

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LICENCIADOS DE  
ENFERMERÍA DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL II-1 DE  
LIRCAY, 2019**

**SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA  
EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**AUTORES:**

**ROBER HOBANDO HUARCAYA CUCHULA  
NOEMI LILIANA POMA LIMA**

**Callao - 2019  
PERÚ**



## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

### MIEMBROS DEL JURADO:

- DRA. ANGELICA DÍAZ TINOCO PRESIDENTA
- DR. PABLO GODOFREDO ARELLANO UBILLUZ SECRETARIA
- DR. CESAR AUGUISTO RUIZ RIVERA VOCAL

**ASESORA:** MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN

Nº de Libro: 03

Nº de Acta: 42

Fecha de Aprobación de tesis: 13/07/2019

Resolución de Decanato N° 209-2019-D/FCS de fecha 10 de Julio del 2019, sobre designación de Jurado Evaluador de la Tesis para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional.

## DEDICATORIA

A mi familia, a mi esposo y a mis hijos quienes han sido parte fundamental para realizar este trabajo, ellos son quienes me dieron fuerzas para seguir adelante y son los principales protagonistas de este “sueño alcanzado”.

**NOEMÍ**

A mis padres por sus consejos que me ayudaron a tomar las decisiones correctas, porque su esfuerzo ha hecho que no me falte nada y porque su amor me ha enseñado a amar a los que me rodean

**ROBER**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao por brindaron sus conocimientos y su apoyo en la realización de este trabajo de investigación.

Agradecemos también a nuestra asesora por habernos brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también habernos tenido toda la paciencia del mundo para guiarnos durante todo el desarrollo de la tesis.

Nuestro agradecimiento también va dirigido a la directora del Hospital II-1 Lircay, por habernos aceptado la realización de nuestra tesis en la mencionada institución.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
ÍNDICE .....	1
ÍNDICE DE TABLAS.....	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	4
RESUMEN .....	6
ABSTRAC.....	7
INTRODUCCIÓN .....	8
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>10</b>
1.1. <i>Descripción de la realidad problemática.....</i>	10
1.2. <i>Formulación del problema .....</i>	14
Problema general .....	14
Problemas específicos.....	14
1.3. <i>Objetivos de la investigación .....</i>	15
Objetivo general .....	15
Objetivos específicos.....	15
1.4. <i>Justificación.....</i>	16
1.5. <i>Limitantes de la investigación.....</i>	18
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>19</b>
2.1. <i>Antecedentes del estudio .....</i>	19
Internacional .....	19
Nacional.....	22
2.2. <i>Bases teóricas.....</i>	30
2.3. <i>Conceptual .....</i>	34
<b>2.3.1.1. Riesgo laboral .....</b>	<b>34</b>
<b>2.3.1.2. Desempeño profesional .....</b>	<b>40</b>
2.4. <i>Definición de términos básicos.....</i>	52
<b>III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>53</b>
3.1. <i>Hipótesis general e hipótesis específicas.....</i>	53
3.2. <i>Definición conceptual de las variables.....</i>	54
3.3. <i>Operacionalización de variables.....</i>	55
<b>IV. DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>64</b>
4.1. <i>Tipo y diseño de la investigación.....</i>	64

Tipo de investigación .....	64
Diseño de la investigación .....	64
4.2. <i>Método de investigación</i> .....	64
4.3. <i>Población y muestra</i> .....	65
4.4. <i>Lugar del estudio</i> .....	65
4.5. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de información</i> .....	65
4.6. <i>Análisis y procedimiento de datos</i> .....	66
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>68</b>
5.1. <i>Resultados descriptivos</i> .....	68
5.1.1. Datos generales .....	68
5.1.2. Riesgo laboral .....	70
5.1.3. Desempeño profesional .....	71
5.2. <i>Resultados inferenciales</i> .....	82
<b>VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>102</b>
6.1. <i>Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados</i> .....	102
6.2. <i>Contrastación de los resultados con otros estudios similares</i> .....	106
6.3. <i>Responsabilidad ética</i> .....	108
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>110</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>112</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>113</b>
<b>ANEXO 01.....</b>	<b>116</b>
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	116
<b>ANEXO 02.....</b>	<b>118</b>
ESCALA DE RIESGO LABORAL (MORI, 2015) .....	118
<b>ANEXO 3.....</b>	<b>122</b>
ESCALA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL (18) .....	122
<b>ANEXO 4.....</b>	<b>124</b>
BASE DE DATOS .....	124
<b>ANEXO 5.....</b>	<b>131</b>
IMÁGENES DE LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	131

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla Nº 1.	Riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, . . . . .	68
Tabla Nº 2.	Riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	73
Tabla Nº 3.	Riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	74
Tabla Nº 4.	Riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	75
Tabla Nº 5.	Riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	76
Tabla Nº 6.	Desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	77
Tabla Nº 7.	Desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	78
Tabla Nº 8.	Desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	79
Tabla Nº 9.	Desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	80
Tabla Nº 10.	Desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	81

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1.	Riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, . . . . .	72
Gráfico N° 2.	Riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	73
Gráfico N° 3.	Riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	74
Gráfico N° 4.	Riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	75
Gráfico N° 5.	Riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	76
Gráfico N° 6.	Desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	77
Gráfico N° 7.	Desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	78
Gráfico N° 8.	Desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	79
Gráfico N° 9.	Desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay. . . . .	80

Gráfico N° 10. Desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.. 81

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre el riesgo laboral y desempeño profesional del Licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**Material y método:** la investigación fue no experimental descriptiva de corte transversal; el método de investigación que se utilizó fue el hipotético-deductivo; la muestra estuvo constituida por 30 licenciados de enfermería. Para la medición del variable riesgo laboral se utilizó la escala de riesgo laboral que cuenta con una validez de 0,0453 por el método binomial y una confiabilidad de 0,75 por el método de alfa de Cronbach. De la variable desempeño profesional se utilizó la escala de desempeño profesional que cuenta con una validez aceptable y su confiabilidad es 0,706 c por el método de Alfa de Cronbach se utilizó la encuesta en ambas variables riesgo laboral 75 ítems y desempeño profesional 28 ítems.

**Resultados:** al cruzar las variables desempeño profesional y riesgo laboral se encontró que el 30% de la muestra presento un riesgo laboral de nivel alto y su desempeño profesional es moderado; otro grupo de 30% de la muestra presentaron alto riesgo laboral y su desempeño profesional fue bajo. Independientemente la distribución de la variable riesgo laboral fue: de nivel alto 60%, de nivel moderado 40% y de nivel leve no se encontró ningún caso. Por su parte la variable desempeño profesional se distribuyó de la siguiente manera: 16,70% obtuvo el nivel alto, 46,70% el nivel moderado y 36,70% el nivel bajo. En la prueba de hipótesis realizada con el estadístico de correlación de Spearman se obtuvo un resultado de 0,429 y un valor p de 0,018 a un nivel de significancia de 5%.

**Conclusión:** Se determino relación entre las variables riesgo laboral y desempeño profesional en licenciados de enfermería de sala de operaciones del Hospital II-1 Lircay ..

**Palabra clave:** Riesgo laboral, Desempeño profesional, Enfermería.

## ABSTRAC

**Objective:** To determine the relationship between occupational risk and professional performance of the nursing graduate in the operating room of Hospital II-1 of Lircay.

**Material and method:** the research corresponds to the basic type, the research design used was the non-experimental, transectional and correlational; the research method that was used was the hypothetico-deductive; The sample consists of 30 nursing graduates. For the measurement of the occupational risk variable, the occupational risk scale was used, which has a validity of 0.0453 for the binomial method and a reliability of 0.75 for the Cronbach's alpha method. For the measurement of the professional performance variable, the professional performance scale was used, which has an acceptable validity and its reliability is 0.706 c by the Cronbach's Alpha method.

**Results:** when crossing the variables of professional performance and occupational risk, it was found that 30% of the sample presents a high level of occupational risk and their professional performance is moderate; another group of 30% of the sample presented high labor risk and their professional performance was low. Independently, the distribution of the occupational risk variable was: high level 60%, moderate level 40% and light level no case was found. On the other hand, the professional performance variable was distributed as follows: 16.70% obtained the high level, 46.70% the moderate level and 36.70% the low level. In the hypothesis test carried out with the Spearman correlation statistic, a result of 0.429 was obtained and a p-value of 0.018 at a level of significance of 5%.

