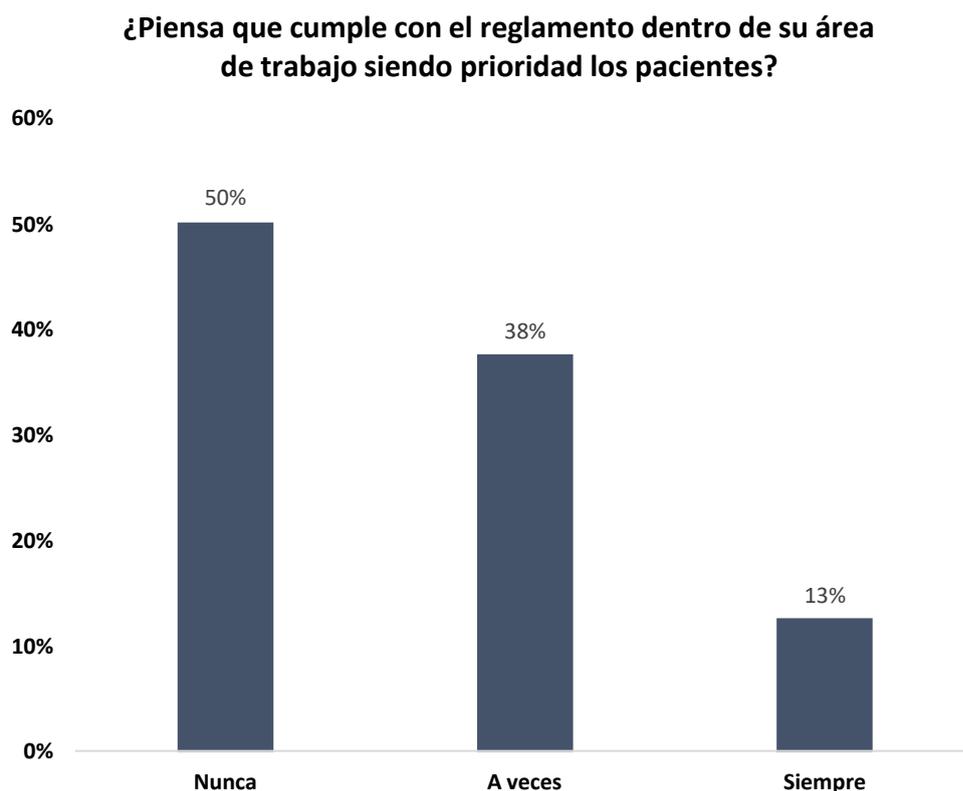


Figura 16 ¿Piensa que cumple con el reglamento dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 50% piensa que nunca cumple con el reglamento dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes, el 38% piensa que a veces cumple con el reglamento dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes y el 13% piensa que siempre cumple con el reglamento dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes.

Tabla 17

¿Piensa que cumple con el trabajo cooperativo dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	38%
A veces	7	44%
Siempre	3	19%
TOTAL	16	100%



Figura 17 ¿Piensa que cumple con el trabajo cooperativo dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 38% piensa que nunca cumple con el trabajo cooperativo dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes, el 44% piensa que a veces cumple con el trabajo cooperativo dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes y el 19% piensa que siempre cumple con el trabajo cooperativo dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes.

Tabla 18

¿Piensa que cumple con las ordenes dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	50%
A veces	5	31%
Siempre	3	19%
TOTAL	16	100%

