

**“UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS”
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**



TESIS

**“Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicación de la Ley en
trabajadores Asistenciales de Enfermería de Essalud. Puerto
Maldonado, 2019”**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO.

AUTORES:

Bach. García del Carpio, Roy Eduardo.

Bach. Yabar Flores, Gianella Marianne.

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL
DE ABOGADO.**

ASEOR:

- **Mgt. SZCZPANSKY GROBAS, David.**

PUERTO MALDONADO, 2022.

“UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS”
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



TESIS

**“Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicación de la Ley en
trabajadores Asistenciales de Enfermería de Essalud. Puerto
Maldonado, 2019”**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO.

AUTORES:

**Bach. García del Carpio, Roy
Eduardo.**

**Bach. Yabar Flores, Gianella
Marianne.**

**PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE ABOGADO.**

ASESOR:

- **Mgt. SZCZCPANSKY Grobas,
David.**

PUERTO MALDONADO, 2022.

PRESENTACIÓN

La Constitución peruana indica que el trabajo es un derecho, que nos permite obtener recursos para vivir bien, pero es, a la vez un deber que contribuye con el desarrollo del país (Congreso Constituyente Democrático, 1993), pero, el trabajo debe desarrollarse en condiciones óptimas, porque no puede poner en riesgo la vida ni salud del trabajador. En este mismo sentido se ha dado la Ley N° 29783 que legisla sobre la seguridad del ambiente laboral y la salud como una garantía fundamental.

De esta forma todas las instituciones donde se trabaja deben cumplir con la ley, ninguna institución laboral puede sustraerse de sus alcances, aun cuando en la práctica se demuestra que no necesariamente es así.

En el presente trabajo de investigación se analiza la aplicación de la ley N° 29783 y de su aplicación en una institución regida por el D. L 728, que tiene características distintas a las que trabajan al amparo del D.L 276 o de la Ley 30057, y que merece ser estudiada conforme lo establece la reglamentación para la obtención de grados y títulos profesionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. En este entender se pone a vuestra disposición el trabajo estructurado en capítulos, que se presentan a continuación:

Capítulo I: Compuesto por la descripción del problema de investigación, en el que se aborda las características de la aplicación de la ley de seguridad y salud laboral, posteriormente se identifican las variables, se plantean los objetivos de investigación y se operacionalizan las variables para posteriormente generar las hipótesis y las justificaciones que corresponden.

En el capítulo II: se analizan las investigaciones que se han efectuado sobre el tema que ocupa este estudio, además la búsqueda de información en el marco teórico, y la definición de los términos claves.

Así mismo en el capítulo III: se explica la metodología que se empleó en el estudio en función a los objetivos planteados, también se explica la forma en que se procede al recojo de datos de acuerdo a la técnica más adecuada y se exhibe el instrumento con su ficha técnica, para luego realizar el tratamiento de los datos.

Capítulo IV: Se exhiben los resultados del trabajo de campo, además de la interpretación de los hallazgos.

La tesis concluye con las conclusiones, sugerencias, la bibliografía empleada en el estudio y los anexos.

RESUMEN.

El presente trabajo de investigación se realiza un estudio cuyo propósito determina la aplicación de la ley N° 29783, en una institución (ESSALUD) regida por el régimen laboral Decreto legislativo 728, que tiene características distintas a las que trabajan al amparo del D.L 276 ; se aplicó el instrumento tipo cuestionario de opción múltiple y una Guía de verificación que fueron aplicados al grupo muestral seleccionado (ESSALUD), que permitieron recoger la información necesaria, como resultado hay un acuerdo y una concordancia de muchos trabajadores con respecto a las condiciones preventivas que brinda el empleador. Por ejemplo, un acuerdo mayoritario de que no sirvió para nada el desarrollo de la capacitación para desempeñar el puesto de trabajo y los otros trabajadores consideran mayoritariamente que el trabajo que realizan es seguro y es saludable y que la institución cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, se concluye que dicho trabajo de investigación; la ley de Salud y Seguridad en el Trabajo es una ley compleja y necesaria para nuestro país, debido a que establece una serie de acciones destinadas a cuidar de manera integral a los trabajadores, permitiendo además su participación de manera constante en el establecimiento, tomando en consideración que todos los trabajadores gozan de derechos adquiridos a partir de su contrato o de pasar a ser personal estable para una institución, siendo esto un garantía de vida sana para el personal de salud para su bienestar de salud completo (físico, mental y social).

ABSTRACT.

The present research work is a study whose purpose determines the application of Law No. 29783, in an institution (ESSALUD) governed by the labor regime Legislative Decree 728, which has different characteristics from those that work under D.L 276; The multiple-choice questionnaire type instrument and a Verification Guide were applied to the selected sample group (ESSALUD), which allowed collecting the necessary information, as a result there is an agreement and concordance of many workers regarding the preventive conditions that provided by the employer. For example, a majority agreement that the development of training to perform the job was useless and the other workers mostly consider that the work they do is safe and healthy and that the institution complies with safety and security standards. health at work. Therefore, it is concluded that said research work; The Law on Health and Safety at Work is a complex and necessary law for our country, because it establishes a series of actions aimed at taking care of workers in an integral manner, also allowing their constant participation in the establishment, taking into account consideration that all workers enjoy acquired rights from their contract or from becoming stable staff for an institution, this being a guarantee of a healthy life for health personnel for their complete health well-being (physical, mental and social) .

Señor Doctor

Fredy Dueñas Linares

Decano de la Facultad de Educación de la UNAMAD

En concordancia a lo establecido en la ley universitaria Nro. 30220 que propone que la única forma de obtener el título profesional, así como los grados de especialidades es adecuarse a la ley vigente. Para obtener el título de Abogado, se pone a vuestra disposición la tesis intitulada “**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APLICACIÓN DE LA LEY EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DE ENFERMERÍA DE ESSALUD, PUERTO MALDONADO, 2019**”.

Roy Eduardo García Del Carpio
Gianella Marianne Yabar Flores

DEDICATORIA

Quiero dedicar mi trabajo de investigación a mi madre (María Del Rosario Del Carpio Samanez) que a pesar de las dificultades estuvo siempre conmigo en la buenas y en las malas. Sus consejos y apoyo moral hacían que mis días fueran más fuerte para seguir adelante.

A mi familia (mi esposa Siria y mi hija Ashley) que impulsan a seguir adelante fuente de mayor inspiración para conseguir el tan anhelado sueño de conseguir el título profesional.

Y por último a mí mismo que es el esfuerzo y dedicación en todos estos años a pesar de las dificultades por mi discapacidad, hubo días que ya no quería seguir adelante, pero en mi interior saque la fuerza y la valentía que solo Dios sabe lo que tiene planeado para mí.

Roy Eduardo García Del Carpio

DEDICATORIA

Quiero dedicar este proyecto de estudio a mis seres más queridos aquellos que me impulsaron a seguir adelante, es para mí una satisfacción el poder dedicarles este esfuerzo.

A mis padres (Isaac Yabar Irarica y Úrsula Delicia Flores Mejía), quienes fueron el apoyo fundamental en mi formación académica, a mi compañero de vida y a mi hija por ser mi impulso para seguir con mi proyecto.

A mis hermanos (Bryan Yábar Valverde y Chaska Angelita Yábar Flores), por confiar siempre en la capacidad que tengo.

A mi abuelito (Bernardo Yábar Macedo), por estar motivándome a seguir adelante y mi abuelita (Mirna Irarica García) con quien me hubiera gustado poder compartir este logro antes de su partida al reino de Dios, solo me queda decirle gracias por los valores que me brindo y por la compañía que me brindo durante todo este tiempo

Y por último agradezco a cada uno de mis docentes que estuvieron en mi crecimiento académico inculcándome sus enseñanzas.

Gianella Marianne Yábar Flores.

AGRADECIMIENTOS

En el presente trabajo de investigación quiero dar mi más profundo agradecimiento a Dios padre todo poderoso porque sin sus bendiciones diarias no hubiera podido llegar hasta hoy, a mis docentes por todo el esfuerzo, paciencia y oportunidades que me brindaron estos años de formación, a mi madre que fueron mis ojos al inicio de mi carrera por amor y paciencia para poder llevarme todo el tiempo a la universidad, a mis compañeros que tuvieron la amabilidad de ayudarme en ciertas circunstancias de mi labor académica, y por último y no menos importante a mi familia que ahora son mi mayor motivo y para poder seguir adelante, muchas gracias a todos.

Roy Eduardo García Del Carpio

AGRADECIMIENTOS

Esta investigación es el producto de los procesos de mi formación académica. Primero agradecer a Dios a través de la fe, esperanza y salud, por permitirme existir.

A mis padres Isaac y Úrsula, quienes me enseñaron a través de sus ejemplos lo que es esfuerzo y dedicación para conseguir mis objetivos.

Asimismo, también ofrezco un enorme agradecimiento a todos aquellos que me ayudaron a concluir de manera exitosa en este proyecto, de las cuales quiero hacer mención a para reconocer el impecable trabajo del Mgt. SZCZCPANSKY Grobas, David quien asumió con responsabilidad el guiarme y orientarme en cada momento.

Por otra parte, agradezco a mi compañero de vida a mis hermanos y abuelos que fueron parte del motivo e impulso de continuar con mi proyecto.

Finalmente, quiero agradecer y reconocer a todos mis docentes Universitarios por acompañarme y contribuyeron en mi formación académica.

Gianella Marianne Yábar Flores.

INTRODUCCIÓN

La salud ocupacional es un tema importante para muchos, este hecho ha sido reconocido por el Estado peruano, es así que se han dado Leyes y se ha reglamentado su cuidado, pues el capital humano no solo es con su fuerza el impulsor del desarrollo, sino que es además el artífice de los cambios sociales que reclama nuestro país.

Para garantizar su salud, desde el punto de vista ocupacional, el trabajador debe estar inserto en una entidad formal, en la cual se den las condiciones de trabajo adecuadas a la normatividad vigente, lo cual es muy delicado si hablamos de las personas que trabajan precisamente cuidando la salud de otros.

Los hospitales como espacios de trabajo de un conjunto amplio de profesionales de la salud, que segmentan su campo de ocupación en atención preventiva como las vacunas y el control del niño en el caso de las enfermeras, los que se ocupan del control materno como son las obstetrices, la atención recuperativa como el caso de los afectados por alguna enfermedad o condición que requiere de hospitalización, los que constituyen apoyo diagnóstico como laboratoristas o tecnólogos médicos o los que brindan soporte mediante acciones de limpieza y desinfección. Cada profesional y no profesional que labora en un hospital tiene una función importante.

Un grupo profesional que brinda su cuidado en todos los servicios de hospitalización es el profesional de la enfermería, el mismo se halla expuesto a contraer una serie de enfermedades ocupacionales, derivadas de riesgos biológicos, físicos, químicos, psicológicos y ergonómicos. Por ello resulta singularmente importante efectuar un estudio acerca de cómo se aplica la Ley que aborda la Salud del personal y la Seguridad en el lugar de trabajo.

La institución elegida es una entidad perteneciente a EsSalud que además trabaja al amparo del D.L.728. Dos características que secundan en la

necesidad de realizar una evaluación al amparo de la Metodología de la Investigación, que servirá para la obtener el título de Abogado.

INDICE.

PRESENTACIÓN.....	4
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
DEDICATORIA	9
DEDICATORIA	10
AGRADECIMIENTOS.....	11
AGRADECIMIENTOS.....	12
INTRODUCCIÓN.....	13
INDICE.....	15
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	17
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1 PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3 OBJETIVOS.....	18
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	18
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.4 VARIABLE.....	18
1.4.1 VARIABLE ÚNICA.....	18
Dimensión 1: Medidas de prevenciónIndicadores:	18
Dimensión 2: Medidas de protecciónIndicadores.....	19
1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	20
1.6 JUSTIFICACIÓN	21
1.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	21

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	23
2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO	23
2.2 MARCO TEÓRICO.....	25
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	46
CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INSTIGACIÓN.....	48
3.1. TIPO DE ESTUDIO	48
3.2 DISEÑO DE ESTUDIO.....	48
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	49
3.4 MÉTODOS Y TÉCNICAS.....	49
3.5 TRATAMIENTO DE LOS DATOS.	50
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DESCRIPTIVO	51
CONCLUSIONES.	65
SUGERENCIAS.....	68
BIBLIOGRAFIA.....	69
ANEXOS.....	73
ANEXO Nro. 1.....	74
ANEXO Nro. 2.....	76
<u>ANEXO Nro. 3.....</u>	78
<u>ANEXO Nro. 4.....</u>	80

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

Al amparo de lo descrito en el interior de la Constitución peruana y del reconocimiento del trabajo como una necesidad y como una fuente de generación de riqueza personal y del país, es menester hablar de las condiciones en las cuales se desarrolla este y de la normatividad que al respecto existe.

El trabajo de acuerdo a lo que señala la Constitución se considera un derecho a la vez un deber, es además la base del desarrollo y bienestar social y una forma de poder realizarse como la persona (Congreso Constituyente Democrático, 1993, pág. 8). El bienestar se logra a partir de cómo se efectúa el trabajo, es decir a si este nos llena personalmente o si es agradable hacerlo. Pero va más allá... el trabajo debe ser realizado en un ambiente seguro, libre de riesgos. De forma integral se puede manifestar que el bienestar social es un tema amplio desde su conceptualización, hasta su operativización. Ahora bien, se considera que el trabajo permite la obtención de bienes materiales, de satisfacciones personales, no es solo sentirse útil, no es solo aportar en el desarrollo del país sino sobre todo permitir el crecimiento de la persona.

Para aplicar la regulación de este derecho, la ley peruana ha previsto desde muchas ópticas normas que regular su ejercicio, las condiciones de trabajo y el fomento del mismo. De hecho, existen una serie de normas que amparan el trabajo: *Constitución Política del Perú*, además de la *Ley General de Inspección del Trabajo* y su reglamentación, entre otros. Cada uno especifica

desde distintas aristas la problemática del trabajo en relación a un contaminante, una situación, enfermedades ocupacionales o profesionales.