**Conclusion:** A relationship was established between the variables occupational risk and professional performance in nursing graduates of the operating room of Hospital II-1 Lircay ..

**Keyword:** Occupational risk, Professional performance.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad de amplios alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, la importancia del sector salud en el mundo del trabajo es creciente, y en muchas de las urbes los hospitales son las empresas más importantes en cuanto al número de trabajadores y riesgos laborales existentes.

Dentro del grupo de profesionales sanitarios se encuentran las/os Enfermeras/os que constituyen un grupo particularmente expuesto a causa de la naturaleza de su trabajo. En la última década se han introducido en América Latina y el Caribe una serie de reformas en el sector de la salud, más las condiciones de trabajo no fueron contempladas como una prioridad. Se suma a esta realidad los cambios en los modelos de atención y del mercado laboral que se van desarrollando hacia patrones más flexibles con redefinición de procesos.

Por lo que conocer las condiciones de trabajo del personal de enfermería, las sustancias que manipula, los materiales que maneja, permitirá identificar ciertas condiciones del ambiente laboral, de los que pueden surgir condicionantes que influirán en el proceso salud enfermedad de este grupo de trabajadoras/es, y en base a la identificación de los peligros más relevantes aplicar medidas de control específicas e inmediatas en aquellos peligros que por sus características se consideren prioritarios, e introducir métodos de control para reducir o eliminar la probabilidad de accidentes a causa de peligros que no se identifican de ese modo y para una correcta Gestión del Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo.

El servicio de Sala de Operaciones es un servicio que brinda atención al paciente quirúrgico, el mismo que es un paciente muy especial, ya que depende en el cien por ciento de la intervención de otras personas para la atención de sus necesidades, por los efectos anestésicos que demanda para la realización del procedimiento.

La sala de operaciones ocupa el tercer lugar dentro de los servicios con mayor número de accidentes laborales por pinchazos. Como se puede evidenciar del proceso laboral que desarrolla el personal de enfermería en sala de operaciones se derivan diversos factores de riesgo para la salud; y, a los que se ignoran, mientras van minando la salud del personal. Quienes al menos en nuestro medio vienen laborando, sin ningún tipo de acción preventiva, que disminuya o minimice los riesgos a los que se encuentren expuestas/os y que requieren de un plan de

seguimiento y monitoreo que permitan identificar decisiones e intervenciones que preserven la salud en el momento debido. Ya que las lesiones y enfermedades ocupacionales deberían contar mucho más que solamente el tratamiento, la rehabilitación y las pensiones.

Por lo mencionado y de frente a esta realidad la presente investigación, busca identificar el riesgo laboral y el desempeño laboral de profesionales de enfermería en sala de operaciones del Hospital II-1 Lircay ., para en base a los resultados proponer un plan de intervención que permita la protección del este grupo de trabajadoras/es. El trabajo está organizado en 6 partes: I planteamiento del problema, II marco teórico; III Hipótesis y variables; IV diseño metodológico, V Resultados y VI Discusión de resultados.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Diferentes agentes mecánicos, físicos, químicos, biológicos y psicosociales, son capaces de perturbar la salud de los trabajadores.

Según sea el agente causal o los factores de riesgo a que estén expuestos los trabajadores, nos encontraremos con diferentes tipos de patologías derivadas del trabajo, de ahí la necesidad de una vigilancia específica de la salud de los trabajadores, encaminada a la detección de posibles alteraciones de la salud en función del tipo de riesgos a los que estén expuestos

Es común que al hablar de riesgos laborales lo primero que nos viene a la cabeza sean actividades como la de la construcción, siderometalurgia, minería, construcción naval, industria química, etc., quizás por la influencia de los medios de comunicación, muchas veces eco de los sonoros accidentes graves que en estos sectores ocurren, y no tanto otras actividades como las de los ejecutivos y de los trabajadores sanitarios, sobre todo si son estos últimos los interpelados, quizás por ser una profesión acostumbrada al cuidado y protección de los demás, olvidándose muchas veces de los riesgos que ese cuidado entraña para uno mismo y de su propia autoprotección.

La protección del trabajador no puede dirigirse exclusivamente a una determinada profesión o actividad, pues tan necesitado de protección está el minero que pueda ser víctima de una silicosis, como el ejecutivo que tras una fatigosa jornada de trabajo puede caer fulminado por un infarto de miocardio, o como el trabajador sanitario que en su entrega y dedicación profesional puede ser víctima del contagio de una enfermedad infecciosa. Ejemplos hay de profesionales sanitarios que en su lucha contra la enfermedad caían víctimas de la misma.

Si bien dentro de los diferentes sectores laborales nos vamos a encontrar con diferentes factores de riesgo y consecuentemente diferentes patologías derivadas del trabajo, también dentro de un mismo sector existen distintos factores y niveles de riesgo. Prueba de ello es el sector sanitario, donde el riesgo varía de unas categorías profesionales a otras y entre las distintas áreas de trabajo. No presentan los mismos riesgos el

personal de laboratorio que el de radiología, ni dentro de una misma zona de trabajo el personal de enfermería que el personal médico. Los diversos colectivos profesionales sanitarios están particularmente expuestos a determinados riesgos según su categoría profesional, especialización o lugar de trabajo.

El personal de enfermería está más expuesto a traumatismos y lesiones por levantamiento de enfermos encamados, siendo mayor la exposición en salas de ortopedia que en oftalmología o neurología, por ejemplo. Las posiciones esforzadas, movimientos continuos y rutinarios, levantamiento de cargas y la realización esfuerzo en exceso, producen dolores y lesiones a nivel de la espalda y las extremidades superiores e inferiores; además se suma el estrés propio de un ambiente inadecuado de trabajo.

El profesional de enfermería es una de las poblaciones que padece con mayor frecuencia de lesiones musculoesqueléticas y estrés, producto del sobre esfuerzo y tensión laboral, que son propios de su labor y del número de atenciones que realiza.

También en este colectivo, para quien, además, el contacto con gran cantidad de sustancias químicas y el frecuente lavado de manos condicionan una mayor frecuencia de eczemas, el riesgo de infección es mayor, de forma que algo más del 50% de los casos de contagio profesional por VIH documentados se dieron en enfermeras.

El personal médico parece estar más expuesto a la adicción al alcohol y a las drogas, así como trastornos emocionales (depresiones, neurosis), debido a dificultades diagnósticas, fracasos terapéuticos, muerte de pacientes jóvenes y ruptura de la vida familiar, con un riesgo de suicidio elevado, destacando los psiquiatras y anestesiólogos.

Los odontólogos, además del riesgo de heridas e infecciones, están expuestos al ruido, los rayos X, los gases anestésicos, irritaciones cutáneas y sensibilizaciones por numerosas sustancias químicas entre las que cabe destacar el mercurio procedente de las amalgamas dentales.

La accidentalidad laboral también es elevada en el personal de laboratorio, donde se dan problemas cutáneos por la existencia de factores ocupacionales que incluyen irritantes y alérgenos, además del riesgo de infección por contacto con fluidos biológicos, dándose una

mayor prevalencia de marcadores de infección por hepatitis B en estos trabajadores respecto de otras áreas.

Otras áreas hospitalarias de especial riesgo son los quirófanos, donde existen riesgos de explosiones, accidentes eléctricos, infecciones y exposición a gases anestésicos, la central de esterilización (óxido de etileno y explosiones), las salas de infecciosos (infecciones) y las unidades de alto riesgo (infecciones, estrés emocional y fatiga).

La gran mayoría de los autores, se refieren a riesgos laborales del personal sanitario hospitalario, siendo escasos los estudios referidos al personal extrahospitalario. Y si bien es cierto que en el ámbito hospitalario existen factores de riesgo ocupacionales que no vamos a encontrar en el ámbito sanitario extrahospitalario, no cabe duda que el riesgo de contacto con fluidos biológicos y la transmisión aérea de enfermedad están presentes, también, en este último, aunque no entremos a discutir si en mayor o menor medida que en aquel, pues todo parece apuntar que es en el ámbito hospitalario donde se da una mayor frecuencia de contacto con fluidos biológicos y productos sépticos. Así lo constatan la mayoría de los trabajos existentes, referidos al ámbito hospitalario. No obstante, el riesgo de infección existe en todos los ambientes, y aunque son pocos los estudios referidos al personal sanitario extrahospitalario, el personal sanitario de atención primaria constituye un importante subgrupo sanitario en cuyo seno existen, también, factores de riesgo ocupacional que sería importante delimitar.