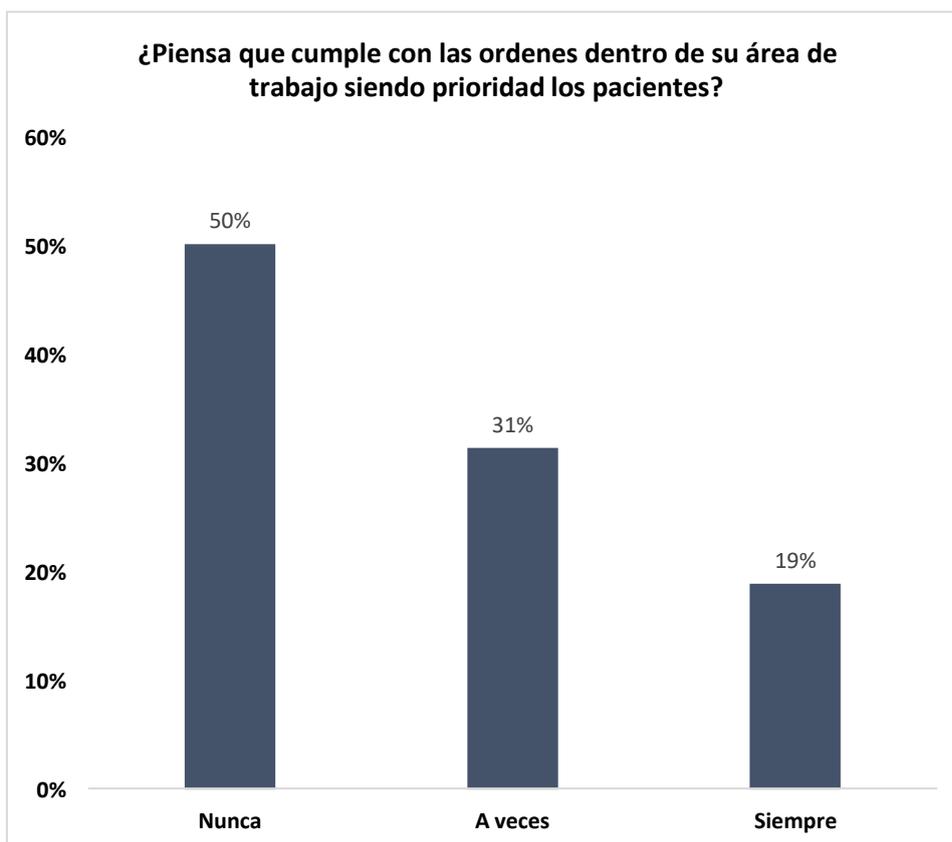


Figura 18 ¿Piensa que cumple con las ordenes dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 50% piensa que nunca cumple con las ordenes dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes, el 31% piensa que a veces cumple con las ordenes dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes y el 19% piensa que siempre cumple con las ordenes dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes.

Tabla 19
¿Piensa que es eficiente con su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	13%
A veces	4	25%
Siempre	10	63%
TOTAL	16	100%

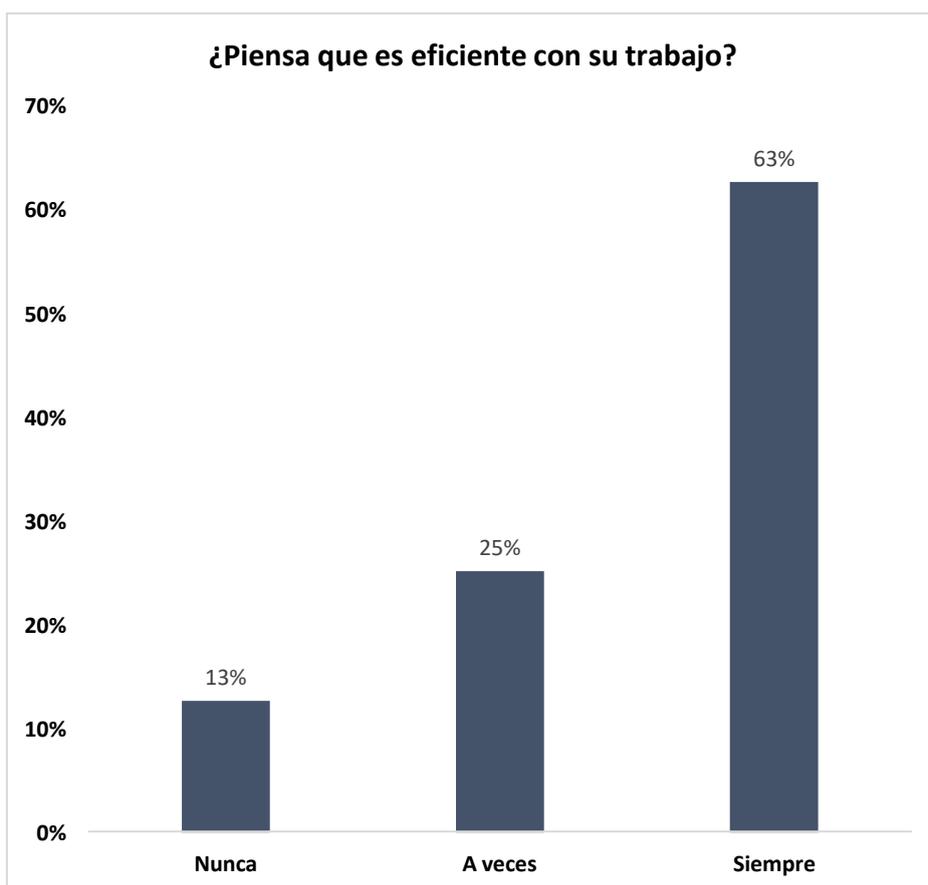


Figura 19 *¿Piensa que es eficiente con su trabajo?*

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 13% piensa que nunca es eficiente con su trabajo, el 25% piensa que a veces es eficiente con su trabajo y el 63% piensa que siempre es eficiente con su trabajo.