Una norma singularmente importante es La Ley N° 29783, denominada *LSST*, dada con la expresa finalidad de poder efectuar el ejercicio del trabajo en un ambiente de cultura de paz, dentro de la prevención de riesgos para el trabajador de tipo laboral y fomentar un espíritu preventivo a partir del empleador, pero seguido y operativizado por el trabajador, donde el estado asuma un rol de fiscalizador y controlador del desarrollo del trabajo y el cumplimiento de normas y dando al sindicato un rol mediante la comunicación permanente a sus bases, de manera que se cumpla el diálogo social, la promoción, así como la difusión y el cumplimiento de leyes y normas existentes en beneficios de los trabajadores (Congreso de la República, 2011).

Esta Ley en su conceptualización permite la protección de todos los trabajadores independientemente de la institución en la cual trabaje, sean privadas o públicas.

Si bien la aplicación de la normatividad es singular a cada institución, existen entidades cuya complejidad merece un tratamiento especial, en el cual se adapte la Ley y su Reglamento a las condiciones particulares, en el presente caso es importante verificar como se ha adaptado está a las condiciones de una institución prestadora de servicios sanitarios, es decir a la segunda más grande prestadora de servicios de salud: EsSalud.

Existe una particularidad relacionada a las características del personal que trabaja en un hospital. Primero son un colectivo integrado en su mayoría por trabajadores de la salud de diversas profesiones que se encuentran a merced de una serie de riesgos: biológicos o causados por algún organismo animado, químicos o debido a alguna sustancia, físicos, ergonómicos por posturas o posiciones repetitivas y psicosociales o del entorno social; además de un grupo de trabajadores administrativos cuyos riesgos no derivan directamente de la interacción con clientes enfermos propiamente.

Por las características en las cuales laboran se ha decidido efectuar un trabajo para verificar como opera la ley en una entidad en su área de hospitalización, evaluando en este espacio a los profesionales de enfermería, pues existe una problemática basada en la cantidad de accidentes de trabajo que evidencia este grupo profesional, las cuales se relacionan con el ejercicio de su trabajo asistencial.

Parte de lo descrito en la “*Ley de Salud y Seguridad en el trabajo (LSST)*” se refiere al espacio laboral, mismo que a la fecha ha quedado reducido para la cantidad de trabajadores y de servicios que se brindan en el Seguro Social, por lo que ha debido sacrificar espacio para crear nuevos consultorios, así mismo tiene personal que no ha sido suficientemente capacitado para realizar labores inherentes a su puesto, pues no existe periodo de inducción. Al haber detectado estas situaciones surge la pregunta:

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

PG ¿Qué características tiene la aplicación de la Ley de Salud y Seguridad en el trabajo en trabajadores asistenciales del grupo profesional de Enfermería que laboran en EsSalud en la ciudad de Puerto Maldonado, 2019?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1 ¿Qué tipo de medidas preventivas se hallan amparadas en la Ley de Salud y Seguridad en el trabajo se aplican entre trabajadores asistenciales de Enfermería en EsSalud de Puerto Maldonado, 2019?

PE2 ¿Qué medidas de protección de acuerdo a la Ley de Salud y Seguridad en el trabajo se aplican entre los trabajadores asistenciales de enfermería en EsSalud de Puerto Maldonado, 2019?

1.3 OBJETIVOS.

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

OG Determinar las características de la aplicación de la Ley de Salud y Seguridad en el trabajo entre trabajadores asistenciales del grupo profesional de Enfermería en EsSalud de Puerto Maldonado, 2019

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Analizar la forma de cumplimiento de las medidas de prevención que se han establecido en la Ley de Salud y Seguridad en el trabajo entre los trabajadores asistenciales de Enfermería de EsSalud de Puerto Maldonado, 2019

OE2: Analizar el contexto del cumplimiento de aquellas medidas de protección descritas en la LSST entre trabajadores asistenciales de EsSalud de Puerto Maldonado, 2019

1.4 VARIABLE

1.4.1 VARIABLE ÚNICA

Aplicación de la LSST

Dimensión 1: Medidas de prevención

Indicadores:

- Capacitación en el puesto de trabajo
- Provisión de ambiente seguro y saludable
- Cumplimiento de normas de SST

- Practica de examen médico
- Registro de eventos de seguridad y salud de los trabajadores
- Investigación de eventos de seguridad y salud de los trabajadores

Dimensión 2: Medidas de protección

Indicadores

- Uso de barreras de protección
- Sistema de ventilación
- Prevención de accidentes punzocortantes
- Manejo de pacientes infecciosos
- Equipamiento en salud
- Señalización de ambientes
- Ropa y calzado de trabajo
- Manipulación de oxígeno

1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Aplicación de la LSST	La LSST (Congreso de la República, 2011) señala que tiene como objetivo: promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. (...) cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de cada uno de los trabajadores y de sus correspondientes organizaciones (...)	Verificación de la aplicación de la LSST en servicios de hospitalización de EsSalud Puerto Maldonado, en dos dimensiones: la parte preventiva y la parte de protección del personal	Medidas de prevención	Capacitación en el puesto de trabajo
				Provisión de ambiente seguro y saludable
				Cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo
				Practica de examen médico
				Registro de eventos de seguridad y salud de los trabajadores
				Investigación de eventos de seguridad y salud de los trabajadores
			Medidas de protección	Uso de barreras de protección
				Sistema de ventilación
				Prevención de accidentes punzocortantes
				Manejo de pacientes infecciosos
				Equipamiento en salud
				Señalización de ambientes
				Ropa y calzado de trabajo
				Manipulación de oxígeno

1.6 JUSTIFICACIÓN

La legislación peruana ha previsto una normatividad muy interesante desde su conceptualización, basada en aquellos principios preventivos de responsabilidad y cooperación, capacitación y la información, de gestión integral, de consulta y participación (Congreso de la República, 2011). Estos han sido ampliamente descritos al interior del Título Preliminar de la LSST.

De acuerdo a esta Ley y su reglamento, las organizaciones que brindan servicios de salud tienen la obligación de velar por condiciones de trabajo que favorezcan al trabajador, guardando su integridad y condiciones que favorezcan el desarrollo de su actividad productiva o de servicio.

La LSST es clara en cuanto a sus objetivos y alcances. El espacio laboral hospitalario es el más complejo que existe entre organizaciones existentes en la ciudad fronteriza de Puerto Maldonado. Las características organizacionales y el tipo de servicio que se brinda son singularmente interesantes a la hora de analizar la aplicación de la normatividad existente, pues las actividades que el trabajador de esa área lo predisponen más que a otros a poder contraer una enfermedad ocupacional o tener un accidente de trabajo.

Ello justifica ampliamente la realización del presente estudio de investigación, cuyos resultados evidenciarán si la Ley está siendo aplicada en este establecimiento hospitalario, de manera que puedan efectuarse algunas recomendaciones para una mejora.

1.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Previa a la aplicación del instrumento se solicitó por escrito la autorización de incorporación de las enfermeras y enfermeros que trabajan en hospitalización del Hospital de EsSalud de Puerto Maldonado, para que puedan manifestarse sobre ingreso como parte de la muestra de estudio. El modelo de autorización

y algunas muestras al azar, se escaneó para que se constituyan en evidencias de la realización del estudio. Los participantes son respetados en cuanto a su autonomía, para que puedan retirarse de estudio cuando lo soliciten, no indagándose en sus motivaciones.

Se guardó confidencialidad de los participantes del estudio, todo instrumento aplicado será anónimo, así mismo no se tomón evidencias fotográficas de ningún participante.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO

Sobre este tema: seguridad en el trabajo se han efectuado algunos estudios en el ámbito internacional, así

El ambiente laboral de acuerdo a Gómez hablando del lugar interior de los establecimientos de salud es caracterizado por tener una gran variedad de factores de riesgo, principalmente los biológicos, que pueden atentar contra la integridad del personal de salud. Debido a esto, las instituciones deben implementar una ley que gestione la seguridad y salud dentro del trabajo, mejorando las condiciones del medio ambiente laboral y mantener la salud del personal. (Gómez, 2015)

El personal asistencial está en continuo contacto con riesgos biológicos, químicos y físicos. Pero también el riesgo psicosocial está muy presente, afectando la salud mental y emocional de todos los trabajadores, así como su ambiente de trabajo y relaciones interpersonales. (Seijas, 2019)

Para Muñoz y colaboradores los accidentes ocupacionales son más usuales en la primera mitad del año, durante la primera mitad de la semana y durante las primeras horas de la jornada laboral. Los traumatismos y los accidentes con objetos punzocortantes son los accidentes laborales más comunes en los hospitales y se dan con más incidencia en las zonas con más movimiento de personal y de pacientes del hospital. (Muñoz, Brito, Brito, & Lucero, 2014)

Según el estudio realizado por Mejía y colaboradores, en población económicamente activa arrojo que más del 90% de los accidentes ocupacionales en Perú se dan en varones, a su vez las enfermedades

ocupacionales con mayor prevalencia son: hipoacusia, dermatitis alérgica, lumbago y silicosis. (Mejia, Cardenas, & Gomero, 2015)

En Arequipa Astoquilca y Machacca realizaron en el año 2018, una investigación que vinculaba el estudio de la LSST en el trabajo y sus consecuencias para el capital humano, estudio que entre otros hallazgos pudo establecer que la institución no tenía un sistema para gestionar esta ley “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)”, menos aun con una normatividad interna que les permitiera cumplir con actividades para el bienestar de los trabajadores, ante esta situación en temas de salud y seguridad. Se llego a determinar que los trabajadores tenían equipos de bioseguridad incompletos y no eran los apropiados, de ahí que el capital humano no pudo desarrollar sus actividades de manera tranquila y segura, puesto que se enfrentaban a una serie de riesgos y peligros. Finalmente, la entidad no contaba con una *“Guía de Salud Ocupacional de Prevención y Detección de enfermedades”* que podrían contraer las personas en relación a su carga laboral, tampoco se llevaba un registro médico de eventos en los trabajadores, y al 78% de los mismos no les practicaban exámenes médicos ocupacionales (Astoquilca Huamani & Machaca Ccatari, 2018).

Así mismo en Lambayeque en el año 2017, el cumplimiento de la LSST en un hospital, donde se estudió la problemática del cumplimiento de la ley, aplicando para ello un cuestionario que permitió corroborar la situación de los trabajadores, de esta entidad, donde se pudo comprobar que existen las normas, estas son complejas para el empleador, por las cargas administrativas que genera pero esto no se compara con la posibilidad de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades adquiridas por la ocupación o situación laboral. Según la información obtenida, el empleador incumple con las normas de seguridad y salud del trabajador amparadas en la Ley N° 29783, por la ausencia de gestión de la dirección del Hospital Regional (Casas Leguía & Gonzales Coronado, 2017).

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 TRABAJO

Curiosamente la palabra trabajo deriva de una voz latina (*tripalium*), que hace alusión a una herramienta de tres pies destinados a la sujeción de los bueyes y caballos, de ahí derivó en instrumento de castigo o tortura. Estos orígenes hacen presumir que el trabajo es una forma de castigo.

Respecto a este tema, la Organización Internacional del Trabajo señala que las personas trabajan para proveerse de un ingreso económico justo, pero merecen de un ambiente laboral saludable tanto para ellos como para sus familias, así se garantiza el desarrollo profesional y la integración social (2020).

La Carta Magna determina que “el trabajo” es un derecho, pero también se considera como un deber, que en el Artículo 22° de la carta magna, pero también agrega que “el trabajo, merece atención de prioridad para el Estado”. (Congreso Constituyente Democrático, 1993, pág. 8).

En el trabajo históricamente se reconoce “la división de este en función de muchas variables, una de ellas relacionada a la sexualidad, lo que se ha llamado la división sexual del trabajo” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, s.f, pág. 5). Esto guarda relación con el género que predomina entre los profesionales de la Enfermería. Por mucho se ha concebido la idea de que los enfermeros básicamente son mujeres, por lo tanto, están particularmente expuestos a condiciones de trabajo diferentes.

El trabajador de acuerdo al Artículo 11° de la “*Ley General de Trabajo*” es la persona que de modo voluntario brinda sus servicios a un empleador, dicho de otro modo, es un acto en el cual la voluntad se halla de por medio, lo contrario sería servilismo o esclavitud.

Datos procedentes de la Organización Mundial de la Salud revelan que más de la mitad de nuestra vida en el periodo de adultez, lo dedicamos a trabajar

y esto se prolonga hasta los primeros años de la etapa geriátrica, donde sucede la jubilación. El trabajo es la forma más eficiente de contribución social, personal y familiar (OMS, 1995).

Dependiendo de que trabajo uno realiza, este no solo es fuente de riqueza, de bienestar psicosocial y de vida sino además puede llegar a tener algunos efectos positivos y otros negativos para la integridad y la vida del trabajador. Si se prevé un trabajo dentro de parámetros adecuados, este permite que la persona logre sus objetivos personales, familiares y finalmente sociales y por lo tanto facilitan un mejoramiento en la calidad de vida (OMS, 1995).

La Población Económicamente Activa (PEA) de nuestro país, que de acuerdo al censo del año 2017, alcanzó a 62% , que con respecto al censo efectuado diez años atrás se incrementó cinco puntos porcentuales respecto al 57% del censo de 2007. De esta población corresponde a los que efectúan un trabajo asistencial

2.2.2 SEGURIDAD

El término cuando está relacionado al trabajo, hace alusión a una serie de situaciones que garantizan la integridad de la persona que realiza una labor.

2.2.3. SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

La salud es una parte indivisible del trabajo, así la OMS señala que muchos son los riesgos contra la salud que se vinculan al lugar donde se trabaja: Muchos de ellos vinculados a la temperatura como el calor, ventilación, polvo, exceso de ruido o el estar expuesto a una serie repetitiva de acciones o a sustancias biológicas o químicas, que revisten peligrosidad para la salud. Pero el personal también usa en el ejercicio de sus funciones algunos artefactos o maquinas que necesitan mantenimiento o capacitación para su uso, ya que pueden causar una serie de enfermedades ocupacionales o agravar condiciones subyacentes (OMS, 2019).