En el Hospital II-1 de Lircay se caracteriza por atender a usuarios del ámbito rural quechua hablantes, que a la actualidad mantienen cierta tradición cultural en su forma de vida arraigado a la actividad agrícola y ganadera. Existe cierta inconformidad profesional ya que muchos de los usuarios manifiestan disconformidad con los servicios de salud prestados. Esto genera incomodidad en el personal de enfermería haciendo que influya en su desempeño profesional. Además los usuarios no ponen mucho empeño en cumplir las indicaciones de salud para superar sus dolencias y a pesar que las enfermeras exigen que cumplan con las recomendaciones, ellos simplemente no lo cumplen, y solo lo hacen en presencia y con exigencia del profesional de enfermería.

Del mismo modo, cuando los enfermeros cumple alguna responsabilidad que pone en bien la institución de salud a los ojos de la comunidad y otras instituciones; éste, no tiene un incentivo merecido que pueda enaltecer su empeño profesional desmoralizándolo, recibiendo aún la crítica de algunos trabajadores que creen ser más capaces pero que no lo demuestran, generando solo un ambiente incomodo de relaciones profesionales. Es así que se ve la insatisfacción laboral, y más aún si existen usuarios que lejos de realizar las acciones preventivo promocionales de salud dentro del ámbito familiar, se ponen a juzgar la labor del profesional de enfermería, desmereciéndolo ante la sociedad cuando el estado de salud de los miembros de la familia son desfavorables sin darse cuenta de que son ellos también quienes vienen cometiendo errores al no cumplir responsablemente las indicaciones que el personal de enfermería realiza.

Se debe señalar también, que entre los profesionales de enfermería que desempeñan su rol preventivo promocional de salud, hay trabajadores con vocación que entregan su esfuerzo con bastante dedicación y profesionalismo, como también existen trabajadores que cumple su rol del cuidado de la salud no tanto por vocación, sino solo por cumplimiento y porque es su trabajo y nunca fue su vocación ser un profesional de enfermería.

También se debe considerar que en Hospital de Lircay carece de mobiliarios y materiales de salud necesarios que también influyen en el riesgo de accidentes laborales y por ende el desempeño laboral. Estas dificultades y otros debilitan el compromiso profesional de los profesionales de enfermería en el desempeño laboral.

El riesgo laboral tienen como consecuencia la fatiga física, dolor; dando lugar al ausentismo y/o baja del desempeño laboral, por lo tanto, elevan los costos de los recursos humanos en la institución.

En consecuencia del problema planteado líneas arriba se ha formulado la siguiente interrogante:

## 1.2. Formulación del problema

### Problema general

¿Cuál es la relación entre el riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?

### Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?
- b) ¿Cuál es la relación entre el riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?
- c) ¿Cuál es la relación entre el riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?
- d) ¿Cuál es la relación entre el riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo licenciado del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?
- e) ¿Cuál es la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?
- f) ¿Cuál es la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?
- g) ¿Cuál es la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?
- h) ¿Cuál es la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?
- i) ¿Cuál es la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

#### **Objetivos específicos**

- a) Identificar la relación entre el riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- b) Identificar la relación entre el riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- c) Identificar la relación entre el riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- d) Identificar la relación entre el riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo licenciado del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- e) Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- f) Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- g) Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- h) Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- i) Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

#### **1.4. Justificación**

El hombre en el medio ambiente que le rodea está expuesto, a una variedad de agentes capaces de producir una serie de patologías o accidentes. Inmerso en ese macro ambiente se encuentra el ambiente laboral con características propias de acuerdo a la actividad económica de la institución y a las tareas que realice el individuo dentro de la misma.

Los establecimientos hospitalarios están enmarcados en la actividad económica de los servicios, y en él se pueden encontrar una variedad de riesgos laborales, entre los que destacan los biológicos, químicos, físicos, ergonómicos, los que pueden generar enfermedad y muerte en sus trabajadores.

La actividad que las/os trabajadoras/es de la salud efectúan, contiene elementos que en el momento de interactuar, pueden ser potencialmente nocivos o generadores de enfermedad para el conjunto y para cada una de ellas/os. Por lo que es necesario que en el Hospital de Lircay II-1, se identifiquen estos riesgos específicamente en el área de quirófanos, donde se cuenta con personal altamente eficiente; con procedimientos adecuados para desarrollar las tareas propias del desempeño de su profesión, pero que no obstante, tolera factores de riesgo muy específicos que exigen medidas de prevención y un nivel de protección eficaz para estos profesionales.

La identificación de riesgos laborales permite estimar la magnitud de aquellos riesgos que se encuentran en determinado proceso laboral y en base a los mismos identificar medidas preventivas con el objetivo de minimizarlos o eliminarlos, siendo necesaria la planificación de la prevención, adaptando las medidas de control del riesgo a cada puesto de trabajo, a cada función que el trabajador desempeña, e incluso a las condiciones físicas o biológicas de cada persona.

Aspecto fundamental es también la formación de los trabajadores dirigido al conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos.

La presente investigación busca aportar al proceso de identificación de riesgos en el área quirófanos del Hospital de Lircay II-1 y sensibilizar a directivos y trabajadores/as sobre su existencia y forma de minimizarlos y/o

eliminarlos para disminuir a través de estrategias como: implementación de elementos de protección personal, procedimientos de trabajo seguro, capacitación continua a nivel de mandos superiores, medios y operativos.

El objetivo de la presente investigación es conocer los riesgos laborales que se encuentran presentes en el proceso laboral del personal de salud en sala de operaciones del Hospital de Lircay II-1 y a través del mismo, promover el mejoramiento del medio ambiente laboral, lo que permitirá incidir en el cuidado de la salud del trabajador, satisfacción con el trabajo y mejoramiento de la prestación del servicio.

La utilidad práctica del presente estudio es promover la gestión del cuidado de la salud de los profesionales de la salud en sala de operaciones, a través del establecimiento de procedimiento de trabajo seguro, aplicación de normas universales de seguridad en los procesos de riesgo a fin de asegurar intervenciones adecuadas de prevención que respalden el bienestar físico, mental y social del personal, lo que además contribuirá al desarrollo de la profesión con considerable impacto en la disminución y /o eliminación de ausentismo laboral, morbilidad en el personal de salud que labora en sala de operaciones por problemas de salud relacionados con el proceso laboral, ambiente de trabajo y estresores derivados del proceso de la naturaleza del trabajo.

Del desarrollo del presente estudio se beneficiaran el personal de salud de sala de operaciones, La institución y el estado, al promover la salud laboral, que repercutirá en la calidad de atención que brinda el personal de salud, la disminución del estrés, el cansancio, con el fomento de la satisfacción en el trabajo y disminución de costes tanto por el cuidado de la salud de los trabajadores como por la calidad del cuidado que puede brindar un trabajador comprometido y cuidado.

Las razones sociales de la investigación son para contribuir con la mejora continua de la institución, específicamente con las enfermeras de sala de operaciones, propiciando una información que genere un ambiente de trabajo seguro y velando por su integridad física. Prevenir y minimizar los riesgos laborales, evitando

repercusiones mayores en la institución y en cada uno de los trabajadores.

Esta investigación presenta una justificación metodológica porque se utilizará métodos científicos que aportaran y servirán como referente para el estudio de futuras investigaciones en temas de las variables de riesgo laboral y desempeño. Donde se detallará los pasos para llegar a determinar su relación según la información que existe entre ambas variables, tanto de los riesgos laborales y del desempeño laboral.

### **1.5. Limitantes de la investigación**

Limitante temporal. El desarrollo de la investigación se realizará durante los meses de abril a noviembre del ..

Limitante espacial. La investigación se realizara en el Hospital II-1 de Lircay.

Limitante de unidad de estudio. La unidad de la cual se recabará información, estará conformado por las licenciadas de enfermería en sala de operaciones.