Tabla 20

¿Piensa que es responsable con su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	23%
A veces	4	31%
Siempre	6	46%
TOTAL	13	100%

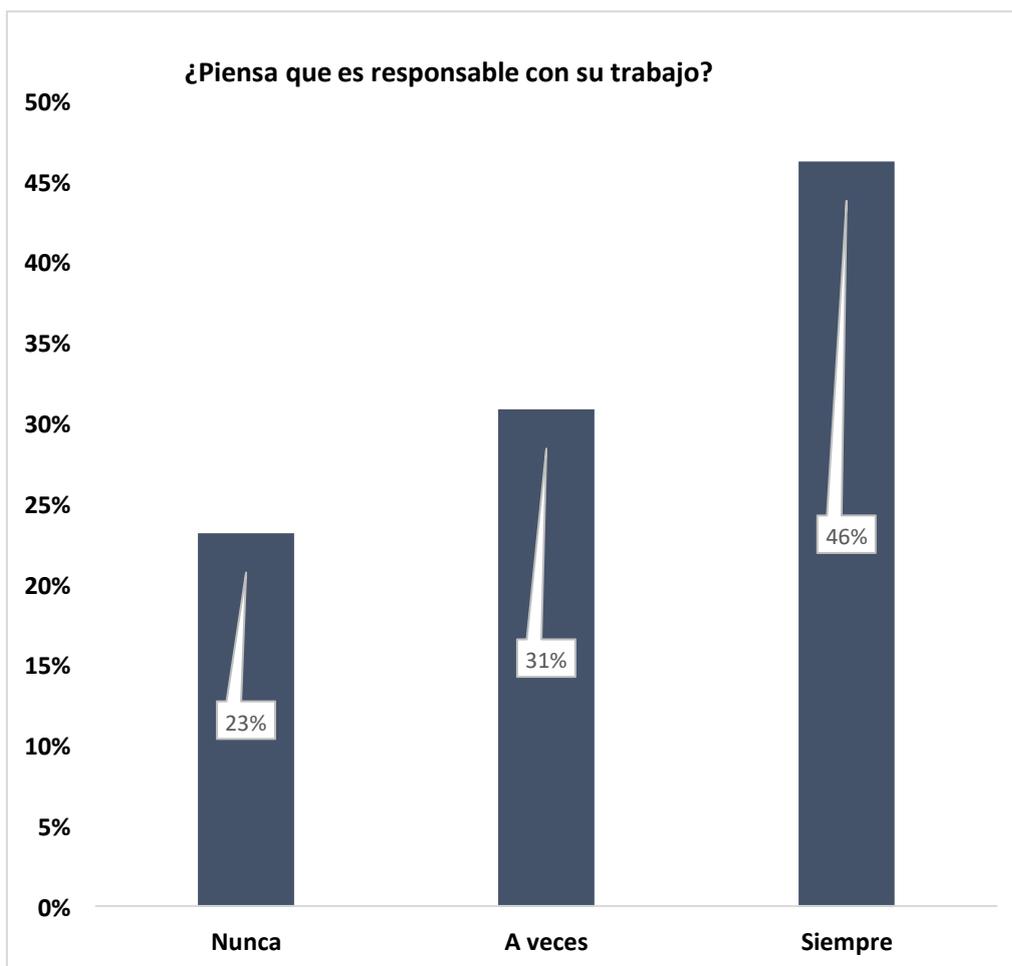


Figura 20 *¿Piensa que es responsable con su trabajo?*

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 23% piensa que nunca es responsable con su trabajo, el 31% piensa que a veces es responsable con su trabajo y el 46% piensa que siempre es responsable con su trabajo.