Dicho de otro modo el trabajo expone al trabajador a una serie de riesgos, por ello el estado tiene que establecer una serie de mecanismos, que se inician a partir de la declaración de una política y leyes y normas que permiten salvaguardar a las personas, por ello el *“Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”* ha reportado un que es de suma importancia efectuar y promover actividades para fomentar la cultura preventiva en las instituciones donde hay trabajadores, para que se pueda generar una cultura de prevención, de manera que la seguridad y salud del trabajador sea una práctica cotidiana y progresiva, de tal forma que se cree un ambiente laboral seguro y donde prime la salud para todos los trabajadores peruanos (Defensoría del Pueblo, 2017, pág. 12).

Las enfermedades guardan directa relación con las actividades que se efectúan, es decir con las responsabilidades del cargo asignado. Estas difieren en función al lugar donde se realizan, por ejemplo, es frecuente que un policía de tránsito presente venas varicosas o que un trabajador de minería presente algún problema respiratorio crónico por aspiración de sustancias. Así pues, en el sector salud el trabajador al estar expuesto a una serie de factores llega a tener algunas enfermedades o condiciones derivadas de su actividad.

Por ejemplo, al interior del grupo conformado por el personal de salud se pueden presentar una serie de enfermedades respiratorias crónicas derivadas de la aspiración repetida de sustancias o del contagio con microorganismos como la tuberculosis, así mismos trastornos relacionados al aparato locomotor, disminución o pérdida de la capacidad de audición, estrés y psicosis y problemas relacionadas con la piel se encuentran entre las enfermedades que provocan las ocupaciones más comunes (OMS, 2019).

Pero están lejos de ser las únicas, de ahí la gran importancia de analizar aquellas medidas preventivas y de promoción que encausa el gobierno dentro de su política pública.

2.2.3.1. Dimensión 1: Medidas de prevención

La prevención se considera como aquellas actividades, acciones o medidas que se aplican en cada una de las fases que se realizan al interior de una organización con la expresa finalidad de evitar o claramente ir disminuyendo los riesgos que se derivan del trabajo.

De acuerdo a la legislación peruana en la Ley Nro. 29783 *LSST*, existen un total de nueve principios, uno de estos es el Principio de Prevención, en el cual se asevera que el estado y los empleadores son responsables de brindar al trabajador y a todos los que efectúan una labor dentro del espacio laboral, un lugar adecuado, protegiendo de esta manera la vida, integridad, la salud y sobre todo el bienestar de la persona (Congreso de la República, 2011)

La política establecida por el gobierno es el principal instrumento de prevención que existe (Congreso de la República, 2011), porque establece una serie de pautas que se operan en distintas instancias en especial en las instituciones, de manera que cumplen su rol de poder prevenir algunos problemas de salud que hay entre los trabajadores, dentro del denominado plan de seguridad y salud nacional que está elaborado con la expresa finalidad de promover un ambiente preventivo ante los riesgos que se pueden presentar en el ambiente laboral (Congreso de la República, 2011).

Sobre el particular se han establecido una serie de leyes y normas que especifican el rol sobre la salud y seguridad laboral, así: La Ley N° 29381, denominada “Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”, determina que la responsabilidad de la seguridad y la salud en el trabajo, tiene por lo tanto un área programática excluyente de los otros ministerios (Congreso de la República, 2009), de los dos viceministerios que tiene el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo uno de ellos se aboca a mantener la salud y además la seguridad en el Trabajo, yes el Viceministerio de Trabajo.

Para brindar garantía acerca del cumplimiento de lo establecido dentro de la norma sobre salud y seguridad en el trabajo, sobre la Inspección del

Trabajo, existe la Ley N° 29981, por la cual se funda la “*Superintendencia Nacional de Fiscalización Labor*”, más conocida como SUNAFIL, mediante la cual se establece la función de tipo inspección de forma centralizada en todo el país a cargo de SUNAFIL y a nivel regional se establece la función de fiscalización a cargo de las direcciones regionales, pero solo en microempresas (Defensoría del Pueblo, 2017)

Otro ministerio que por ley de creación tiene injerencia en la promoción de la salud es el *Ministerio de Salud*, que, de acuerdo a su ley orgánica de creación, se relaciona con el “*Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*” en lo que respecta a la salud ocupacional, sin embargo, al igual que el “*Ministerio de Salud*” no cuenta con presupuesto destinado a la Salud y Seguridad en el trabajo (Defensoría del Pueblo, 2017).

Ahora bien, otra entidad ligada a la salud del trabajador es EsSalud, que tiene doble función, siendo un organismo público descentralizado adscrito al “*Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*”, sus funciones se describen en su ley de creación, pero otorga “prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social” (Defensoría del Pueblo, 2017).

Cultura de prevención

No muchos practican la prevención, solo lo hacen cuando es estrictamente imperativo y hasta supervisado, en otras palabras, no hay una cultura de prevención, sin embargo, existen pilares al interior de la cultura de la preventiva que son: tener suficiente información, lograr un mayor compromiso de las personas y obtener la participación de los involucrados, es decir de todos los trabajadores.

Así, informarse presupone la identificación, y evaluación de los riesgos, a los que se hallan expuestos los colaboradores durante sus actividades, se requiere de un compromiso que está referido a la posibilidad de asumir medidas preventivas a conciencia y brindar educación en aras de adopción

de conductas que se consideren como responsables y que cuiden la vida de las personas que realicen su trabajo, así como el ambiente en que estas acciones se desenvuelven. Finalmente, la participación consiste en ser parte de una serie de acciones de tipo colectivo, es decir con la participación de los conciudadanos, que además sean compartidas por los integrantes de una institución con el objetivo de modificar las situaciones que ponen en riesgo su vida personal por acciones laborales. Para este fin se necesita asumir acciones proactivas aun cuando no hay peligro inminente (Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

Niveles de prevención: OMS

Conforme lo señala la OMS, existen tres niveles preventivos:

Prevención de básica o primaria, en la cual se efectúan todas aquellas acciones destinadas a eliminar, disminuir, esquivar y proteger al colaborador, limitando las posibilidades de que afronte un peligro, y que este se convierta en un riesgo. Este tipo de prevención involucra también los aspectos relacionados al ambiente en el cual trabajador debe tener los elementos de su entorno saludables como por ejemplo iluminación, agua potable, provisión e instalaciones sanitarias etc. (Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014, pág. 21).

Prevención de tipo secundaria, que involucra todas aquellas acciones que se efectúan para poder detectar una enfermedad o un daño de manera precoz (Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014, pág. 21).

Prevención terciaria, que se practica cuando el trabajador ya ha sufrido la enfermedad o el daño independientemente del lugar donde se haya producido por lo tanto se requiere que se le cure y rehabilite. De esta manera es importante tomar en consideración las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo que se pueden producir cuando no hay buenas condiciones de trabajo en su defecto o fracasado la prevención (Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014, pág. 21).

Indicadores

- **Capacitación en el puesto de trabajo**

Se concibe como un proceso educativo de tipo formativo, en el que se actualiza al recurso humano, con la expresa finalidad de fomentar un mejor desempeño. Los cuadros de personal requieren este proceso para poder a los avances tecnológicos, aumentando la productividad de los recursos humanos. La capacitación va más allá y mejora el conocimiento, las habilidades, destrezas y hasta las actitudes (Delegación Federal del Trabajo, s.f).

En términos económicos se concibe a la capacitación como una inversión, la cual es de largo plazo. La capacitación es un paso indispensable que permite al trabajador conocer todas las acciones que debe efectuar en el puesto que le corresponde al trabajador. Sin embargo, no se realiza por lo general, salvo una inducción muy breve que es como la presentación del lugar de trabajo, lo que guarda relación con que se presenten fallas o un incremento de gasto en las operaciones o los procesos que efectúa el trabajador al interior de una empresa, sea esta productora de bienes o servicios (Jamaica Gonzáles, 2015).

La capacitación en el Puesto de Trabajo, tiene cinco etapas:

a.- Análisis situacional. - La capacitación se considera como una alternativa básica a la hora de fomentar el crecimiento personal y profesional, para ello se planean eventos en base a situaciones reales, esto permite la identificación de problemas de la institución. El disponer de elementos reales, es decir de

problemas reales fomenta la toma de decisiones en base a una realidad concreta (Jamaica Gonzáles, 2015).

b. Detección de necesidades. – Tras realizar el análisis situacional, en el cual se involucra cada nivel ocupacional, se establecen los problemas, mismos que serán abordados en la capacitación. Por ello durante la elaboración y el desarrollo del plan de formación integral, se tomó en cuenta las dificultades halladas, la identificación de personal que requiere formación y las áreas a capacitar, además debe tomar en cuenta un punto muy importante, pues las necesidades de capacitación pueden estar circunscritas en el capital humano o en la organización misma (Jamaica Gonzáles, 2015).

c. Metodología. – Es la forma en la cual se ha de abordar la formación o capacitación dirigida al personal de la institución.

d. Plan y programa de capacitación.- implica la acción concreta de plasmar las ideas en un documento que consigne los tema, responsables, lugar, contenido, presupuesto, propósitos y objetivos de los trabajadores y de la institución (Delegación Federal del Trabajo, s.f). De acuerdo a lo que señala la OMS, es importante la vida y la salud de los trabajadores y por extensión de su familia lo que contribuye al incremento de la productividad el trabajador, aumenta la competitividad y el desarrollo de la empresa (2010, pág. 6).

- **Provisión de ambiente seguro y saludable**

Un ambiente seguro es aquel que cumple con una serie de requisitos y por lo cual es apto para el trabajo, involucra los aspectos técnicos educativos y de salud para evitar la ocurrencia de accidentes. El ambiente de trabajo debe ser

seguro para los colaboradores (Ruiz, 2010). Sobre el particular la OMS, acota que en el ambiente de trabajo todos los colaboradores practican la mejora continúa destinada a proteger el bienestar y la seguridad y hace sostenible el lugar de trabajo (OMS, 2010, pág. 11).

- **Cumplimiento de la normatividad relacionada a salud y seguridad en el trabajo**

En los distintos países, tal como en el Perú, las leyes son exigentes con las instituciones y dueños de empresas para garantizar que los trabajadores se encuentren protegidos ante diferentes riesgos laborales, que pueden ser la consecuencia de un accidente, traumatismo o hasta enfermedades derivadas de la ocupación o de las tareas que se les ha encargado. El cumplimiento de la ley es imperativo, en salvaguarda de la integridad del trabajador, su cumplimiento no solo evita multas o responsabilidades derivadas al empleador (OMS, 2010).

- **Práctica de examen médico**

El examen médico es una evaluación que dispone la institución, que se efectúa una vez por año, en especial a aquellos que están a punto de salir de vacaciones. La finalidad es verificar en qué situación se halla el trabajador, es decir si ha contraído una enfermedad o ha adquirido una condición durante su último año de trabajo.

- **Registro de eventos de salud y seguridad de los trabajadores**

Los trabajadores que sirven en los servicios de la salud en su desenvolvimiento se hallan rodeados de personas enfermas,

que tienen virus, bacterias, hongos, etc., es decir una infección que es potencialmente transmisible, los riesgos biológicos son parte del día a día de los trabajadores, así se pueden transmitir infecciones nosocomiales al personal que trabaja en la salud, de ahí la imperiosa necesidad de realizar una investigación de los accidentes punzocortantes, por ejemplo.

Sin embargo, las infecciones no son los únicos problemas que pueden afectar al trabajador, se encuentran también aquellas situaciones como la carga excesiva, las deficiencias en la infraestructura, etc.

De hecho, los riesgos ocupacionales pueden ser tan variados que han sido clasificados de la forma siguiente:

Todos aquellos eventos sean peligrosos y que pongan la salud del trabajador en riesgo en su trabajo en el medio hospitalario (hospital, centro o puesto de salud), deberán ser notificados, así lo señala la norma de bioseguridad, al respecto todos los establecimientos de salud han previsto la mecánica de notificación, que básicamente se efectúa de la manera siguiente:

Realizar la notificación de primera instancia al jefe inmediato superior, realizar el reporte en los formatos destinados a dicha finalidad; las variables importantes durante este proceso son la fecha y hora son el lugar y momento en que se produce el accidente, y los datos de la notificación, detalles de la exposición, tipo de sustancia u objeto con el cual se ha producido la exposición, detalles de la fuente de exposición en especial si contiene algún agente infeccioso, envío de la ficha de notificación a epidemiología (Área de epidemiología, 2000).

- **Investigación de eventos de salud y seguridad para los trabajadores**

Una vez notificados los eventos, estos son investigados por un responsable, que de acuerdo a la norma es el encargado de epidemiología, pero existe también el examen anual del trabajador.

Existe la R.M. N° 312-2011/MINSA, que involucra todas aquellas evaluaciones ocupacionales o exámenes obligatorios desarrollados con el objetivo de establecer procedimientos respecto a la vigilancia de los aspectos sanitarios de los trabajadores, a modo de realizar una identificación y control de los riesgos a los que se halla expuesto el colaborador en su ambiente de trabajo, mismos que pueden generar daños la capital humano, derivando en un accidente laboral o una enfermedad de tipo ocupacional. De este modo se realiza la vigilancia sanitaria del trabajador, por lo tanto, esto corresponde a un acto médico (CEPRIT, 2014).

2.2.3.2. Dimensión 2: Medición de protección

Las normas peruanas respecto a la promoción y protección del trabajador se hallan descritas en la *Ley General del Trabajo y del Empleo*.