Limitante teórico. La investigación se basará en la teoría de del Riesgo Laboral.

Limitante conceptual. Los conceptos desarrollados en la investigación son: riesgo laboral y desempeño profesional o laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del estudio

#### **Internacional**

**Pozo** (2018) en la investigación: “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito”, reporta los siguientes aspectos: Objetivo: determinar la presencia de riesgos psicosociales y conocer los principales riesgos relacionados con el desempeño laboral, específicamente con la rotación del personal. Material y método: La investigación fue de tipo descriptivo y el universo o población de estudio fue de 26 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario ISTAS 21 (Instrumento de medición de riesgos psicosociales), de la misma manera se utilizó el indicador de rotación que se maneja dentro de la organización para su posterior análisis. Para poder determinar la presencia de riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario ISTAS 21, para empresas pequeñas, en el cual se miden seis dimensiones psicosociales como: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima; para su interpretación se cuenta con tres opciones o intervalos que califica a la población en favorable, intermedio y desfavorable. Resultados: De los riesgos psicosociales, se encontraron: en las exigencias psicológicas con el 58% desfavorable, Inseguridad con el 81% desfavorable, Estima con el 73% desfavorable, doble presencia con el 35% desfavorable, apoyo social y calidad de liderazgo con 27% desfavorable y trabajo activo y posibilidades de desarrollo con 15%. Conclusión: La presencia de riesgos psicosociales genera una falta de productividad por parte del colaborador y de igual manera genera rotación del personal, la misma que no es una causa, sino un efecto de fenómenos producidos en el interior de la organización, tales como ritmos de trabajo, monotonía, comunicación.

**Espinoza** (2017), realizó la tesis “Percepción de riesgo laboral y su relación con el Autocuidado en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud Chile 2017”. Objetivo: describir la percepción de riesgo laboral y su relación con el autocuidado, en los profesionales de

enfermería de la Atención Primaria de Salud en el ejercicio de su práctica. Material y método: estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. La población estuvo constituida por profesionales de enfermería de atención primaria de la comuna de San Pedro de la Paz. Se realizó un muestreo intencional a toda la población de estudio, obteniendo una muestra final de 28 enfermeras. Se utilizó un instrumento que mide la percepción de riesgo laboral, el autocuidado, condiciones de empleo y trabajo y características sociodemográficas, el cual fue autoadministrado, previo consentimiento informado. Resultados: Entre los riesgos que fueron mayormente percibidos por los profesionales de Enfermería mayormente identificado fue “En mi puesto de trabajo tengo que mantener por demasiado tiempo una determinada postura (parado, encorvado, sentado, otro)” (92,9%), el segundo lugar es compartido por “Trabajo expuesto a humos, polvos, gases y/o vapores” y “Trabajo con elementos cortopunzantes (vidrios, agujas, cuchillos)” (85,7%) y el tercero fue igualmente compartido por “En mi puesto de trabajo estoy obligado continuamente a transportar y levantar cargas pesadas, a desplazar frecuentemente objetos de un lado a otro” y “Las instalaciones donde realizo mi trabajo tiene zonas peligrosas (huecos desprotegidos, suelos deslizantes, escaleras, etc.)” (67,9%). Los menos percibidos fueron: “trabajo con andamios, escaleras, etc.) junto con “trabajo en sitios elevados” (14,3%) y “en mi puesto de trabajo trabajo con aparatos de elevación: grúas, ascensores” (17,9%). Los resultados demuestran que los trabajadores encuestados reconocen al menos un riesgo en el trabajo, encontrándose la misma proporción de enfermeras/os que perciben alto y bajo riesgo. La muestra reporta alta agencia de autocuidado, sin embargo ambas variables no están relacionadas para esta muestra. Conclusión: No hay relación entre percepción de riesgo laboral y autocuidado en los profesionales de enfermería encuestados.

**Pinos** (2015), realizó la tesis “Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador 2015”. Objetivo: Evaluar la Gestión de Riesgos Laborales en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa. Material y método: Se trata de una

Investigación documental, descriptiva, prospectiva, científica aplicada, con un nivel explicativo, de carácter cuantitativo con uso de fuentes tanto primarias como secundarias (registros, bases de datos) y con procesos inductivos, deductivos, sistemáticos y correlacionales. El estudio se realizó en el Ecuador, en un total de 112 organizaciones. Resultados: El riesgo laboral más significativo para los informantes es el psicosocial con 71,39%, le sigue el químico con 26,8% y por último el físico con el 1,79%.

**Sum** (2015) en la investigación: “motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)” reportó los siguientes aspectos: Objetivo: Material y método: se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para identificar el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores. Resultados: En el primer factor denominado Aceptación e Integración Social se obtuvo una medida de 69 en incentivos que expresa el nivel de motivación de los colaboradores sujetos de estudio; una media de 67 que indica que están satisfechos, se encuentran en un rango medio, se puede mencionar que miden la necesidad de relaciones efectivas con las demás personas dentro del área de trabajo. El segundo factor denominado Reconocimiento Social, se obtuvo una media de 97 en el factor de incentivos a nivel general, el cual se observa que el grupo está incentivado y una media de 95 en el nivel de satisfacción, por lo que se encuentran en un rango alto en dicho factor, los colaboradores buscan aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal, ya que ellos tienden a buscar prestigio personal y profesional, una puntuación alta indica que el colaborador desea que los demás le demuestren estima y se esfuerza por obtener la aprobación y el reconocimiento. En el tercer factor los resultados demostraron que se sienten incentivados y satisfechos a nivel general, es decir que en el factor de autoestima /autoconcepto se encuentran en un rango alto, un puntaje elevado, indica que ellos buscan afanosamente situaciones y motivos que

favorezcan la confianza en sí mismo y acrecienten el autoconcepto. En el cuarto factor denominado Autodesarrollo los colaboradores a nivel general manifestaron sentirse incentivados con una media de 92 en dicho factor y demostraron una media de 97 de satisfacción por lo que están en un rango alto, se trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar sus capacidades personales y a realizar proyectos, y proponerse nuevas metas tanto a nivel personal como profesional. En el quinto factor denominado Poder, se establece que los colaboradores tienen un alto rango con una media de 95 a nivel de incentivos ya que tratan de conseguir prestigio y éxito profesional y al mismo tiempo demostraron una media de 88 de satisfacción, ambas puntuaciones indican que buscan los medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas, y están dispuestas a realizar esfuerzos y logros a través de distintos medios. La investigación demostró que los colaboradores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, en el sexto factor denominado Seguridad, a nivel general obtuvieron una media de 91 a nivel de incentivos ellos buscan llegar a tener la estabilidad en circunstancias que lo rodean tanto a nivel laboral como social, sin embargo se encuentran en un nivel medio para llegar alcanzar la satisfacción, con una media de 75 los empleados que llegan a buscar seguridad laboral por encima de todo limitara sin duda sus posibilidades de autorrealización. Conclusión: los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

### **Nacional**

**Solano** (2017), en la investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017”, reportó los siguientes aspectos: Objetivo: determinar relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017. Material y método: Se tienen una investigación de tipo descriptivo y correlacional, donde se aplicó un cuestionario de preguntas a una muestra de 20 colaboradores. Resultados: El desempeño laboral mantiene un nivel regular, debido a la capacidad de análisis de los

colaboradores, además a las actitudes, el personal se muestra empático con las recomendaciones que el jefe realiza, no siguen con las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento, y en muchos casos el colaborador no tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo. Conclusión: Se evidencio una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui.

**Bobadilla** (2017), realizó la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo 2017”. Objetivo: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. Material y método: la muestra fue de 104 docentes procedentes de cuatro Institutos Superiores de la localidad, se utilizó una escala del clima organizacional de tipo Likert y una encuesta de desempeño laboral. Para ver la relación de las dos variables mencionadas. Se trabajó con el método descriptivo y un diseño descriptivo correlacional. Resultados: Interpretación: A partir de la comparación realizada se logra determinar de manera general el nivel de desempeño laboral de los docentes encuestados de los institutos tecnológicos se encuentra dispersa. El instituto Franklin Roosevelt presenta 80,1%; seguido del instituto “Santiago Antúnez de Mayolo” con 78,52%; en tercer lugar el instituto San Pedro con 75, 78 y por último el instituto “Eugenio Paccelly” con sólo 47,33%. Conclusión: Se comprobó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. La prueba confirma la existencia de la relación entre las variables, porque los datos expresan una Chi calculada (0,8199) mayor que la Chi teórica (0,711), con un nivel de significancia de  $\alpha=0,05$ .