Tabla 21
¿Piensa que es eficaz con su trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	6%
A veces	3	19%
Siempre	12	75%
TOTAL	16	100%

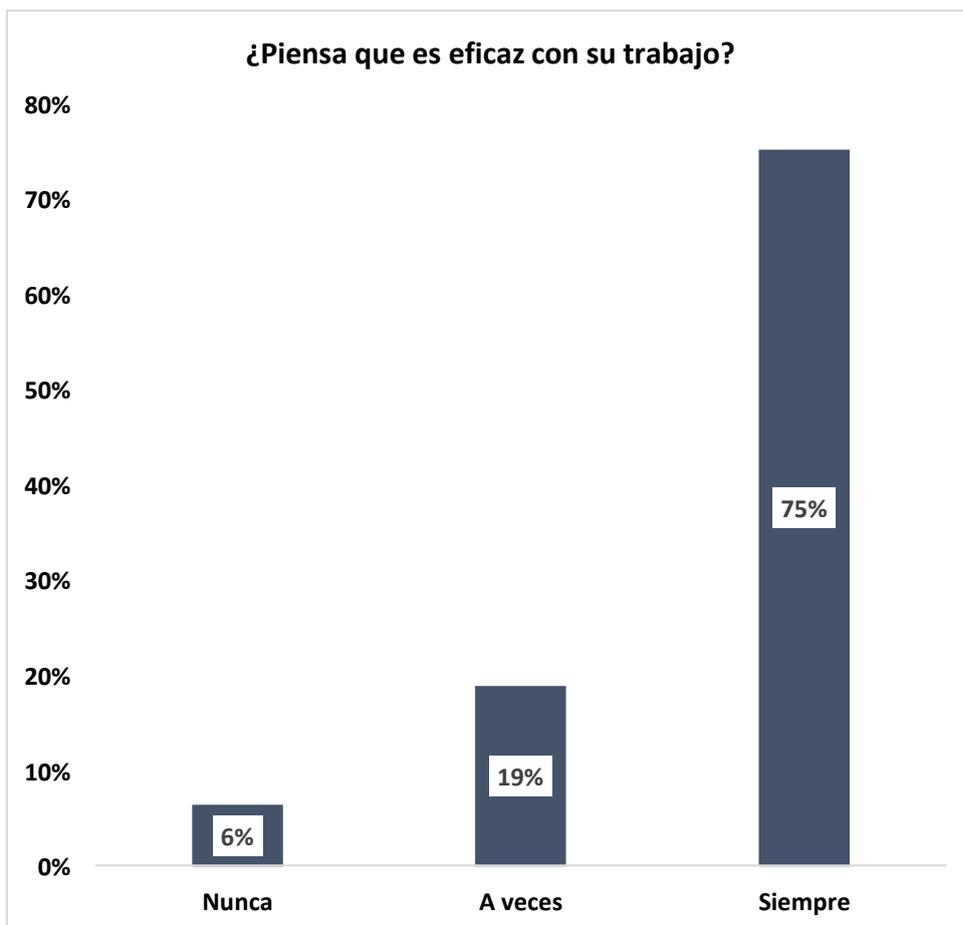


Figura 21 *¿Piensa que es eficaz con su trabajo?*

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 6% piensa que nunca es eficaz con su trabajo, el 19% piensa que a veces es eficaz con su trabajo y el 75% piensa que siempre es eficaz con su trabajo.

Tabla 22

¿Piensa que practica la innovación continua buscando lo mejor para sus pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	25%
A veces	5	31%
Siempre	7	44%
TOTAL	16	100%