Al interior de la LSST, que es la N° 29783, se consigna que se debe apelar al principio de protección de los trabajadores lo cual debe estar garantizado en un entorno o lugar de trabajo saludable desde la perspectiva física, mental y social y se basan en dos aspectos: el ambiente de trabajo y las condiciones” (Congreso de la República, 2011)

Las responsabilidades del empleador no solo consisten en el pago de la retribución económica que constituye el sueldo del trabajador, sino que además este tiene otras 3 responsabilidades adicionalmente: proteger a su trabajador de cualquier daño, que realice un trabajo efectivo e igualdad en el trato que recibe. Una explicación mayor consiste en:

- **Deber de protección a su trabajador** (OIT, 2017), pues la vida, salud e integridad del trabajador son presupuestos esenciales a la hora de definir las responsabilidades del empleador y resultan ser un derecho de los trabajadores. La protección del mismo trasciende la existencia de la normatividad y se ha deslizado hasta los protocolos institucionales.
- **Deber de dar ocupación efectiva** (OIT, 2017). El empleador brinda al trabajador una colocación en la cual se desenvuelva de forma efectiva, es decir tenga la posibilidad de desempeñarse conforme a su preparación o capacitación.
- **Deber de igualdad de trato** (OIT, 2017). Todos somos iguales ante la ley, por ello la forma en que somos tratados dentro de las instituciones de trabajo debe guardar con este precepto.

En relación al deber de protección, ha de aclararse que este constituye una derivación del principio de protección que establece como un derecho de trabajo, mismo que ha quedado conceptualizado como una serie de aspectos que incorpora el empleador para que la realización de la tarea se efectúe en un entorno saludable desde el aspecto de la salud psicológica, social y física, garantizando su integridad y dignidad (OIT, 2017).

Dicho de otro modo, el deber que establece la ley de protección obliga al empleador a establecer las medidas necesarias para que cada uno

de los integrantes de su capital humano realice acciones concretas de autoprotección en salud tanto de manera personal como relacionado al entorno en el que (OIT, 2017).

La protección abarca todo tipo de medio empleado directamente en realizar la protección, el uso de cualquier tipo equipo que lo proteja, o talvez un complemento o algún accesorio que está destinado a brindar proteger ante los riesgos que potenciales que amenazan la seguridad o quizás la salud de cualquier trabajador (Cañada, y otros, 2005)

Indicadores

- **Uso de barreras de protección:** Mismas que se describen como un elemento de protección esencial en el medio hospitalario, concordante con las normas de Bioseguridad que tienen por destino establecer una protección real para que no se produzca la transmisión de una enfermedad de un paciente a otro, o de este al personal que brinda la atención, que es el más expuesto por la repetida cantidad de veces que atiende a personas potencialmente infectantes.

La OMS ha convenido que la bioseguridad está compuesta de normas, prácticas y técnicas de obligatorio cumplimiento por el personal que labora en salud, para disminuir el riesgo de exposición a agentes patógenos y elementos tóxicos, o también para la disminuir la posibilidad de liberación accidental al ambiente (Medical Assitant, 2014).

Es obligación de los trabajadores efectuar un estricto seguimiento de las Normas de Bioseguridad, de forma tal que se pueda garantizar la realización de un trabajo seguro. La norma sin embargo aclara que es responsabilidad de la patronal en la persona del empleador con el ánimo de garantizar que el trabajador pueda laborar en un ambiente de trabajo que tenga seguridad, donde el comportamiento

permanente respete las normas de bioseguridad, del mismo modo como socializar, divulgar y cumplir con estas normas (Medical Assitant, 2014).

Las organizaciones están obligadas a proveer al capital humano de equipos para la seguridad al manipular materiales potencialmente contaminados. Es obligación dotarlos de material destinado a desinfectar el instrumental empleado en el lugar de trabajo (Medical Assitant, 2014).

En salud, la bioseguridad crea condiciones que permitan contar con un ambiente que sea biológicamente seguro para los trabajadores, entre estos (Medical Assitant, 2014): Tener el espacio laboral en situaciones adecuadas desde el punto de vista higiénico, no consumir sustancias como tabaco, alcohol, drogas o alimentos en el lugar de trabajo; usar barreras de bioseguridad como: mandil, protección de nariz y boca, protectores oculares y guantes y no generar salpicaduras (Medical Assitant, 2014).

Del mismo modo, no ingresar sustancias alimenticias en los refrigeradores de la institución, lavarse las manos con la técnica adecuada y la frecuencia requerida y usar guantes siempre que se manipule al paciente, independientemente que haya sangre visible o no (Medical Assitant, 2014).

- a. Guantes: De un solo uso, es decir descartables, al manipular a cada paciente, pues cada uno es potencialmente infectante (Medical Assitant, 2014).
- b. Barbijo: Protegiendo nariz y boca de gérmenes que se transmiten por esta vía, en especial la tuberculosis y sus formas (Medical Assitant, 2014).
- c. Mandilón: Para proteger la ropa de trabajo y evitar que esta se contamine con distintos fluidos producidos durante la faena de trabajo (Medical Assitant, 2014)..

d. Protección ocular: Ante salpicaduras de sangre, orina, exudados, etc., pues la conjuntiva se contamina con suma facilidad (Medical Assitant, 2014).

- **Sistema de ventilación:** Para Chiavenato la ventilación es un aspecto imprescindible a la hora de hablar del lugar de trabajo

“De acuerdo al instituto Nacional de Seguridad el flujo de aire es imprescindible para la productividad. Mediante una ventilación adecuada se evita entrar en contacto con agentes peligrosos que pueden resultar contaminando al trabajador como por ejemplo el caso del COVID (Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo, 2010).

- **Prevención de accidentes punzocortantes:**

Uno de los problemas más comunes en cuanto a exposición de trabajadores de la salud se refiere, está relacionado al accidente por punción o corte con objetos como agujas, estiletes, bisturíes o equipo que haya entrado previamente en contacto con patógenos transmitidos por la sangre, pus, fluidos en general, heridas, etc., las que sin embargo pueden prevenirse (Ministerio de Salud, 2011).

Todos los días los trabajadores de la salud se encuentran expuestos a una serie de agentes etiológicos que pueden terminar resultando peligrosos para la vida, los cuales se pueden transmitir a través de distintos elementos, en el medio hospitalario no es raro un accidente punzo cortante o entrar en contacto con sangre, gotitas eliminadas durante la comunicación, es decir, todos aquellos aspectos que pueden

ser atentatorios contra la vida el cuerpo y la salud de los trabajadores (Asociación Americana de Enfermería, 2013).

La prevención de este tipo de lesiones por accidentes percutáneas además de otras exposiciones a fluidos diversos o sangre se considera como parte de las actividades a realizar para evitar el contagio con agentes patógenos como virus y bacterias, hongo, póspitos, etc. Prevenir es la parte más importante en el control epidemiológico. (CDC, 2012). Así mismo la Asociación Americana de prevención de Enfermedades, tiene estadísticas que señalan que unas 385.00 personas sufren lesiones por pinchazos de agujas u otros instrumentos medico quirúrgicos punzantes, cortantes o penetrantes que les ocurre al personal de salud o de aquellos que sin ser personal de salud trabajan en establecimientos de salud como personal de servicio, lavandería, costura o nutrición, entre otros, es decir un promedio de 1000 daños de este tipo día (CDC, 2012)

- **Manejo de pacientes infecciosos**

En salud todos los pacientes han de ser considerados como riesgos y potencialmente infecciosos, por ello su manipulación debe guardar todos los cuidados, de manera que no se contamina el personal que los atiende. Así, el cumplimiento de estas normas de bioseguridad que cumplen las empresas e instituciones que prestan servicios de salud, se puede resumir en:

- a. Manipulación de pacientes usando barreras de bioseguridad
- b. Lavado de manos, de manera obligatoria antes y después de manipular al paciente

- c. Eliminación de desechos punzocortantes en contenedores destinados para tal fin
- d. Seleccionar la basura y desechos de acuerdo al código de colores

- **Equipamiento en salud**

Se requiere de una serie de elementos instrumentales para desarrollar las actividades en salud entre estos, el lugar, equipamiento, vehículos y mobiliario (MINSA, 2015).

Existe un grupo de bienes esenciales en la prestación de salud, que dependen del área donde se desarrolla la actividad y que se encuentran descritos en las normas correspondientes del sector salud.

- **Señalización de ambientes**

La señalización de los ambientes de trabajo debe ser clara y permitir que el trabajador pueda efectuar su labor de manera fluida. Esta debe ser visible, identificando cada ambiente con su nombre y su imagen. La señalética se describe en la normatividad correspondiente.

- **Ropa y calzado de trabajo**

Para el desarrollo de la labor diaria, el personal de salud debe contar con una indumentaria adecuada por ello dentro de sus planes operativos y sus presupuestos se consigna la entrega de uniforme de trabajo en número de dos, uno de faena o de diario y uno de gala.

El uniforme debe ser de material adecuado, de acuerdo a normas propias del establecimiento de salud y en los modelos autorizados y serán completos.

SALUD EN EL TRABAJO

Toma en cuenta la salud mental, física y social del colaborador al interior de la institución donde desarrolla sus actividades laborales, tomando en cuenta acciones preventivas que garanticen el bienestar y reducción de riesgos diversos que desequilibren la salud del trabajador. (Matabanchoy, 2012).

2 . 2 . 4 . LEYES RELACIONADAS A LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Ley N° 29783, promulgada el 20/08/2011, cuyo objeto es promover al interior de las instituciones una cultura preventiva ante todos los riesgos del trabajo sea el principal baluarte, su cumplimiento es obligatorio en la república peruana. Se considera aquí el deber de establecer las medidas preventivas por parte de los empleadores, la fiscalización y el control corre a cargo del Estado, así mismo la participación de los mismos trabajadores de modo personal u organizados en sindicatos, donde prime el diálogo social, con acciones de promoción para evitar la aparición de enfermedades o daños, comunicación y el estricto cumplimiento de toda la normatividad relacionada a la LSST (Congreso de la República, 2011).

Ley N° 30222, promulgada el 11/07/2014, en la cual se modifica, específicamente cambian un total de 6 artículos de la Ley 29783, y básicamente se refiere a: Cambio del artículo 13°, inciso d) sobre el objeto y la composición de los denominados “*Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo*”. Luego cambia el artículo 26° sobre el “*Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*”, donde incorpora un nuevo párrafo que antes no existía, de manera que el empleador suscriba contratos con terceras personas para llegar a implementar, monitorear y cumplir todas las normas y reglamentos en materia de SST. De esta forma el artículo 28° incorpora un segundo párrafo que obliga a las instituciones a que los trabajadores no efectúen trabajo de alto riesgo.

Del mismo modo modifica el artículo 32° referente a facilidades sobre los supervisores y representantes, en el cual se establecen las licencias con goce de remuneraciones a los integrantes del comité de supervisores.

Finalmente cambia el artículo 49° en su inciso d) donde señala la obligación de los empleadores ha de realizar los exámenes de salud cada 2 años, además le otorga al empleador o al trabajador la posibilidad de solicitar exámenes médicos de salida, cubriendo los costos el empleador (Congreso de la República, 2014).

Decreto Supremo N° 010-2014-TR, promulgado el 20/09/2014, se aprueban normas de tipo complementario que permiten la aplicación del contenido de la Ley 30222, respecto a su única Disposición Complementaria Transitoria, en la misma se dispone un plazo máximo de tres años, los mismos que se a partir del 12 de julio de 2014, para que entre en funcionamiento el Sistema de Inspección Laboral, que efectuara acciones preventivas y correctivas ante las conductas de infracción (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

Otra norma relaciona es la RM 312-2011-MINSA, aprobada el 26/04/2011, que se ocupa de los protocolos laboratoriales, exámenes de laboratorio y guías de diagnóstico para establecer los procedimientos de vigilancia y control de la salud de los colaboradores para que de manera ágil se pueda identificarlos riesgos de tipo ocupacional en los ambientes de trabajo (MINSA, 2011).

Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, aprobada el 14/03/2013, que aprueba los formatos referenciales destinados a consignar la información mínima que debe conseguirse en los registros obligatorios pertenecientes al "*Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*" (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013).

El DS N° 012-2014-TR 31/10/2014, que autoriza el registro de los eventos accidentales en el trabajo, los incidentes peligrosos y las enfermedades de tipo ocupacional, modificando además el artículo 110 del Reglamento de la LSST, donde establece que los empleadores deben informar la ocurrencia de eventos mortales accidentes peligrosos, máximo a las 24 horas de ocurridos

y también establece que los establecimientos que brindan servicios de salud tengan que notificar este tipo de ocurrencias fijando como plazo máximo el último día hábil del mes posterior al que ocurrió el evento (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

2.2.5. FACTORES QUE CONSTITUYEN RIESGO EN EL TRABAJO.

a. Factores de Riesgos Físicos. - Relacionados con la energía y su interacción ambiental contra la persona que lo percibe. Entre los que destacan se hallan: Temperatura, ruido, vibración, presión, humedad, iluminación, ventilación, radiaciones de tipo no ionizantes, es decir ultravioletas, infrarrojas, o radiaciones de baja frecuencia; o también radiaciones ionizantes, muy usadas en los servicios de salud como los rayos x, rayos alfa, beta y gama.

- Ruido. – Se considera que es cualquier emisión sonora no deseable, fastidioso y/o molesto que causa perjuicio en el oído. El sonido es físicamente un tipo de energía que se moviliza a través del aire, mediante vibraciones no visibles que se perciben principalmente por el oído, se pueden percibir también en la piel y al tacto (Knave, 2010).
- Radiaciones no ionizantes. – Es la transmisión de un tipo de energía mediante ondas electromagnéticas, de diferente tipo de energía:
 - ✓ Radiaciones Infrarrojas. - Son un tipo de rayos que se originan en algunos tipos de actividades como la minería, electricidad, operación de hornos, fogones y soldaduras como los más comunes. Generan calor (Ministerio de vivienda, Construcción y Saneamiento, 2013).
 - ✓ Radiaciones Ultravioletas. – Poseen más energía con relación a los rayos infrarrojos, estos rayos se encuentran en la luz blanca. Por la energía que poseen pueden causar quemaduras en la piel. (Ministerio de vivienda, Construcción y Saneamiento, 2013).