**Hidruago y Pucce** (2016), realizó la tesis “El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel 2016”. Objetivo: determinar la relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios. Material y método: La metodología que se utilizó

para obtener los datos del análisis, consistió en el método de investigación de campo aplicándose un cuestionario y una guía de entrevista, para conocer la relación que existe entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios. Para la variable independiente se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento una guía de entrevista, con un total de 16 ítems; y para la variable dependiente, se hizo uso de la encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento, con un total de 19 ítems; con una escala de respuestas tipo Likert. Resultados: En la Clínica San Juan de Dios – Pimentel, el nivel de desempeño laboral se afianza en la comunicación, mediante las habilidades del personal administrativo para comprender situaciones difíciles y manejar reuniones (88 %). Por otra parte, el desarrollo de relaciones se fortalece debido a que el personal administrativo se muestra motivado para incrementar sus relaciones en búsqueda de mejorar sus resultados en el trabajo (86%). Según estos resultados, el nivel de desempeño es medio. Dentro de los factores que afectan el desempeño laboral del talento humano del área administrativa de la Clínica San Juan de Dios encontramos que la falta de compromiso laboral y el trabajo en equipo son brechas en su desempeño, viéndose esto reflejado de forma más significativa en el rechazo de logros compartidos, dejando de lado los intereses del equipo de trabajo (10%). Mientras que el personal administrativo rechaza la idea de cumplir en simultáneo sus objetivos en calidad y plazo establecido (12.5%). Con lo que se concluye que el compromiso organizacional y el trabajo en equipo afectan el desempeño laboral. Conclusión: Se encontró correlación perfecta y positiva entre el rendimiento y el desempeño laboral.

**De La Cruz y Huamán** (2015), en la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015”. Objetivo: determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica. Material y método: El tipo de investigación utilizado fue aplicada, con nivel de investigación Correlacional, además se empleó los

métodos de investigación general (Científico), método deductivo, Correlacional, con diseño de investigación Experimental: Transeccional - Descriptivo – Correlacional, donde el universo de estudio consta por 32 trabajadores considerados en la modalidad de contrato CAS. Los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación fueron de la encuestas, el cuestionario de encuesta; del fichaje las fichas de resumen, bibliográficas y de resumen; de la observación se tiene a las fichas de. Dentro de las técnicas de procesamiento y análisis de datos se utilizó el programa SPSS v.22. Y finalmente se procesó la “r” de Pearson y la prueba “t” para contrastar las hipótesis de investigación. Resultados: el 9,4% (3) de casos tienen un nivel bajo de desempeño laboral, el 34,4% (11) de casos tienen un nivel medio de desempeño laboral, en el 56,3% (18) de casos el nivel de desempeño laboral es alto. En la dimensión desempeño individual del desempeño laboral el 9,4% (3) tienen un nivel bajo, el 34,4% (11) tienen un nivel medio y el 56,3% (18) tienen un nivel alto; en la dimensión de desempeño grupal el 9,4% (3) tienen un nivel bajo, el 25,0% (8) tienen un nivel medio y el 65,6% (21) tienen un nivel alto. En el indicador disposición el 21,9% (7) tienen un nivel bajo, el 46,9% (15) tienen un nivel medio y el 31,3% (10) tienen un nivel alto; en el indicador destreza el 15,6% (5) tienen un nivel bajo, el 46,9% (15) tienen un nivel medio y el 37,5% (12) tienen un nivel alto; en el indicador responsabilidades el 12,5% (4) tienen un nivel bajo, el 40,6% (13) tienen un nivel medio y el 46,9% (15) tienen un nivel alto. En el indicador participación en equipo el 12,5% (4) tienen un nivel bajo, el 40,6% (13) tienen un nivel medio y el 46,9% (15) tienen un nivel alto; en el indicador relaciones interpersonales el 9,4% (3) tienen un nivel bajo, el 40,6% (13) tienen un nivel medio y el 50,0% (16) tienen un nivel alto; en el indicador rendimiento el 15,6% (5) tienen un nivel bajo, el 37,5% (12) tienen un nivel medio y el 46,9% (15) tienen un nivel alto. Conclusión: el clima organizacional tienen una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015.

**Mendoza** (2017), realizó la tesis “Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017”. Objetivo: determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del Profesional de Enfermería en los Centros Maternos Infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017. Material y método: El estudio según su finalidad es sustantiva, de nivel descriptivo y tipo cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional causal. La población estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería, La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue cuestionarios que se validaron por juicios de expertos y se comprobó mediante la estadística Alfa de Cronbach con un resultado de fuerte confiabilidad. Resultados: el 50% del profesional de enfermería en los Centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, manifiestan que los riesgos ergonómicos es moderada, mientras el 35% de los profesionales de enfermería señalan que es baja y un 15% de los profesionales de enfermería indican que es alta. El 50% del profesional de enfermería en los Centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, muestran que la postura corporal es moderada, mientras el 27,5% de los profesionales de enfermería señalan que es baja y un 22,5% de los profesionales de enfermería indican que es alta. El 50% del profesional de enfermería en los Centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, manifiestan que el peso/fuerza es moderada, mientras el 25% de los profesionales de enfermería señalan que es baja y un 25% de los profesionales de enfermería indican que es alta. El 51,2% del profesional de enfermería en los Centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, manifiestan que las posturas forzadas y prolongadas es moderada, mientras el 31,3% de los profesionales de enfermería señalan que es baja y un 17,5% de los profesionales de enfermería indican que es alta. El 45% del profesional de enfermería en los Centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, manifiestan que los equipos de protección personal es moderada, mientras el 36,3% de los profesionales de enfermería señalan que es baja y un 18,8% de los profesionales de enfermería indican que es alta. El 53,8% del profesional de enfermería en

los Centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, manifiestan que el confort es moderada, mientras el 36,3% de los profesionales de enfermería señalan que es baja y un 10% de los profesionales de enfermería indican que es alta. El 53,8% del profesional de enfermería en los Centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, manifiestan que el desempeño laboral es moderado, mientras el 28,8% de los profesionales de enfermería señalan que es deficiente y un 17,5% de los profesionales de enfermería indican que es bueno. Conclusión: existe correlación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del Profesional de Enfermería en los Centros Maternos Infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, con un valor de 0.799; que nos indica una correlación positiva alta.

**Escobar y Vargas** (2017), realizó la tesis “Riesgos laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia de Huancavelica – 2017”. Objetivo: Determinar los riesgos laborales de los profesionales de Enfermería en el Servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica. Material y método: El estudio fue de nivel descriptivo, tipo cuantitativo, de corte transversal. La población fue de 30 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con ítems de respuesta dicotómica aplicada previo consentimiento informado. Resultados: Del 100%(30) de profesionales de enfermería del servicio de cirugía y medicina, el 50%(15) presentan riesgo laboral medio seguido de 33,3%(10) como riesgo bajo y tan solo el 16,7% (5). El 76,7% (23) presentan riesgo biológico medio, 13,3% riesgo bajo y 10,0%(03) riesgo alto. El 76,7% (23) presentan riesgo químico bajo seguido de 23,3%(7) como riesgo medio y ninguno riesgo alto. El 50,0% (15) presentan riesgo físico medio seguido de 40,0% (7) como riesgo bajo y 10,0% (3) riesgo alto. El 50,0% (15) presentan riesgo psicosocial medio seguido de 36,7% (11) como riesgo bajo y 13,3% (4) riesgo alto. El 63,3% (19) presentan riesgo ergonómico medio seguido de 20,0% (6) como riesgo bajo y 16,7% (4) riesgo alto. Conclusión: El riesgo laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de medicina y cirugía, es riesgo

medio referido a que frecuentemente manipulan fluidos corporales como orina, sangre, manipulan excesiva carga física en un solo intento, y no se sienten reconocidos por la institución, seguido por un porcentaje menor considerable de enfermeros que expresan riesgo alto ya que no utiliza protección personal al manipular sustancias, se mantiene de pie por más de 2 horas durante el turno y frecuentemente realizan movimientos de prensión.