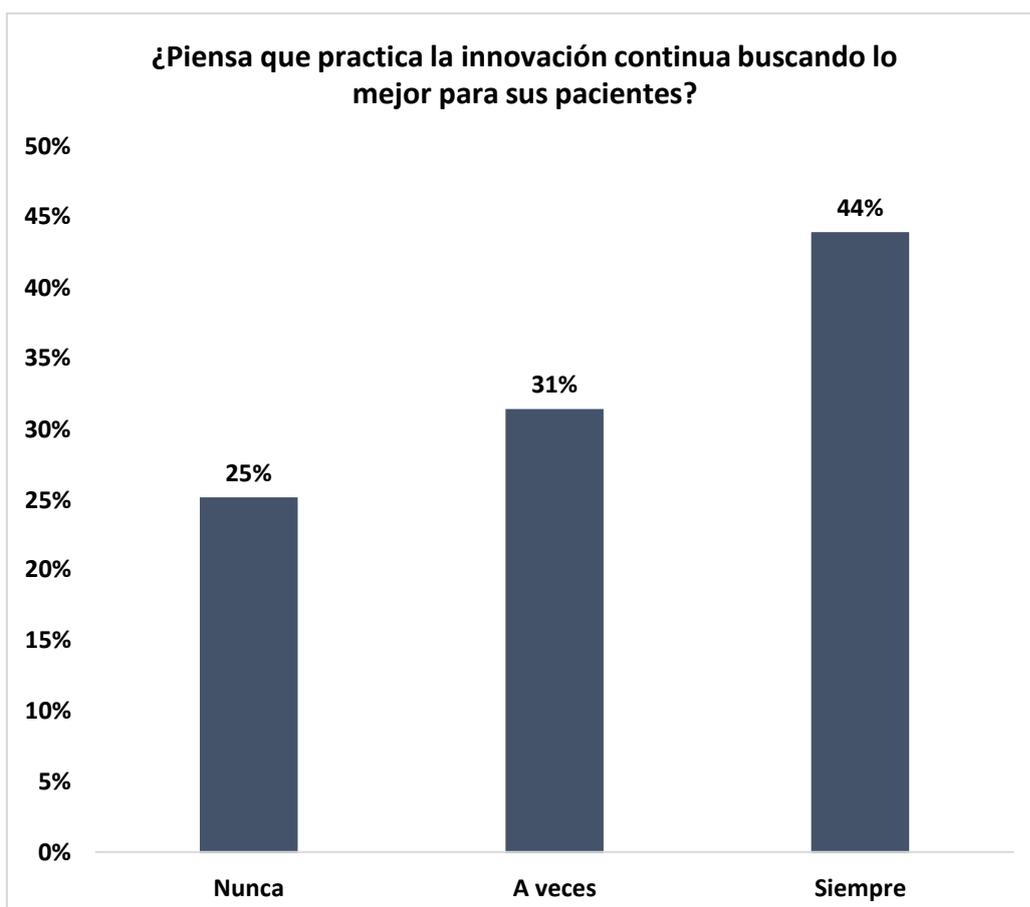


Figura 22 ¿Piensa que practica la innovación continua buscando lo mejor para sus pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 25% piensa que nunca practica la innovación continua buscando lo mejor para sus pacientes, el 31% piensa que a veces practica la innovación continua buscando lo mejor para sus pacientes y el 44% piensa que siempre practica la innovación continua buscando lo mejor para sus pacientes.

Tabla 23

¿Piensa que cumple con su trabajo buscando en todo momento la eficiencia para sus pacientes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	38%
A veces	7	44%
Siempre	3	19%
TOTAL	16	100%