- Radiaciones Ionizantes. – Fueron descubiertas gracias a experimentos al interior del núcleo atómico, se caracterizan por ser ondas electromagnéticas y/o partículas cuya clasificación es: neutrones, *Alfa*, *Gama*, *Beta* y *Radiación X* (Foro nuclear, 2020).
- Temperatura. - Considerada como el nivel energía calórica que posee un cuerpo. Cuando un cuerpo logra equilibrio calórico, hay sensación de confort y salud. En ocasiones el calor liberado en las actividades laborales, asociado con la temperatura ambiental puede crear condiciones de trabajo que generan problemas (Vogt, 2010).

Cuando las personas se exponen de forma prolongada a esta energía suele haber irritabilidad, agotamiento, ansiedad, laxitud, imposibilidad de mantener la concentración. De otro lado, cuando hay una exposición al frío, hay una disminución de las actividades.

- Iluminación. - Se considera como un factor ambiental cuya finalidad es la visualización del entorno, de manera que el trabajo que se realiza en este ambiente se efectúe en las mejores condiciones de comodidad. Para realizar el trabajo se necesita una iluminación adecuada para que no exista fatiga mental del trabajador, siendo lo ideal el empleo de iluminación no artificial.
- Ventilación. - Dentro del ambiente laboral se requiere el suministro de cantidad de aire fresco que contribuye a la situación de alerta del trabajador. El ambiente del trabajo debe estar libre de malos olores, polvo, neblina y con temperatura adecuada, dependiendo de las circunstancias la ventilación puede ser natural o artificial.

b. Riesgos biológicos. – El ambiente de trabajo hospitalario de un grupo de micro organismos patógenos más que cualquier otro ambiente laboral que constituyen riesgos potenciales para los trabajadores y los usuarios del servicio. Dependiendo de las condiciones en que se produce la interacción con estos microorganismos y el estado de salud de las personas puede surgir

la enfermedad. Los principales riesgos biológicos están representados por virus, bacterias, hongos y parásitos.

Los grupos ocupacionales más expuestos a estos riesgos en el ambiente de hospital son: la lavandería, la atención propiamente de salud y la cirugía

c. Factores de riesgos psicosociales. – Son las condiciones que se encuentran en el ambiente laboral y tienen directa relación con la organización, las tareas y el bienestar. Los trabajadores suelen ser susceptibles a este tipo de condiciones durante el desarrollo de sus trabajos no tolerando las condiciones adversas, su tolerancia depende de la personalidad, su capacidad de adaptación los niveles de tolerancia que maneja el trabajador y sus expectativas.

Las consecuencias psicosociales en el trabajador generan pérdidas cuantiosas y más condiciones de trabajo entre ellas se señalan el estrés, el desgaste, la apatía, las relaciones laborales problemáticas, el hartazgo, entre otros (MINSAL, 2005).

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Salud ocupacional:** Es una rama de la medicina destinada a analizar las condiciones de trabajo, sus características y problemas de venidos de la relación entre el empleador y el empleado, analiza además los aspectos preventivos, los factores de riesgo, el control de enfermedades laborales y la seguridad laboral con la finalidad de crear un ambiente de trabajo sano y apto para el desenvolvimiento del trabajador.
- **Accidente de trabajo:** Es cualquier suceso que ocurre de forma repentina, que origina en el trabajador un daño por lo general orgánico, o por repetición incesante de una acción funcional, que puede causar, daño, menoscabo, invalidez o muerte; sin embargo es accidente ocupacional al haberse producido cuando se encuentra uno bajo subordinación del empleador, pero este concepto se aplica, aun cuando este fuera adquirido después de las horas o lugar donde se trabaja o cuando el trabajador se está trasladando desde la residencia a los lugares de trabajo o viceversa en cuyo caso se denomina

accidente *intinere*, siempre y cuando el medio de transporte lo provea el empleador. Para concluir los factores que originan los accidentes pueden ser humanos, técnicos o psicosociales. (NATCLAR, 2019).

- **Actividades de gran riesgo:** se consideran así a las actividades que exponen a un riesgo excesivo a la salud de los trabajadores, por ejemplo los de salud que realizan tratamientos y curaciones empleándola radiación ionizante o temperaturas elevadas que se hallan por encima de lo permisible, se incluye adamas el manejo de sustancias que pueden ser cancerígenas (MINTRABAJO, 2016).
- **Capacitación en condiciones de salud:** Es la actividad que se realiza para brindar conocimientos a aplicarse en la vida diaria y en las campañas de medicina preventiva, esta capacitación incluye los elementos teórico-prácticos referidos a acciones preventivas y evitar la aparición de enfermedades comunes, profesionales, riesgos y daños que afectan la salud laboral y el manejo de primeros auxilios (MINTRABAJO, 2016).
- **Capacitación en prevención:** Conocida la casuística sobre accidentes e incidentes de trabajo, que se efectúan en base a manuales de seguridad, se deben identificar aquellos trabajos, material, elementos de protección personal y equipo, así como los procedimientos que implican riesgos para el personal (MINTRABAJO, 2016)

CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INSTIGACIÓN

3.1. TIPO DE ESTUDIO

3.1.1 DESCRIPTIVO SIMPLE

En este tipo de estudio se aplicó un instrumento destinado a recoger la información para conocer como es la variable de estudio y las dos dimensiones seleccionadas, ya que el estudio descriptivo tiene la particularidad de ser como una imagen congelada en el tiempo.

3.1.2 TRANSVERSAL

Referida a la única aplicación del instrumento a lo largo del estudio, lo que quiere decir que el recojo de la información a partir de las unidades conformantes de la muestra se efectuó en una sola ocasión por cada una de ellas, de ahí la transversalidad del estudio.

3.2 DISEÑO DE ESTUDIO

Descriptivo simple



Donde "M" es la muestra y "O" es la observación de las características de la misma.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 POBLACIÓN

Estuvo conformado por todas las enfermeras que trabajan en EsSalud Puerto Maldonado, que es un total de 41 Licenciadas y Licenciados en Enfermería entre varones y mujeres.

3.3.2 MUESTRA

n=32 Enfermeros

Muestreo no probabilístico intencionado

3.3.3 CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de inclusión: Personal de enfermería que trabajan más de seis meses en la institución, que aceptó ser enrolado como parte de la muestra de estudio.

Criterios de exclusión: Personal de enfermería en condición de practicante, pasante o similar o aquella enfermera que aun trabajando para la institución no cumpla el criterio de tiempo o el consentimiento informado para su participación.

3.4 MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.4.1 TÉCNICA

Se considera como técnica más idónea para el desarrollo del estudio la encuesta, de manera que se pudo interactuar con el capital humano de EsSalud y recabar la información necesaria para el estudio. Esta técnica facilitó la interacción de ambos lados, es decir del interrogador y del entrevistado, en ambas direcciones, lo que equivale a una comunicación fluida.

3.4.2 INSTRUMENTO

Para el desarrollo del trabajo de investigación se empleó un instrumento elaborado para el presente estudio (*ex professo*) tomando en cuenta la LSST y su Reglamento, además de las directivas internas de Essalud destinadas a personal asistencial. Estos recaudos se emplearon en un instrumento tipo cuestionario de opción múltiple y una Guía de verificación que fueron aplicados al grupo muestral seleccionado y que permitieron recoger la información necesaria.

Antes de aplicar los instrumentos estos se sometieron a juicio experto.

3.5 TRATAMIENTO DE LOS DATOS.

Una vez aplicados los instrumentos estos fueron revisados para verificar si se hallaban aptos para realizar el vaciado en una hoja de cálculo de Excel de acuerdo a las dimensiones, indicadores e ítems. Esta hoja de cálculo fue exportada al SPSS para trabajar estadística descriptiva.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DESCRIPTIVO

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES DE LA DIMENSIÓN:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN SEGÚN PROPOSICIONES

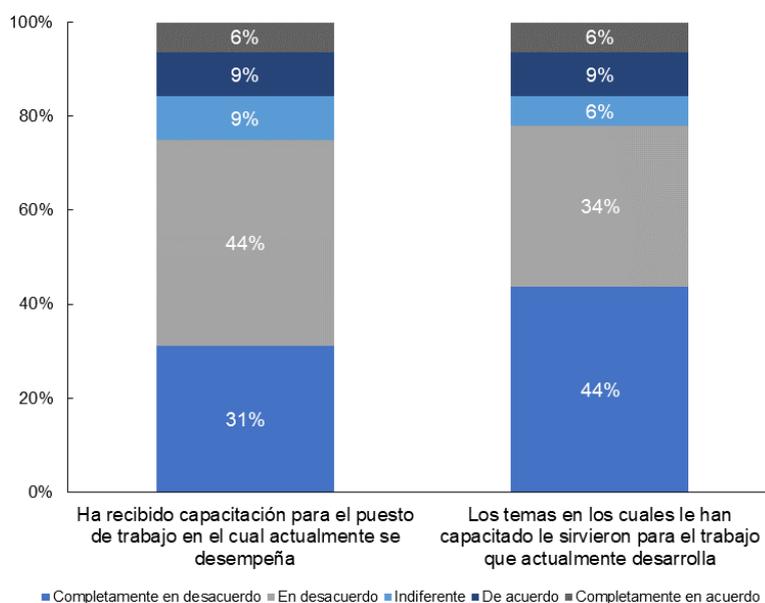
Cuadro N° 1:

Distribución de frecuencias del indicador capacitación en el puesto de trabajo, según proposiciones

Proposición		Frecuencia	Porcentaje
Capacitación para el puesto de trabajo actual	Completamente en desacuerdo	10	31,3%
	En desacuerdo	14	43,8%
	Indiferente	3	9,4%
	De acuerdo	3	9,4%
	Completamente en acuerdo	2	6,3%
	Total	32	100,0%
La capacitación sirve para el trabajo actual	Completamente en desacuerdo	14	43,8%
	En desacuerdo	11	34,4%
	Indiferente	2	6,3%
	De acuerdo	3	9,4%
	Completamente en acuerdo	2	6,3%
	Total	32	100,0%

Figura N° 1:

Distribución de frecuencias del indicador capacitación en el puesto de trabajo, según proposiciones



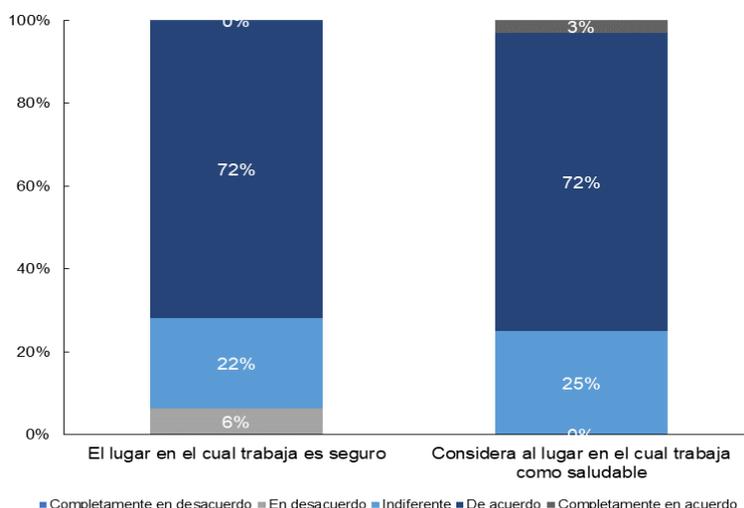
Interpretación:

En el cuadro e imagen N° 1 acerca de distribución de frecuencias sobre el indicador “*Capacitación en el puesto de trabajo*” según proposiciones se han analizado en primer lugar si el trabajador ha recibido capacitación para el puesto de trabajo en el que actualmente se desempeña, encontrando que el 31% de los mismos indica que se halla completamente en desacuerdo, seguido del 44% que se encuentra en desacuerdo y solamente un 6,6% indican que se hallan completamente de acuerdo en cuanto a los temas de los cuales se les ha capacitado y si es que este lo recibió por el trabajo que actualmente desarrolla, el 44% de los trabajadores que constituyen la muestra indicó que están completamente en desacuerdo y un 34% se hallan en desacuerdo, nuevamente solo un 6% se halla completamente de acuerdo de que la capacitación le ha servido para el rol que actualmente viene desempeñando dentro del hospital.