**Vargas** (2017), realizó la tesis “Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017”. Objetivo: determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Material y método: El trabajo fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, transeccional, correlacional. La población y la muestra fue la misma, conformada por 30 enfermeras, a quienes se les aplicó el instrumento: Cuestionario sobre riesgos laborales y el desempeño profesional. Se empleó el método hipotético deductivo. Para el análisis inferencial se empleó la prueba de correlación de Rho Spearman. Resultados: En el riesgo laboral la mayor frecuencia estuvo concentrada en la categoría Alto con un 73,3% de las 30 enfermeras; la siguiente categoría fue Medio con un 23,3%; la menor frecuencia se observó en la categoría Bajo con un 3,3%. Se observó que tanto en la dimensión 1: Riesgos químicos como en la Dimensión 2: Riesgos biológicos, las frecuencias de las categorías fueron similares, con un 86,7% para la categoría Alto respectivamente, mientras que la categoría Medio coincidió en un 10% para ambas y, en la categoría Bajo el porcentaje fue 3,3%. En la dimensión 3: Riesgos ergonómicos la mayor frecuencia la tuvo la categoría Medio con un 80%, seguido de Bajo con un 13,3%. La mayor frecuencia lo tuvo la categoría Alto con un 6,7%. En el desempeño profesional la mayor frecuencia estuvo reunida en la categoría Bueno con un 70,0% de las 30 enfermeras. La siguiente categoría fue Regular con un 26,7%. La menor frecuencia se observó en la categoría Malo con un 3,3%, como también se aprecia en la siguiente figura. En las

tres dimensiones del desempeño laboral se evidenció que las mayores frecuencias se agruparon en la categoría Bueno, con un 66,7% para la Productividad laboral; un 86,7% para la Eficacia laboral y un 70% para la Eficiencia laboral. En la categoría Regular se observó un 30% para la dimensión Productividad laboral; un 10% para la Eficacia y un 23,3% para la Eficiencia. En la Categoría Malo se vio que la mayor frecuencia lo tuvo la dimensión Eficiencia con un 6,7%. Mientras que para las dimensiones Productividad laboral y Eficacia laboral hubo empate de frecuencias con un 3,3%. Conclusión: No existe relación significativa ( $p=0,553>0,05$ ) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

**Avila** (2016), realizó a tesis “Factores de riesgo laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora diciembre 2016”. Objetivo: Determinar los factores de riesgo laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora. Material y método: Estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, y corte transversal, la muestra estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta; y el instrumento, el cuestionario con 17 preguntas con alternativas múltiples tipo Likert. Resultados: Los factores de riesgo laboral en los profesionales de enfermería 54% están presentes y 46% ausentes. De acuerdo a las dimensiones se obtuvo: factor biológico 54%, factor ergonómico 52%, factor físico 52%, factor químico 66%, factor psicosocial 58% están presentes. Conclusión: Los factores de riesgo laboral están presentes en profesionales de enfermería servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora.

**Mori** (2015), realizó la tesis “Riesgo laboral al que se encuentra expuesto el profesional de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas-2015”. Objetivo: Determinar el nivel de riesgo laboral al que se encuentran expuestos los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas durante los meses de junio a agosto del año 2015. Material y método: El presente estudio fue de tipo descriptivo, transversal, prospectivo con enfoque cuantitativo. El

universo muestra! estuvo constituido por 72 profesionales de enfermería, el método que se utilizó fue la encuesta, la técnica para medir la variable de estudio fue el cuestionario y el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el formulario de cuestionario sobre nivel de riesgo laboral, elaborado por Valle (2013) el mismo que fue modificado por la autora, cuya validez fue de 8.88178 el cual indica que el instrumento es adecuado y para la confiabilidad se obtuvo el valor de 0.738 lo cual indica que el instrumento es aceptable. Resultados: del 100% de los profesionales de enfermería el 63.9%(46) están expuestos a un nivel de riesgo laboral medio; el 36.1 (26) a un riesgo laboral bajo y ninguno presenta exposición a un nivel de riesgo laboral alto. Conclusión: la mayoría de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima-Chachapoyas estuvieron expuestos de un nivel medio a bajo riesgo laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Teoría del Riesgo Laboral**

#### **Teoría Alemana**

Nace en Alemania a inicios de los años 1800, como producto del proceso de industrialización, las luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias, grupos políticos y sectores académicos por lograr el reconocimiento de derechos/garantías de los trabajadores (13).

Ideas de protección impulsadas por el Canciller Otto Van Bismarck, conocido además como “el Canciller de Hierro”; quien se preocupó porque existieran en este país condiciones adecuadas y humanitarias para que los trabajadores desempeñaran su trabajo en forma segura y tomó conciencia y luchó por el reconocimiento de los riesgos del trabajo.

El objetivo que se perseguía con su creación giró en torno a la idea de que la sociedad debía estar representada por el Estado y la economía, el trabajo y el capital, juntas debían contribuir en una proporción tripartita, al aseguramiento contra los riesgos susceptibles de producir la disminución o la pérdida de la aptitud para el trabajo. Su finalidad radicaba en proteger e integrar socialmente a los trabajadores industriales, concediendo para

ello un papel positivo al Estado, una concepción en abierta divergencia con el enfoque liberal hasta entonces dominante (13).

La reforma cumplía un claro designio político, afianzar el régimen incorporando al mismo a la clase trabajadora y se basaba en las siguientes disposiciones normativas, principalmente: 1) la prevención de cada riesgo obliga a hablar de Seguros Sociales en plural, cada uno de ellos con organización y características propias. 2) El medio empleado para hacerlos efectivos fue el seguro obligatorio, cuya cobertura se realizaba por cotizaciones aportadas, bien por el empresario en el caso de los accidentes de trabajo, bien por empresarios y trabajadores en el supuesto de las enfermedades como riesgos de trabajo o bien por empresarios, trabajadores y la subvención dada por el Estado en el caso de los seguros de invalidez y vejez (13).

El seguro social, reconoció que el principio base de la vida nacional es el hecho de la solidaridad social, que impone a la sociedad la obligación de procurar el bienestar de todos sus miembros, como el único camino para el fortalecimiento y el progreso de la comunidad (13).

Con este proyecto se concretiza y anuncia a nivel mundial el reconocimiento a la seguridad social para el trabajador, generando un grado de protección y responsabilidad por parte del Estado en cuanto a enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial, producto de la labor que realizaba en su trabajo (13).

Se establece, de ésta manera, un sistema único para asegurar a los trabajadores por la pérdida de su salario, cuando se trate de un riesgo profesional (13).

Además, Bismarck, estableció dos principios que se encargaría de servir de pilares para sostener esta teoría. El primero de ellos es el principio de solidaridad, que promulgaba la idea de que el principio básico de la vida social no se asienta, solamente en la sociedad, sino que debe existir una relación originaria de vinculación y dependencia entre ambos (13).

Por su parte, también se creó el principio de subsidiaridad, mismo que encuentra su fundamento en dos supuestos: el primero de ellos es el que propugna la libertad y dignidad del hombre y, por otro lado también toma en cuenta la estructura y características de las agrupaciones menores de

vida, a las que corresponden derechos y cometidos no deben ser ejercidos o realizados por agrupaciones sociales de mayor amplitud (13).

Es decir, debe darse una coexistencia entre el individuo como tal y las organizaciones vigentes, para poder lograr el punto máximo de subsidiaridad, ya que del mismo modo que los grupos sociales no deben sustraer al individuo de lo que este, por razón de su capacidad y responsabilidad es capaz de realizar, las agrupaciones sociales superiores no deben apropiarse cometidos que puedan ser asumidos por entidades menores (13).

Según expone el jurista José Luis Tortuero Plaza, éste modelo de seguridad social se extendió con gran rapidez en fechas diferentes y por caminos distintos, en Europa Continental, recibiendo por ello la denominación de Sistema Continental (13).