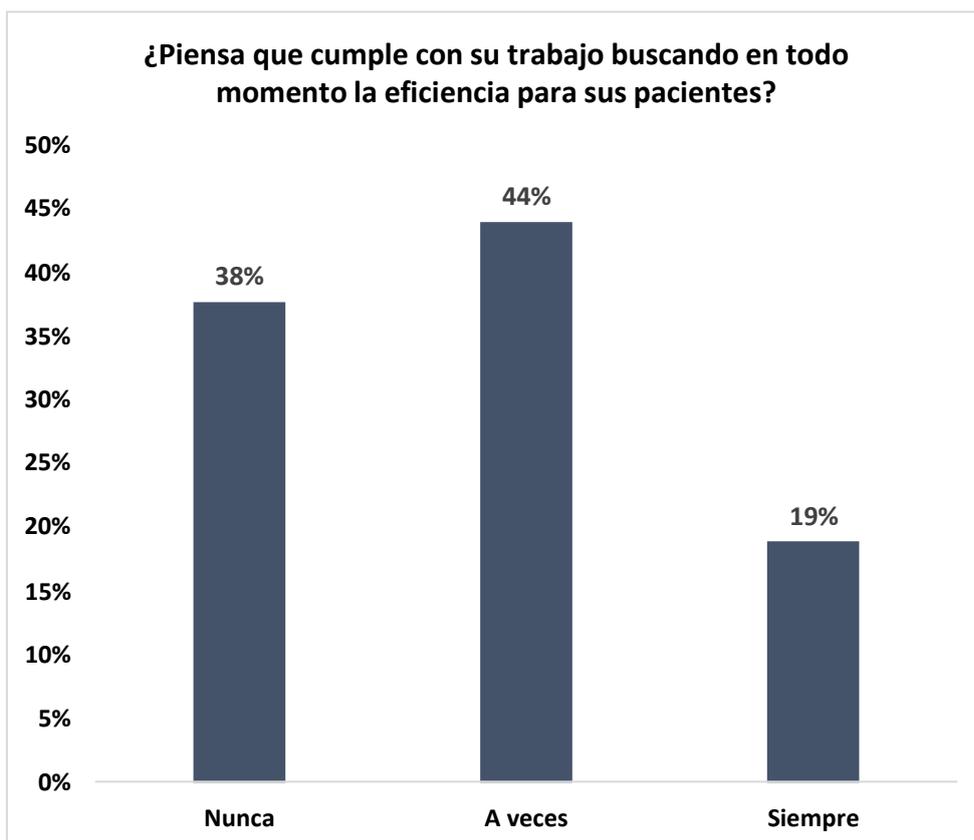


Figura 23 ¿Piensa que cumple con su trabajo buscando en todo momento la eficiencia para sus pacientes?

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a los enfermeros del área de salud integral de los cuales; el 38% piensa que nunca cumple con su trabajo buscando en todo momento la eficiencia para sus pacientes, el 44% piensa que a veces cumple con su trabajo buscando en todo momento la eficiencia para sus pacientes y el 19% piensa que siempre cumple con su trabajo buscando en todo momento la eficiencia para sus pacientes.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: La gestión de riesgos en salud no se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

H₁: La gestión de riesgos en salud si se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 24
la gestión de riesgos en salud y el desempeño de enfermeros

			gestión de riesgos en salud	desempeño de enfermeros
Rho de Spearman	gestión de riesgos en salud	Coeficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	16	16
	desempeño de enfermeros	Coeficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	16	16

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Se consideró que las correlaciones de las variables estaban en el rango de correlaciones positivas y alta..

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: La condición laboral en salud no se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

H₁: La condición laboral en salud si se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 25
la condición laboral en salud y el desempeño de enfermeros

		condición laboral en salud	desempeño de enfermeros	
Rho de Spearman	condición laboral en salud	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	16	16
	desempeño de enfermeros	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	16	16

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Se consideró que las correlaciones de las variables estaban en el rango de correlaciones positivas y moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: Los peligros y riesgos en salud no se relacionan con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

H₁: Los peligros y riesgos en salud si se relacionan con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 26
los peligros y riesgos en salud y el desempeño de enfermeros

			peligros y riesgos en salud	desempeño de enfermeros
Rho de Spearman	peligros y riesgos en salud	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	16	16
	desempeño de enfermeros	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	16	16

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

La correlación de variables se considera en el rango de correlación positiva y alta.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: La política de seguridad y salud no se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

H₁: La política de seguridad y salud si se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 27
la política de seguridad y salud y el desempeño de enfermeros

			política de seguridad y salud	desempeño de enfermeros
Rho de Spearman	política de seguridad y salud	Coefficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	16	16
	desempeño de enfermeros	Coefficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	16	16

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

La correlación de variables se considera en el rango de correlación positiva y moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 4

H₀: La puntualidad y asistencia en salud no se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

H₁: La puntualidad y asistencia en salud si se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 28
la puntualidad y asistencia en salud y el desempeño de enfermeros

			puntualidad y asistencia en salud	desempeño de enfermeros
Rho de Spearman	puntualidad y asistencia en salud	Coefficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	16	16
	desempeño de enfermeros	Coefficiente de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	16	16

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

La correlación de variables se considera en el rango de correlación positiva y alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De los resultados que se han obtenido afirmo que la gestión de riesgos en salud se relaciona con el desempeño de enfermeros en el Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2024, estos resultados se asemejan al siguiente autor:

Huaman (2023) en su tesis titulada *“factores de riesgo en salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú S.AC en el 2021”*, concluye que: De acuerdo a los descubrimientos podemos arribar a la conclusión de que la compañía Housemart Perú SAC posee muchos componentes de riesgo en las diversas sucursales, tanto en lo que se refiere a las operaciones como a las administrativas, los siguientes componentes fueron encontrados: ergonómico (64.58%), ambiental (52.1%), seguridad (25.0%) y psicosocial (6.8%) todos los porcentajes fueron extraídos y analizados en función de los resultados del cuestionario que se aplicaron a los empleados. También, el componente psicosocial y el ambiente se contemplaron como las causas de peligro en el ámbito de la salud laboral más frecuentes según la respuesta de los compañeros (p. 51). Además Gonzales (2021) en su tesis titulada *“gestión de seguridad y el desempeño laboral en el contexto del covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas ingenieros E.I.R.L. Huacho”*, concluye que: Con una relación de Spearman de 0.396, que es una relación positiva y de baja magnitud en el escalafón de Bisquerra. Esencialmente, la compañía Verukas Ingenieros E.I.R.L. no ofrece una adecuada higienización y desinfección de su espacio de trabajo; el lavamiento de manos y la desinfección de objetivos no son obligatorios; y las medidas de protección

colectivas, así como las de preservación personal, no son totalmente implementadas por lo que los empleados de la organización presentaban un desempeño laboral que no era óptimo y no era eficaz para alcanzar los objetivos y metas de la misma (p. 83).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Como conclusión se tiene que la gestión de riesgos en salud se relaciona positivamente con el desempeño de los enfermeros del hospital en estudio.

Como conclusión se tiene que las condiciones laborales que se tiene en el hospital para la atención a los usuarios es mínima por lo que impide tener un buen ambiente y las comodidades necesarias que exige un hospital.

Como conclusión se tiene que dentro de los peligros y riesgos dentro del hospital son concurrentes debido a que no tiene una adecuada la señalización, iluminación y limpieza perjudicando enormemente a la atención oportuna y eficiente de los pacientes.

Como conclusión se tiene que las políticas de seguridad que se tiene en el hospital son bajas, no brindan capacitaciones, no se conocen las normas y no les enseñan a identificar los riesgos dentro del hospital, todo esto depende del encargado del área ssoma.

Como conclusión se tiene que a más bajos niveles de gestión de riesgos habrá mayor desempeño teniendo como consecuencia buena atención a los pacientes que es el fin de cada hospital.

6.2 Recomendaciones

Se debe continuar con las investigaciones de las variables en estudio no solo en el área de salud integral sino en un ámbito más extenso es decir todos los niveles con el fin de que se contribuya a un mejor desempeño profesional de todas las enfermeras.

Se debe capacitar a los enfermeros en cuanto a las condiciones laborales además de que deben exigir tener un ambiente óptimo al igual que las herramientas para que desempeñen de manera óptima su trabajo sin restricciones.

Se debe capacitar a los enfermeros acerca de los riesgos que se tiene en el hospital acerca de los peligros que se tiene y de esto se debe encargar el área de ssoma que es muy importante en todas las instituciones para evitar que ocurran accidentes además de que se debe tener todo señalizado y con la iluminación correcta para un desempeño eficiente de cada uno de los enfermeros.

Las políticas de seguridad deben ser actualizadas constantemente evitando así que se tengan futuros accidentes ya que estará normado por el área de ssoma, las capacitaciones contantes y actualizaciones son la clave del éxito.

REFERENCIAS

7.2 Fuentes bibliográficas

Actio. (21 de 08 de 2023). *Todo sobre la gestión de riesgos hospitalarios*. Obtenido de <https://actiosoftware.com/es/2023/08/todo-sobre-la-gestion-de-riesgos-hospitalarios/>

Ascencios, A. (2018). plan de seguridad y salud ocupacional para el Hospital Nacional Psiquiátrico Dr. José Molina Martínez, ubicado en el Municipio de Soyapango, departamento de San Salvador. *Pregrado*. Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador.

Carrillo, L. (2018). gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa consultora y constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco - 2017. *Pregrado*. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

Castro, M. (2019). Diseño y desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para los proyectos metalmecánicos de la empresa Instalaciones Electromecánicas S.A.C. *Pregrado*. Universidad Oeruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

Chomalí, M. (2021). *Gestión de Riesgos en la atención de salud: hacia una cultura de la calidad basada en la seguridad*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-pdf-X071686400331994X>

Contador, P. (2022). la prevención de riesgos laborales en el orfenamiento jurídico chileno: obligaciones y responsabilidades. *Posgrado*. Universidad de Valencia, Valencia, España.