Cuadro N° 2:
Distribución de frecuencias del indicador provisión de ambiente seguro y saludable, según proposiciones

Proposición		Frecuencia	Porcentaje
El lugar de trabajo es seguro	Completamente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	2	6,3%
	Indiferente	7	21,9%
	De acuerdo	23	71,9%
	Completamente en acuerdo	0	0,0%
	Total	32	100,0%
El lugar de trabajo es saludable	Completamente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	0	0,0%
	Indiferente	8	25,0%
	De acuerdo	23	71,9%
	Completamente en acuerdo	1	3,1%
	Total	32	100,0%

Figura N° 2:
Comparación del indicador provisión de ambiente seguro y saludable,
según proposiciones:



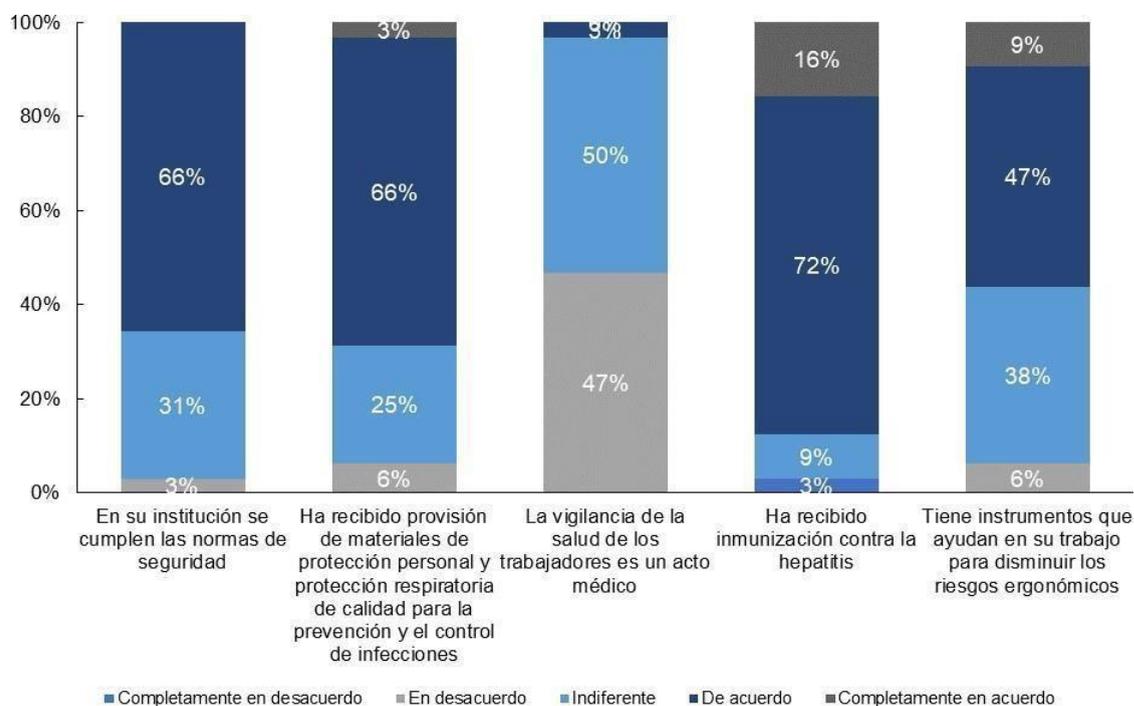
Interpretación:

En el cuadro N° 2 y figura N° 2 sobre comparación del indicador provisión del ambiente seguro y saludable según proposiciones tenemos los siguientes resultados. En relación al lugar en el cual trabaja, si el capital humano considera que éste es seguro, el 72% de ellos manifestó que está de acuerdo con esta afirmación, en tanto que es sólo el 6% se encuentra en desacuerdo con esta proposición. Respecto al tema: considera lugar en el cual trabaja como saludable, el 72% de los trabajadores manifiestan que se encuentran en acuerdo, en tanto que el 25% se halla indiferente y un 3% se halla completamente en acuerdo. Estos resultados implican que para el trabajador de enfermería del Hospital de Essalud de Puerto Maldonado ambiente de trabajo a la vez es seguro y saludable de forma mayoritaria.

Cuadro N° 3:
Distribución de frecuencias del indicador provisión de ambiente seguro y saludable, según proposiciones

Proposición		Frecuencia	Porcentaje
1. En su institución se cumplen las normas de seguridad	Completamente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	1	3,1%
	Indiferente	10	31,3%
	De acuerdo	21	65,6%
	Completamente en acuerdo	0	0,0%
	Total	32	100,0%
2. Ha recibido provisión de materiales de protección personal y protección respiratoria de calidad para la prevención y el control de infecciones	Completamente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	2	6,3%
	Indiferente	8	25,0%
	De acuerdo	21	65,6%
	Completamente en acuerdo	1	3,1%
	Total	32	100,0%
3. La vigilancia de la salud de los trabajadores es un acto médico	En desacuerdo	0	0,0%
	Indiferente	15	46,9%
	De acuerdo	16	50,0%
	Completamente en acuerdo	1	3,1%
	Completamente en desacuerdo	0	0,0%
	Total	32	100,0%
4. Ha recibido inmunización contra la hepatitis	Completamente en desacuerdo	1	3,1%
	En desacuerdo	0	0,0%
	Indiferente	3	9,4%
	De acuerdo	23	71,9%
	Completamente en acuerdo	5	15,6%
	Total	32	100,0%
5. Tiene instrumentos que ayudan en su trabajo para disminuir los riesgos ergonómicos	Completamente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	2	6,3%
	Indiferente	12	37,5%
	De acuerdo	15	46,9%
	Completamente en acuerdo	3	9,4%
	Total	32	100,0%

Figura N° 3: Comparación del indicador cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, según proposiciones



Interpretación:

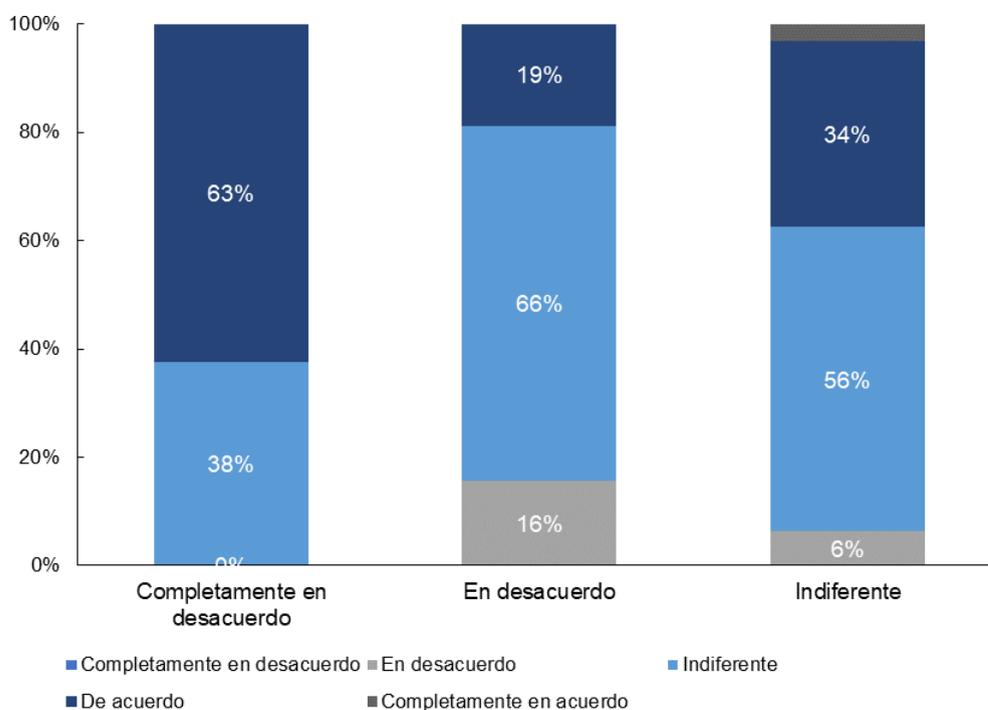
En el cuadro N° 3 y figura N° 3 sobre comparación del indicador cumplimiento de normas de bioseguridad y salud en el trabajo según proposiciones se han analizado 5 alternativas. En la primera en su institución se cumplen las normas de seguridad. Respecto a este ítem el 31% de las personas estudiadas se encuentran, en contraposición el 66% se encuentra de acuerdo. Al respecto de si ha recibido provisión de materiales de protección personal y protección respiratoria de calidad para la prevención y control de enfermedades e infecciones el 66% se encuentra de acuerdo, un 25% considera que es indiferente y un 3% se encuentra completamente en acuerdo. Respecto a la vigilancia de la salud de los trabajadores si este es un acto médico, el 50% se encuentra indiferente, el 9% se encuentra de acuerdo y el 47% se encuentra en completo acuerdo. En cuanto a si ha recibido inmunización contra la hepatitis el 72% de los trabajadores que constituyen la muestra considera de acuerdo, en tanto que un 16% se encuentra completamente de acuerdo un 9% indiferente y un 3% completamente en desacuerdo. Finalmente, si tiene

instrumentos que ayudan en su trabajo para disminuir los riesgos ergonómicos el 47% se encuentra en acuerdo, el 38% muestra indiferencia, el 6% se encuentra en desacuerdo y el 9% se encuentra completamente en acuerdo.

Cuadro N° 4: Distribución de frecuencias del indicador práctica de examen médico, según proposiciones

Proposición		Frecuencia	Porcentaje
6. Recibir control clínico anual para los trabajadores de la salud	Completamente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	0	0,0%
	Indiferente	12	37,5%
	De acuerdo	20	62,5%
	Completamente en acuerdo	0	0,0%
	Total	32	100,0%
7. Recibir control radiológico anual para los trabajadores de la salud de manera anual	Completamente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	5	15,6%
	Indiferente	21	65,6%
	De acuerdo	6	18,8%
	Completamente en acuerdo	0	0,0%
	Total	32	100,0%
8. Realizar los exámenes auxiliares para los trabajadores de la salud de manera anual	Completamente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	2	6,3%
	Indiferente	18	56,3%
	De acuerdo	11	34,4%
	Completamente en acuerdo	1	3,1%
	Total	32	100,0%

Figura N° 4: Comparación del indicador Práctica de examen médico, según proposiciones



Interpretación:

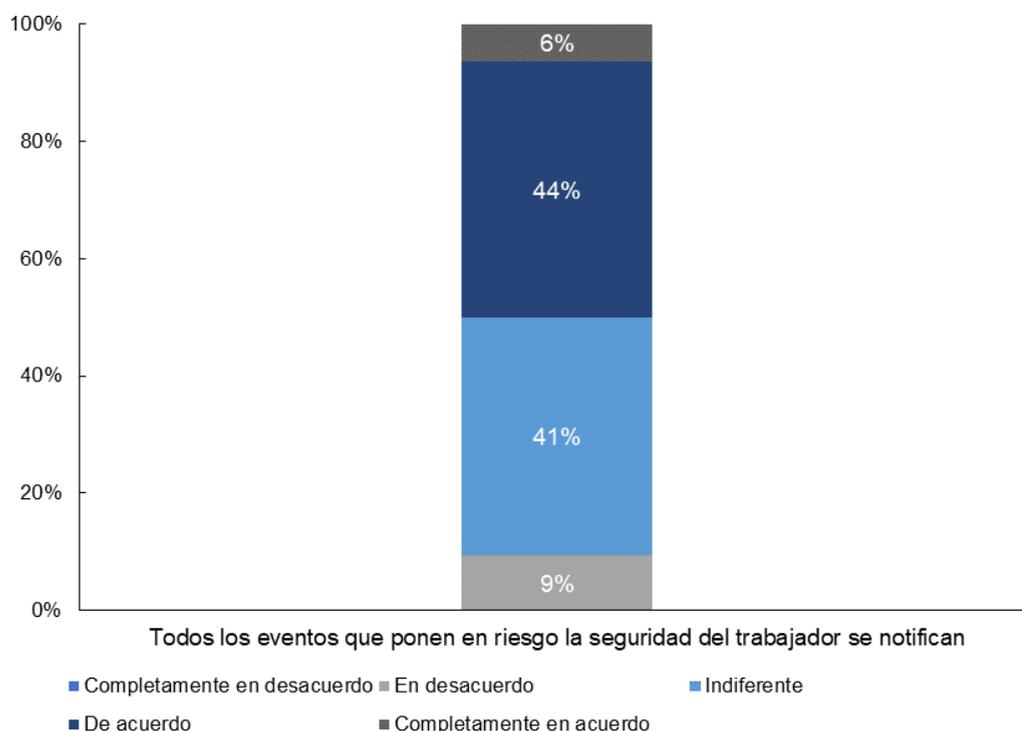
En el cuadro N° 4 y figura N° 4 respecto a la comparación del indicador práctica del examen médico según proposiciones, se ha evaluado si el trabajador recibe control clínico anual como indica la Ley, encontrando que el 62,5% se halla de acuerdo con esta proposición, en tanto que el 37,5 %, se halla indiferente. En relación a sí recibe control radiológico anual para los trabajadores de la salud, el 65,6% se halla indiferente, en tanto que el 18,8% se área de acuerdo y un 15,6 % se halla en desacuerdo. Finalmente, en relación así se realizan exámenes auxiliares anuales a los trabajadores de la salud se ha encontrado qué el 56,3% se encuentra indiferente, el 34,4 % se halla de acuerdo, el 6,3% en desacuerdo, en tanto que un mínimo 3,1% se encuentra completamente en acuerdo.

Cuadro N° 5:

Distribución de frecuencias del indicador registro de eventos de seguridad y salud de los trabajadores, según proposición

Proposición		Frecuencia	Porcentaje
9. Todos los eventos que ponen en riesgo la seguridad del trabajador se notifican	Completamente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	3	9,4%
	Indiferente	13	40,6%
	De acuerdo	14	43,8%
	Completamente en acuerdo	2	6,3%
	Total	32	100,0%

Figura N° 5: Comparación del indicador registro de eventos de seguridad y salud de los trabajadores, según proposiciones



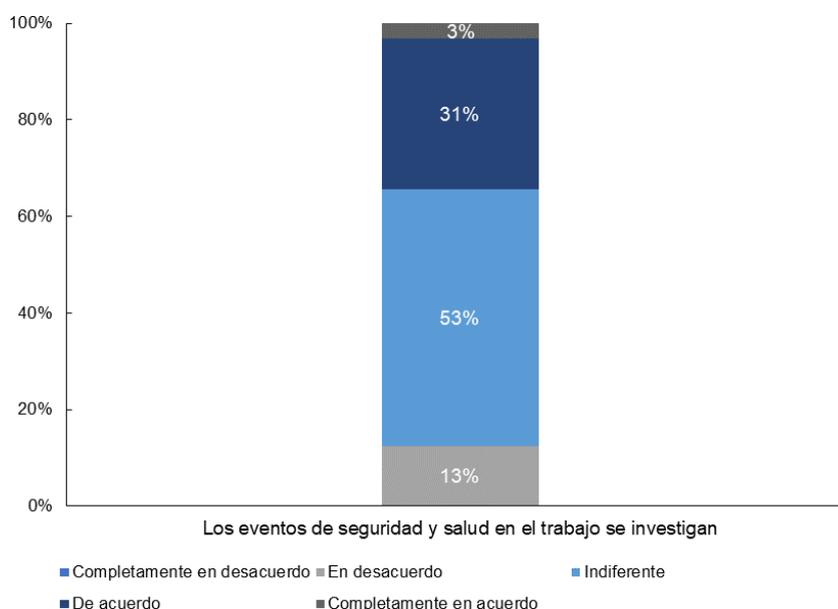
Interpretación:

En el cuadro N° 5 y figura N° 5 respecto a la comparación del indicador registro de eventos de seguridad y salud de los trabajadores según proposiciones, se ha encontrado que para el 41% de los trabajadores se encuentran completamente en desacuerdo que estos eventos se registran, en tanto que el 44% se encuentra en acuerdo, el 9% en desacuerdo y el 6% completamente en desacuerdo.