Además este reconocido jurista rescata tres rasgos diferenciadores: la protección a la población trabajadora como una prioridad, la aportación al trabajo es considerado, al mismo tiempo, condición y medida de los derechos de la Seguridad Social y apoyarse en la relación salarios-cotizaciones-prestaciones; para su montaje: de los salarios derivan las cotizaciones, las cotizaciones fundamentan las prestaciones concebidas como rentas sustitutivas del trabajo y es lo que se conoce como garantía de los salarios como fin del sistema (13).

### **Teoría Francesa**

Nace en Francia a mediados del siglo XIX, cuando se empiezan a generar en el Parlamento Francés los primeros debates sobre la necesidad de regular los accidentes que ocurriesen con ocasión al trabajo realizado, como un riesgo profesional (13).

Es importante destacar que en la época en la cual se genera esta ley, solamente se regula en su totalidad el tema de los accidentes en el trabajo como riesgo profesional, las enfermedades profesionales no son contempladas dentro de ésta categoría, hasta veintiún años después a través de la ley de 25 de octubre de 1919 (13).

De acuerdo con el pensamiento de los juristas y doctrinarios de la época, la importancia de ésta ley radicaba en la idea de que toda actividad humana está sujeta a riesgos, pero la producción industrial contemporánea, mediante la utilización de la máquina, es creadora de un riesgo particularmente peligroso que no existe en la naturaleza y que es desconocido en otras formas de producción y cuya consecuencia inmediata ha sido el aumento vertiginoso de los accidentes, inevitables aún para el trabajador y empresario más cuidadosos y, puesto que el propietario de la fábrica es el creador del riesgo nuevo, debe reportar los daños que produzca (13).

Esta ley tomó como fundamento de su normativa la premisa de que los accidentes ocurridos, por el hecho o con ocasión del trabajo, obedecen a cuatro causas: la culpa del empresario, la culpa del trabajador, el caso fortuito y la fuerza mayor. No obstante al final reconoce que existe una responsabilidad objetiva por parte del patrono, frente a este tema y que el trabajador también tiene un grado ínfimo de responsabilidad por no tomar las precauciones que prevengan o eviten el daño y finalmente separa los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor, para imputar una eventual responsabilidad, determinando los momentos en que se puede decir que existe riesgo de trabajo aunque sobrevengan estas dos últimas (13).

La teoría del riesgo profesional tomó como base único el salario percibido por el trabajador, por lo que quedaron excluidos los ingresos que estuviere recibiendo el trabajador por otros conceptos o actividades.

Finalmente se analizó, como último punto de regulación, los medios de prueba que iban a aplicarse para demostrar la existencia o no de un riesgo profesional y la eventual responsabilidad por parte del trabajador, ya que, al igual que en los dos casos mencionados arriba, ésta temática también, hasta ese momento, se regulaba a partir del Código Civil francés vigente, en donde el trabajador víctima de un accidente, debía probar: la existencia del contrato de trabajo, que había sufrido un accidente, que este ocurrió con ocasión o en ejercicio del trabajo que desempeñaba, y que era debido a la culpa del empresario (13).

Contrastando con estos parámetros se plantearon los siguientes elementos (13):

- a) La prueba de la culpa del empresario dejó de ser necesaria. b) la prueba de la existencia de la relación laboral y del accidente eran indispensables (es decir demostrar la relación causa-efecto). c) Demostrados los dos últimos extremos, debía condenarse al pago de la indemnización, a menos que el empresario probara que existía alguna excluyente de responsabilidad. Al final jurisprudencialmente se logró identificar una presunción de responsabilidad a favor del trabajador cuando el accidente se produjera en el lugar y durante las horas de trabajo.
- b) En los casos de indemnización absoluta para el trabajo o en la muerte de una persona, como resultado de una acción culposa o delictiva de otra, el juez debe investigar los ingresos totales de la víctima, a fin de determinar el monto de la renta vitalicia que debe satisfacer el victimario, y en los casos de muerte, el promedio normal de vida de la víctima, a efecto de calcular el número de años durante los cuales recibirán los deudos la renta”.

La diferencia más importante de ambas teorías, radica en que la Teoría Francesa del riesgo profesional, puso a cargo del patrono la responsabilidad por los accidentes y las enfermedades profesionales, en cambio la Teoría Alemana propuso la creación de los Seguros Sociales, para que fuera a través de este medio que se atendiera un riesgo de trabajo, entonces la responsabilidad devendría en los tres sujetos de una relación laboral: es decir el patrono, el Estado y el mismo trabajador (13).

## **2.3. Conceptual**

### **2.3.1.1. Riesgo laboral**

Los riesgos laborales son todo acto, situación o fuente con potencial de causar daño que conllevan al riesgo materializando el peligro y la presencia de los accidentes de trabajo, es decir los sucesos no esperados ni deseados que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones a los trabajadores y así mismo, generando enfermedades profesionales, que producen un daño o alteración de la salud causado

por las condiciones físico - químicas, biológicas y ergonómicas presentes en el ambiente de trabajo (Temes & Mengíbar, 2007).

#### **A. Clasificación de riesgos laborales**

Mayo (2008) indica que los riesgos laborales se clasifican teniendo en cuenta la naturaleza del agente causal en:

##### **a) Riesgos físicos**

Dentro de éstos destacan: Los incendios, debidos al uso de cigarrillos y cerillas, mal uso de gases anestésicos y líquidos inflamables, calefacción no eléctrica e instalaciones eléctricas. Los accidentes de origen eléctrico, que pueden originar efectos directos, es decir, electrocución, quemaduras y embolias, debidos al paso de la corriente eléctrica a través del cuerpo, o indirectos, como quemaduras y asfixia a consecuencia de un incendio o una explosión de origen eléctrico, o traumatismos por caída consecutiva a una electrización, siendo estos últimos los más frecuentes a nivel hospitalario, debiéndose a la electricidad estática de los aparatos que allí se utilizan, a la originada como consecuencia del uso de revestimientos aislantes en los suelos o al uso de calzado aislante o ropa de nylon.

Las explosiones, con mayor riesgo sobre todo en quirófanos, laboratorios y salas de calderas, por la presencia de productos inflamables o explosivos.

Traumatismos y heridas, en cuya presentación influyen las características arquitectónicas del hospital, la categoría profesional, el grado de entrenamiento y cualificación profesional, las características del trabajo y la fatiga física.

Trauma sonoro y otras alteraciones debidas al ruido, como dificultad de concentración, alteraciones del carácter e irritabilidad. Los dentistas, cirujanos máxilofaciales, traumatólogos, cirujanos ortopedas y otorrinolaringólogos son los profesionales sanitarios más expuestos a este riesgo.

Las radiaciones ionizantes, uno de los riesgos mejor conocidos y contra el que se han adoptado importantes medidas de

seguridad que prácticamente minimizan o hacen imperceptible el riesgo en las salas especializadas. Es precisamente fuera de ellas donde radica hoy el riesgo, al escaparse de los estrictos controles de aquellas.

La utilización de radiaciones fuera de las áreas de radiología, como en quirófanos, traumatología y pediatría, entrañan hoy el principal riesgo. Son, actualmente, los profesionales ajenos a la especialidad de radiología (pediatras, traumatólogos) los sometidos a un mayor riesgo y en los que es posible ver todavía radiodermatitis y cáncer cutáneo.

Radiaciones no ionizantes, como las ultravioleta, rayos láser, campos magnéticos y radiofrecuencias, pueden darse también a nivel hospitalario. Si bien en teoría pueden producir efectos sobre la salud, en la práctica el riesgo es insignificante.

El uso de pantallas de visualización de datos se asocia con fatiga visual, trastornos musculoesqueléticos y alteraciones psicológicas que pueden llevar al tecnoestrés.

## **b) Riesgos Químicos**

A nivel hospitalario se usan gran cantidad de sustancias químicas capaces muchas de ellas de producir irritaciones, sensibilizaciones, daño orgánico, malformaciones congénitas, mutaciones e incluso cáncer.

Existen numerosas sustancias químicas de uso hospitalario de conocidos efectos nocivos para la salud entre los que citaremos: glicoles, bencol, xilol, tolueno, glutaraldehido, formol, óxido de etileno, gases anestésicos y citostáticos.