- Contreras, G., & Sarmiento, C. (17 de 06 de 2021). *Sector Salud: ¿la gestión de riesgos es una prioridad en el 2022?* Obtenido de <https://www.blog-qhse.com/es/sector-salud-por-que-digitalizar-la-gestion-de-riesgos-es-una-prioridad-en-el-2021>
- Crespo, C. (2021). factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A. *Pregrado*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Gonzales, D. (2021). gestión de seguridad y el desempeño laboral en el contexto del covid-19 de los trabajadores de la empresa Verukas ingenieros E.I.R.L. Huacho. *Posgrado*. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Huacho, Perú.
- Huaman, S. (2023). Factores de riesgo en salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú S.AC en el 2021. *Pregrado*. Universidad Privada del Norte, Lima, Perú.
- Matias, S. (2013). funciones de las enfermeras profesionales y su relacion con el desempeño laboral actual en los centros de atención permanente del area de salud de Quiche. *Posgrado*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Quetzaltenango.
- Organizaición Panamericana de la Salud. (2018). *Gestión del riesgo en el sector salud*. Obtenido de http://www.saludydesastres.info/index.php?option=com_content&view=article&id=319&lang=es
- Quintana, D., & Taqui, C. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

Salazar, L. (2018). influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gomez Arias Davila. *Pregrado*. Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo Maria, Perú.

Sangama, M. (2019). "Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018. *Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.

Serrano, P. (2018). Gestión de la Salud Ocupacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos del Hospital II EsSalud, Abancay 2018. *Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

ANEXOS



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSGRADO



ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS EN SALUD Y DESEMPEÑO

I. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa su idea, solo hay una opción, marque claramente la opción seleccionada con una "X"

1= Nunca; 2= A veces; 3= Siempre.

GESTIÓN DE RIESGOS				
I. Condición laboral.		Calificación		
		1	2	3
1.	¿Piensa que su rendimiento en el área de salud integral es buena para la atención a los pacientes?			
2.	¿Piensa que el ambiente del hospital está en condiciones óptimas para una atención eficiente a los pacientes?			
3.	¿Piensa que el hospital tiene las condiciones básicas necesarias para brindar buena atención a los pacientes?			
4.	¿Piensa que los pacientes sienten ciertas incomodidades diciéndoselas a su persona?			
II. Peligros y riesgos.		Calificación		
		1	2	3
5.	¿Piensa que el hospital tiene las señalizaciones correctas para una mejor orientación de los pacientes?			
6.	¿Piensa que el hospital tiene la iluminación correcta para una mejor atención de los pacientes?			
7.	¿Piensa que los pacientes están expuestos a riesgos dentro del hospital?			
8.	¿Piensa que en los ambientes del hospital prima la limpieza y orden?			
9.	¿Piensa que se tiene siempre en cuenta las condiciones sanitarias dentro del Hospital?			
III. Política de seguridad y salud.				
10.	¿Piensa que dentro del área de salud integral les brindan capacitaciones sobre ssoma?			
11.	¿Piensa que dentro del área de salud integral les brindan las normas sobre ssoma?			

12.	¿Piensa que dentro del área de salud integral les enseñan a identificar los riesgos?			
13.	¿Piensa que dentro del área de salud integral les realizan evaluaciones de su salud?			
DESEMPEÑO				
IV. Puntualidad y asistencia.		Calificación		
		1	2	3
14.	¿Piensa que asiste con buenos ánimos a su trabajo?			
15.	¿Piensa que asiste puntualmente a su trabajo porque le gusta?			
V. Trabajo en equipo.		Calificación		
		1	2	3
16.	¿Piensa que cumple con el reglamento dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?			
17.	¿Piensa que cumple con el trabajo cooperativo dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?			
18.	¿Piensa que cumple con las ordenes dentro de su área de trabajo siendo prioridad los pacientes?			
VI. Productividad.		Calificación		
		1	2	3
19.	¿Piensa que es eficiente con su trabajo?			
20.	¿Piensa que es responsable con su trabajo?			
21.	¿Piensa que es eficaz con su trabajo?			
VII. Calidad de trabajo.		Calificación		
		1	2	3
22.	¿Piensa que practica la innovación continua buscando lo mejor para sus pacientes?			
23.	¿Piensa que cumple con su trabajo buscando en todo momento la eficiencia para sus pacientes?			

Muchas gracias por su participación

[Indique los nombres y apellidos completos del asesor o director]
ASESOR

[Indique los nombres y apellidos completos del presidente]
PRESIDENTE

[Indique los nombres y apellidos completos del secretario]
SECRETARIO

[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]
VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del segundo vocal]
VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del tercer vocal]
VOCAL