Cuadro N° 6:
Distribución de frecuencias del indicador investigación de eventos de seguridad y salud de los trabajadores, según proposición

Proposición		Frecuencia	Porcentaje
10. Los eventos de seguridad y salud en el trabajo se investigan	Completamente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	4	12,5%
	Indiferente	17	53,1%
	De acuerdo	10	31,3%
	Total	32	100,0%

Figura N° 6: Comparación del indicador investigación de eventos de seguridad y salud de los trabajadores, según proposición

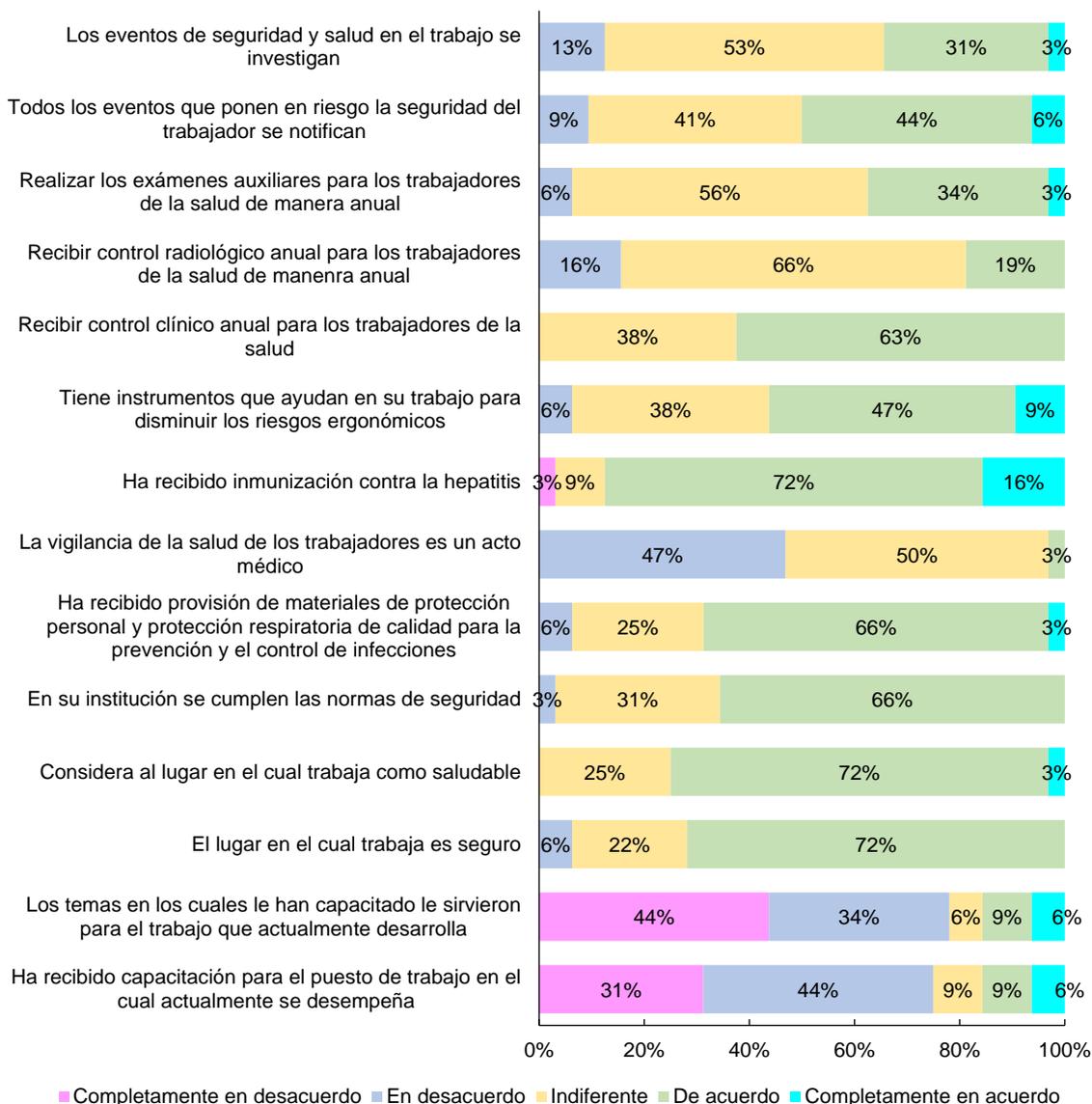


Interpretación:

En el cuadro N° 6 y figura N° 6 sobre comparación del indicador investigación de eventos de seguridad y salud en los trabajadores según proposición, se ha encontrado que el 53% de la muestra se encuentra indiferente, el 31% de la muestra se halla de acuerdo en que estos casos se investigan, el 13% se halla en desacuerdo de que estos eventos de seguridad y salud en el trabajo se investigan cuando ocurren.

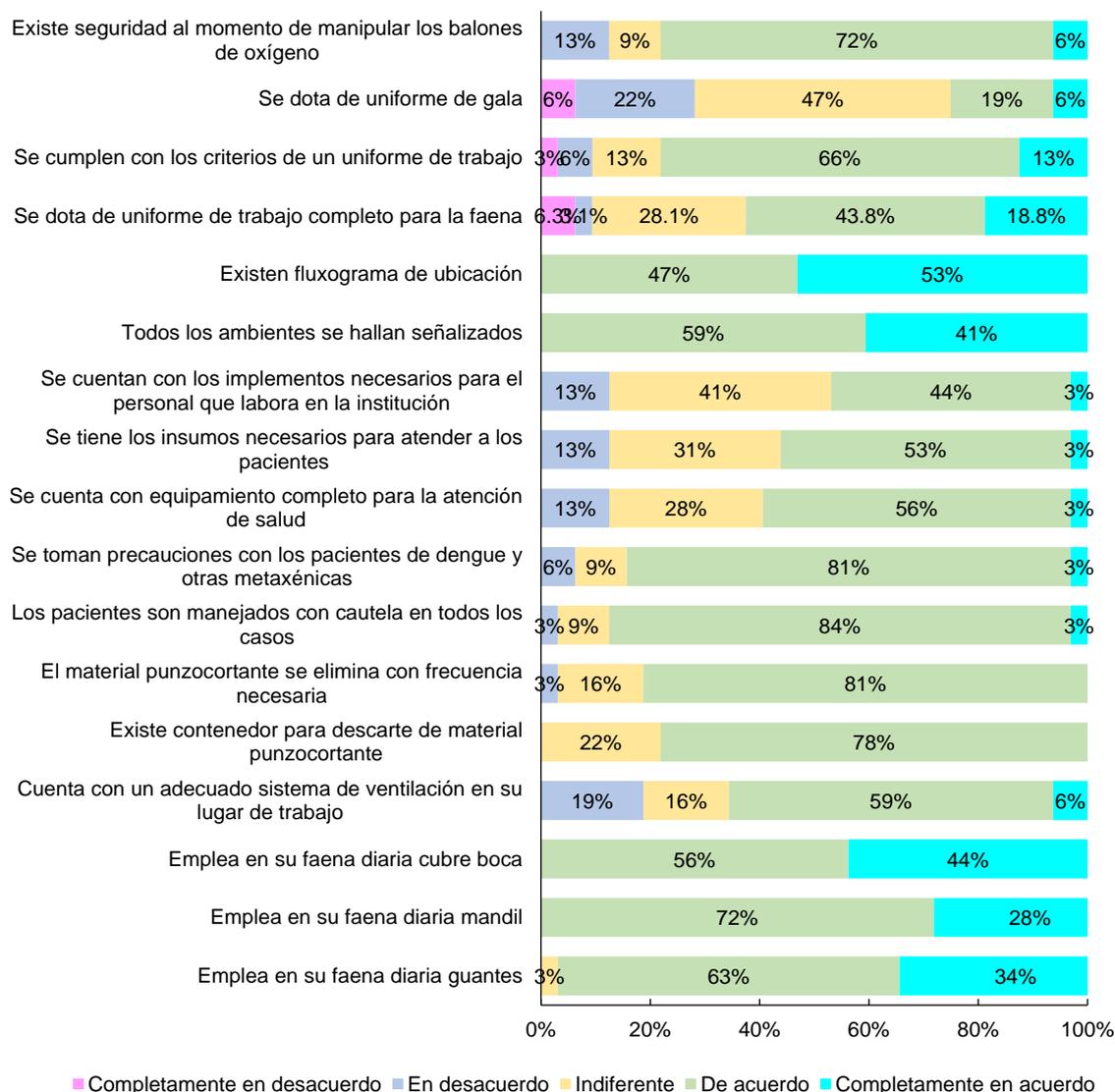
RESUMEN DE LOS RESULTADOS

Figura N° 7:
Medida de prevención en los trabajadores asistenciales de Enfermería de EsSalud, Puerto Maldonado 2019



COMPARACIÓN

Figura N° 8:
Medida de protección en los trabajadores asistenciales de Enfermería de EsSalud, Puerto Maldonado 2019



Análisis

En la proposición “**Se dota de uniforme de trabajo completo para la faena**”, se observa que el 43.8% está de acuerdo, 28.1% indiferente, 18.8% completamente en acuerdo, 6.3% completamente en desacuerdo y el 3.1% en desacuerdo. Esto da a entender, que menos de la mitad de los trabajadores asistenciales ha recibido la indumentaria necesaria para la faena laboral como medida de protección.

Incompleto, faltan resultados de los ítems de estudio como lo hizo en la primera parte.

CONCLUSIONES.

- En el estudio se analizó la operativización de Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, desde dos perspectivas: la parte preventiva y la parte de protección, dos aspectos que actúan como un todo a la hora de su aplicación en un establecimiento de salud.
- Uno de los principios más relevantes de esta ley es el principio de prevención que básicamente se refiere a aquellas acciones y condiciones que guarden la salud, la vida y el bienestar en general de los trabajadores; aun cuando estos no tengan vínculo laboral o se encuentren dentro del lugar donde se presenta labores, involucrando factores sociales, biológicos y laborales en función al sexo del trabajador, pero también del género, en función a los riesgos que involucran la salud laboral.
- Durante el análisis de la información que se ha podido recabar en el hospital del Seguro Social de la ciudad de Puerto Maldonado, en relación a los aspectos preventivos, básicamente hay un acuerdo y una concordancia de muchos trabajadores con respecto a las condiciones preventivas que brinda el empleador. Por ejemplo un acuerdo mayoritario de que no sirvió para nada el desarrollo de la capacitación para desempeñar el puesto de trabajo y que tampoco se recibió capacitación para el mismo, como dos aspectos necesarios para comenzar la labor del trabajador, sin embargo, los trabajadores consideran mayoritariamente que el trabajo que realizan es seguro y es saludable y que la institución cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo proveyendo además de manera mayoritaria equipos de protección para los trabajadores, evitando así la contaminación con todos los

agentes que están presentes en el medio hospitalario cómo son biológicos, químicos, físicos, ergonómicos, etc.

- También se pudo encontrar qué dentro de los aspectos que se cuidan en este establecimiento de salud, los riesgos ergonómicos también son considerados como parte de la problemática teniendo además los trabajadores un examen clínico anual, para verificar el estado de salud en el que se han desempeñado durante el último año de su vida laboral, que incluye en muy pocos casos el control radiológico indispensable para determinar enfermedades por ejemplo posturales o presencia de enfermedades que comprometan algunos órganos radiopacos cómo es el pulmón, en particular para el caso de diagnóstico de tuberculosis contraída en el medio hospitalario. Solo un tercio de los trabajadores considera que se realizan exámenes auxiliares como parte del examen clínico anual y de manera mayoritaria involucran la investigación de eventos de seguridad y salud en el trabajo como parte de las acciones de prevención que se realiza.
- En la parte de protección hay una garantía mayoritaria de parte de la institución para cuidar la salud de los trabajadores. La ley de Salud y Seguridad en el Trabajo es una ley compleja y necesaria para nuestro país, debido a que establece una serie de acciones destinadas a cuidar de manera integral a los trabajadores, permitiendo además su participación de manera constante en el establecimiento, tomando en consideración que todos los trabajadores gozan de derechos adquiridos a partir de su contrato o de pasar a ser personal estable para una institución.
- El Estado garantiza este derecho y los empleadores tienen la obligación de asegurar las mejores condiciones de trabajo para su capital humano, de manera que se resguarde la vida, el estado saludable en el que llega la persona, se límite la posibilidad de que sufra daños al interior del trabajo, se cuiden los aspectos físicos y mentales, pero también se vele por los aspectos sociales con una remuneración justa con dotación de equipos de protección y uniformes de trabajo.
- Un aspecto a destacar de esta ley, es precisamente el objetivo que tiene, el cual básicamente está destinado a generar una cultura preventiva ante los

riesgos de trabajo, y que se ha previsto en la norma aspectos como la generación de cultura preventiva pero también afianza el rol de fiscalización y control que debe brindar el estado durante la época de pandemia y en gestión convencional. Esta fiscalización ha sido inclusive cumplida por la Contraloría General de la República que viene verificando todos aquellos aspectos que no solo estaban destinados a cuidar la salud del trabajador sino también de las personas que se han atendido en el interior de los establecimientos hospitalarios como es el caso del hospital de Essalud de Puerto Maldonado.

SUGERENCIAS

La ley de salud y seguridad en el trabajo es una ley que tiene como objetivo fomentar la cultura preventiva dentro de las instituciones en el caso de Essalud, si bien es cierto muchas de las actividades destinadas a la atención directa de los pacientes y actividades de administración están protocolizadas para poder optimizar los recursos también es cierto que no existe precisamente una aclaración de que éstas se practiquen o se realicen porque hay una normatividad vigente, sino que más bien se toman como parte de las actividades de rutina. Es por ello que es necesario separar las actividades preventivas propiamente de las actividades curativas o de asistencia a las personas.

Así mismo se necesita ampliar estudios respecto a la importancia del cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo los accidentes que ocurren al interior de las instituciones, además es importante socializar los hallazgos relacionados con la supervisión que cumplen las instituciones que tienen a cargo la verificación del trabajo en las instituciones de salud relacionadas a atención directa al público y accidentes laborales.

Se sugiere los directivos del seguro social a nivel nacional destinar recursos para la supervisión interna de las actividades de salud y seguridad en el trabajo más allá de los de vigilancia epidemiológica que son de estricto cumplimiento por parte de la Dirección General de Epidemiología del Ministerio de Salud

Es importante ahondar en aspectos que tienen que ver con la normatividad y con los riesgos de tipo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la salud en el trabajo que efectúan con las personas.

BIBLIOGRAFIA.

- Área de epidemiología. (2000). *Guía para manejo post exposición ocupacional Accidentes punzocortantes*. Huacho, Lima, Perú: Red de Salud Huara, Oyón; Hospital General de Huacho.
- Asociación Americana de Enfermería. (2013). *Seguridad y prevención de pinchazos con agujas*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/occupational_health/activities/oehcdrom13.pdf
- Cañada, J., Díaz, I., Medina, J., Puebla, M., Simón, J., & Soriano, M. (2005). *Manual para el profesor de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- CDC. (2012). *Cuadernos de trabajo de los CDC para la prevención de lesiones por objetos punzocortantes*. Washington: CDC.
- CDC. (2012). *Estadísticas sobre accidentes punzocortantes*. Washington.
- CEPRIT. (Abril de 2014). Obligación de las empresas de efectuar exámenes médico ocupacionales. *Centro de prevención de riesgo en el trabajo*, 2(04), 1.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú.
- *El Peruano*. Lima, Perú.
- Congreso de la República. (Junio de 2009). Ley N° 29381. *Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Lima, Perú.
- Congreso de la República. (19 de Agosto de 2011). Ley N° 29783. *Ley de Seguridad y Salud en el trabajo*. Lima, Perú, Perú.
- Congreso de la República. (11 de Julio de 2014). Ley N° 30222. *Ley que modifica la Ley 29783, Ley de salud y seguridad en el trabajo*. Obtenidode <https://sigasalud.pe/normativapdf/2.Ley%2030222.pdf>.

- CONSSAT. (2017). Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2017-2021. Lima.
- Delegación Federal del Trabajo. (s.f). Implementación del proceso capacitador. Guanajuato, México.
- Foro nuclear. (2020). *¿Qué sabes de la radiación?* Obtenido de <https://www.foronuclear.org/>
- Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. (2010). *Vías de transporte despejadas y señaladas.*
- Obtenido de [https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Comprobacion Ergonomica /Locales/87.pdf](https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Comprobacion_Ergonomica/Locales/87.pdf).
- Jamaica Gonzáles, F. M. (2015). *Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas.* Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Knave, B. (2010). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo.*
- Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. *Universidad y Salud*, 1(15), 87-102.
- Recuperado el 1 de Agosto de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf>
- Medical Assitant. (12 de febrero de 2014). *¿Cuál es la importancia de las normas de bioseguridad en el trabajo?* Obtenido de <https://ma.com.pe/cual-es-la-importancia-de-las-normas-de-bioseguridad-en-el-trabajo>
- Ministerio de Salud. (2011). *Manual de implementación del Programa de prevención de accidentes con materiales punzocortantes servicios de salud: Documento de difusión.* Lima : Dirección General de Salud Ambiental.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (14 de Marzo de 2013). *Resolución Ministerial 050-2013-TR.* Obtenido de https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/ccst/RM-050-2013-TR-Formatos-referenciales.pdf

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Decreto Supremo que aprueba el registro único de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el Artículo 110° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo*.
Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-10-31_012-2014-TR_3770.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (20 de Setiembre de 2014). *DECRETO SUPREMO N.º 010-2014-TR. Aprueban normas complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo*.
- Obtenido de <http://storeirtp.blob.core.windows.net/archivos/ds010-2014-tr-normacomplementariadeaplicaciondedisposiciondeley30222.pdf>
- Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo. Aportes para una cultura de prevención*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica; Organización Internacional del Trabajo.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (s.f). *Derechos laborales de varones y mujeres*. Buenos Aires: Comisión Tripartita.
- Ministerio de vivienda, Construcción y Saneamiento. (2013). *Manual de inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima.
- MINSa. (2005). *Manual de Salud Ocupacional*. Lima: Ministerio de Salud. Salud Ocupacional.
- MINSa. (25 de Abril de 2011). *Resolución Ministerial 312-2011/MINSa*.
Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/272673/243792_RM312-2011-MINSa.pdf

- MINSA. (27 de Enero de 2015). Resolución Ministerial N° 045-2015/MINSA. *Norma Técnica de Salud: "Infraestructura y equipamiento de los establecimientos de salud del Primer Nivel de atención"*. Lima, Perú. Recuperado el Setiembre 24 del 2017, de http://doc.contraloria.gob.pe/operativos/operativo-salud-2016/normativa_operativo_Salud_8.PDF
- MINTRABAJO. (Diciembre de 2016). *Guía para la identificación de empresas y trabajadores de alto riesgo según Decreto 2090 del 2003*. Colombia: Ministerio de Trabajo. Obtenido de http://www.ridsso.com/documentos/muro/207_1556051321_5cbf75796f153.pdf
- NATCLAR. (2019). *Contingencias en salud ocupacional*. Obtenido de <https://www.natclar.com.pe/contingencias-en-salud-ocupacional>
- OIT. (2017). *Inspección de Seguridad y Salud en el trabajo. Modulo de formación para inspectores*. Argentina: Santa Fe.
- OIT. (s.f.). *Trabajo decente*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm
- OMS. (1995). *Salud ocupacional para todos*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- OMS. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores,*. Ginebra, Suiza: Ediciones de la OMS.
- OMS. (2019). *Salud de los trabajadores* Obtenido de who: https://www.who.int/topics/occupational_health/es/
- Ruiz, D. (2010). *Seguridad e higiene*. Hidalgo, México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Vogt, J.-J. (2010). *Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el Trabajo*.
- Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+42.+Calor+y+fr%C3%ADo>

ANEXOS

ANEXO Nro. 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APLICACIÓN DE LA LEY EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DE ENFERMERÍA DE ESSALUD, PUERTO MALDONADO, 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>PG ¿Qué características tiene la aplicación de la LSST en trabajadores asistenciales del grupo profesional de Enfermería que laboran en EsSalud en la ciudad de Puerto Maldonado, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1 ¿Qué tipo de medidas de prevención amparadas en la LSST se aplican entre trabajadores asistenciales de Enfermería en EsSalud de Puerto Maldonado, 2021?</p> <p>PE2 ¿Qué medidas de protección de acuerdo a la LSST se aplican entre los trabajadores asistenciales de</p>	<p>Objetivo general</p> <p>OG: Determinar las características de la aplicación de la LSST entre trabajadores asistenciales del grupo profesional de Enfermería en EsSalud de Puerto Maldonado, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Analizar la forma de cumplimiento de las medidas de prevención establecidas en la LSST entre trabajadores asistenciales de Enfermería de EsSalud de Puerto Maldonado, 2021</p> <p>OE2: Analizar el contexto del cumplimiento de aquellas medidas de protección descritas en la LSST entre</p>	<p>Aplicación de la LSST</p> <p>Dimensión 1: Medidas de prevención</p> <p>Indicadores:</p> <p>Capacitación en el puesto de trabajo Provisión de ambiente seguro y saludable Cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo Práctica de examen médico Registro de eventos de seguridad y salud de los trabajadores Investigación de eventos de seguridad y salud de los trabajadores</p> <p>Dimensión 2: Medición de protección</p> <p>Indicadores</p> <p>Uso de barreras de protección Sistema de ventilación Prevención de accidentes punzocortantes</p>	<p>Estudio descriptivo simple destinado a verificar la aplicación de la Ley de Seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores asistenciales de EsSalud Puerto Maldonado.</p> <p>Estudio de corte transversal en el que aplicaron los instrumentos en una sola vez por cada integrante de la muestra.</p> <p>N=41</p> <p>n=30</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p>

enfermería en EsSalud de Puerto Maldonado, 2021?	trabajadores asistenciales de EsSalud de Puerto Maldonado, 2021	Manejo de pacientes infecciosos Equipamiento en salud Señalización de ambientes Ropa y calzado de trabajo Manipulación de oxígeno	<p>M.....O</p> <p>La técnica empleada es la encuesta y la observación y el instrumento para cada caso: el cuestionario y la guía de verificación.</p>
--	---	---	---

ANEXO Nro. 2

INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION

INSTRUCCIONES

Lea atentamente la proposición y marque la respuesta que más se acerca a su situación.

Actividad preventiva o de protección	Proposiciones	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Capacitación en el puesto de trabajo	Ha recibido capacitación para el puesto de trabajo en el cual actualmente se desempeña					
	Los temas en los cuales le han capacitado le sirvieron para el trabajo que actualmente desarrolla					
Provisión de ambiente seguro y saludable	El lugar en el cual trabaja es seguro					
	Considera al lugar en el cual trabaja como saludable					
Cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo	En su institución se cumplen las normas de seguridad:					
	Ha recibido provisión de materiales de protección personal y protección respiratoria de calidad para la prevención y el control de infecciones					
	La vigilancia de la Salud de los Trabajadores es un acto médico					
	Ha recibido inmunización contra la hepatitis					
	Tiene instrumentos que ayudan en su trabajo para disminuir los riesgos ergonómicos					
Practica de examen médico	Recibir control clínico anual para los trabajadores de la salud					
	Recibir control radiológico anual para los trabajadores de la salud de manera anual					
	Realizar los exámenes auxiliares para los trabajadores de la salud de manera anual					
Registro de eventos de seguridad y salud de los trabajadores	Todos los eventos que ponen en riesgo la seguridad del trabajador se notifican					
Investigación de eventos de seguridad y salud de los trabajadores	Los eventos de seguridad y salud en el trabajo se investigan					
Uso de barreras de protección	Emplea en su faena diaria guantes					
	Emplea en su faena diaria mandil					
	Emplea en su faena diaria cubre boca					

Sistema de ventilación	Cuenta con un adecuado sistema de ventilación en su lugar de trabajo					
Prevención de accidentes punzocortantes	Existe contenedor para descarte de material punzocortante					
	El material punzocortante se elimina con la frecuencia necesaria					
Manejo de pacientes infecciosos	Los pacientes son manejados con cautela en todos los casos					
	Se toman precauciones con los pacientes de dengue y otras metaxénicas					
Bienes muebles de atención al paciente	Se cuenta con equipamiento completo para la atención de salud					
	Se tiene los insumos necesarios para atender a los pacientes					
	Se cuenta con los implementos necesarios para el personal que labora en la institución					
Señalización de ambientes	Todos los ambientes se hallan señalizados					
	Existe fluxograma de ubicación					
Ropa y calzado de trabajo	Se dota de uniforme de trabajo completo para la faena					
	Se cumple con los criterios de un uniforme de trabajo					
	Se dota de uniforme de gala					
Manipulación de oxígeno	Existe seguridad al momento de manipular los balones de oxígeno					

ANEXO Nro. 3
SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZACION DE ESTUDIO

PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Puerto Maldonado, 15 de agosto de 2019.

Sr. Doctor Iván Ramos Mendoza

Director del Hospital Víctor Alfredo Iazo Peralta. Es salud Puerto Maldonado.

Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumento de trabajo de investigación

De mi mayor consideración:

Por intermedio del presente, vayan hacia Usted nuestros saludos y la petición formal de Autorización de realización del estudio de investigación que lleva como título: **"SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APLICACIÓN DE LA LEY EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DE ENFERMERÍA DE ESSALUD, PUERTO MALDONADO, 2019"**, desarrollado por el Bachiller en Derecho Roy García y Gianella Marianne Yábar Flores. Este es un estudio efectuado desde dos perspectivas la legal y de salud.

Esperando el documento que acepte nuestra petición, quedamos de Usted.

Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para saludarlo.

Atentamente,


Dr. Iván Ramos Mendoza
DIRECTOR
Red Asistencial Madre de Dios
EsSalud

Roy
Roy Edoardo García del Carpi
DNI 72967478



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

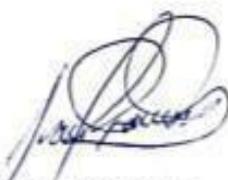
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la Independencia"

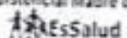
Puerto Maldonado 17 de agosto 2019

AUTORIZACION

Yo, IVAN RAMOS MENDOZA identificado con DNI 7346607 en calidad de Director del Hospital VICTOR ALFREDO LAZO PERALTA ES SALUD DE PUERTO MALDONADO - MADRE DE DIOS., AUTORIZO a los bachilleres en derecho de la UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS, Roy Eduardo García del Carpio y Gianella Marianne Yábar Flores, realice su trabajo de investigación con los profesionales de enfermería con fines académicos.

Se expide el presente documento para fines que crean convenientes.



Dr. Ivan Ramos Mendoza
DIRECTOR
Red Asistencial Madre de Dios


ANEXO Nro. 4

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA

POLÍTICA CONSENTIMIENTO

INFORMADO

Señor(a) Licenciada en Enfermería.

Por el presente le informo la realización del estudio intitulado “SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APLICACIÓN DE LA LEY EN TRABAJADORES ASISTENCIALES DE ENFERMERÍA DE ESSALUD, PUERTO MALDONADO, 2019”; el mismo que consiste en llenar dos instrumentos., aclarando que son completamente anónimos. Por lo que petitionamos su colaboración con el llenado de los referidos instrumentos.

Con la firma de este documento se está aceptando participar del mismo, para lo cual fue suficientemente informado(a).

.....
.....

Iniciales del
nombre