Debido al contacto reiterado con productos químicos, medicamentos, anestésicos, antisépticos y a los frecuentes lavados y cepillados de manos y antebrazos, el eczema alérgico profesional es uno de los procesos más frecuentes en el personal sanitario, especialmente en enfermeras, ayudantes

de cirugía y otros auxiliares, personal de laboratorio, dentistas y técnicos dentales.

El metilmetacrilato, resina acrílica utilizada para la manufactura de dentaduras, aparatos para sordos y como cemento en cirugía ortopédica, parece estar relacionado con la producción de eczema alérgico de contacto en odontólogos, cirujanos y enfermeras que preparaban cementos para prótesis óseas, describiéndose, también, efectos generales como cefalea, trastornos gastrointestinales y alteración de las enzimas hepáticas como consecuencia de la inhalación de vapores tóxicos con monómeros liberados al aire del quirófano durante las etapas de mezclado y colocación del cemento.

Los freones, sobre todo el diclorofluorometano y el triclorofluorometano, utilizados como propelentes de muchos aerosoles usados para el recubrimiento de las heridas quirúrgicas, pueden favorecer la presentación de arritmias cardíacas, sumando sus efectos a la acción irritante sobre el miocardio de los gases anestésico, debido a la exposición simultánea a ambos productos.

También se describe el humo quirúrgico secundario a la combustión de proteínas y lípidos generado por el uso de electrocauterios y de láseres durante la cirugía laparoscópica como causante de efectos agudos como cefaleas, irritación y sensación de dolor en ojos, nariz y garganta, achacándole, in vitro, potencial mutagénico. También se le atribuye al humo quirúrgico la capacidad de transmitir a través de la inhalación de su estela virus viables como el VIH, VHB y VPH.

### **c) Riesgos biológicos**

Vienen definidos los riesgos biológicos por la presencia de virus, bacterias, hongos y parásitos presentes en el medio ambiente de trabajo, que pueden transmitirse a los trabajadores y ser capaces de perturbar su salud.

Hasta hace pocos años, la hepatitis B era la enfermedad infecciosa profesional más importante del personal sanitario,

siendo el riesgo de adquirirla mayor en los primeros años de actividad profesional y en el personal de aquellos servicios en los que es mayor el contacto con sangre. Pero actualmente su importancia ha ido disminuyendo merced a las medidas de prevención adoptadas. Su lugar parece haberlo ocupado la hepatitis C y el SIDA. También en estos últimos años se ha señalado el riesgo de hepatitis A en dentistas y enfermeras de pediatría.

Otras enfermedades víricas como la rubeola, el sarampión, la parotiditis y el virus sincitial respiratorio, aunque de menor importancia que las anteriores, constituyen una amenaza sobre todo en personal de pediatría, obstetricia y laboratorios de serología y microbiología.

Tampoco es infrecuente la presentación de brotes de queratoconjuntivitis epidémica producida por adenovirus en consultorios oftalmológicos y puestos de primeros auxilios en los que se administran tratamientos para traumatismos oculares.

Por otro lado, el virus del herpes simple ocasiona panadizo o paroniquia herpética especialmente en enfermeras y médicos de UCI, anestesia y odontología, expuestos a pacientes con secreciones orales infectadas.

El riesgo de infección por los virus de la varicela-zoster y citomegalovirus entre el personal sanitario es bajo, si bien deben tomarse medidas preventivas en gestantes.

Entre las enfermedades bacterianas cabe destacar la tuberculosis pulmonar, enfermedad emergente que está causando brotes en los hospitales por cepas multirresistentes. También la tos ferina parece haber ido en aumento últimamente tanto en adolescentes como en adultos, de forma que se está planteando la posibilidad de extender la vacunación a adolescentes y adultos y de incluirla entre las recomendadas al personal sanitario.

#### **d) Riesgos Psicosociales**

No son pocos los factores de riesgo psíquico a los que está expuesto el personal sanitario con motivo de su trabajo. Las situaciones de exceso de trabajo, estrés y ansiedad, unido al fácil acceso a las drogas, condicionan un mayor uso de éstas en este colectivo, en el que parece darse también un mayor índice de alcoholismo. Asimismo, la depresión y las visitas al psiquiatra son más frecuentes entre el personal médico que en el resto de la población, con una tasa de suicidios de dos a tres veces superior a la de la población general. También entre los médicos la insatisfacción matrimonial y sexual es mayor, no siendo por ello el divorcio más frecuente.

Los cambios de turno laboral originan problemas tanto personales (insomnio, irritabilidad, dispepsia), como de relación familiar (alteraciones de la organización doméstica) y social (mayor aislamiento y menor participación en actividades colectivas). El trabajo nocturno exige un doble esfuerzo y ocasiona mucha fatiga, que no se elimina totalmente con el sueño de día, que resulta menos reparador, lo que conduce a una situación de fatiga crónica.

Por otro lado, el trabajo sumamente estresante y agotador de las unidades de alto riesgo, como servicios de urgencia y UCI, donde se requiere una continua disponibilidad de cara al enfermo y una gran responsabilidad, que ni siquiera permite la relajación durante las pausas y periodos de ocio, es desencadenante de un estrés emocional caracterizado por trastornos psicósomáticos, reacciones vivenciales anómalas, neurosis de carácter y de otros tipos e incluso abandonos profesionales, aunque el hecho de enfermar o no depende de la significación de la situación de estrés para cada sujeto y de los recursos con que éste cuenta para enfrentarse a ella.

Dentro de los riesgos sociales se incluyen las agresiones al personal sanitario, que pueden ser: verbales, físicas y legales. Estas últimas generalmente ante los tribunales de justicia de lo penal, con demandas por negligencia, mayoritariamente.

### **2.3.1.2. Desempeño profesional**

Desempeño profesional o desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir (Araujo, 2007).

Otra definición interesante acerca del Desempeño Laboral es la expuesta por

El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas (Ruiz, 2008).

El desempeño laboral es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento (Queipo, 2002).

Es la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención integral de salud (Salas, 2010).

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad (16).

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa (16).

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada (16).

Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada (16).

La idoneidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo. Comprende el análisis integral de los requisitos generales que implican (16):

- La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas.
- La experiencia y conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo.
- El cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.
- La demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos. Solo se exigirá la

calificación formal a través de los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo.

En la evaluación del desempeño laboral se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y la eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo (16).

#### **A. Características de desempeño laboral**

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo (10).

- **Adaptabilidad.** Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas (10).
- **Comunicación.** Se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones (10).
- **Iniciativa.** Se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido (10).
- **Conocimientos.** Se refiere el nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiende de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia (10).
- **Trabajo en equipo.** Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/ grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso (10).

- **Desarrollo de talentos.** Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros (10).

## **B. Beneficios de la evaluación del desempeño**

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden ser presentados en tres fases (Caldas, Lacalle, & Carrión, 2012):

- Permitir condiciones de medidas del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.
- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente dependiendo, por supuesto de la forma de administración.
- Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por los objetivos individuales.

Chiavenato, refiere que "Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son generalmente, el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad" (Caldas et al., 2012).

a) Beneficios Para el Individuo (Caldas et al., 2012):

- Conocer los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa más valora en sus funcionarios
- Conocer cuáles son las expectativas de su jefe respecto a su desempeño y asimismo, según él, sus fortalezas y debilidades.
- Conoce cuáles son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, seminario, etc.) y las que el evaluado

deberá tomar por iniciativa propia (auto corrección, esmero, atención, entrenamiento, etc.)

- Tiene oportunidades para auto evaluación y autocrítica para su auto desarrollo y auto control.
- Estimula el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa.
- Mantener una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores.
- Estimula a los empleados para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela porque esa lealtad y entrega sean debidamente recompensados.
- Atiende con prontitud los problemas y conflictos y si es necesario toma las medidas disciplinarias que se justifiquen con el fin.
- Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.

b) Beneficios Para el Jefe (Caldas et al., 2012):

- Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de sus subordinados teniendo como base variables y factores de evaluación y principalmente contando con un sistema de medida capaz de neutralizar la subjetividad.
- Tomar medidas con el fin de mejorar el comportamiento de los individuos.
- Alcanzar una mejor comunicación con los individuos para hacerles comprender la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo y la forma como se está desarrollando éste.
- Planificar y organizar el trabajo de tal manera que podrá organizar su unidad de manera que funcione como un engranaje.

c) Beneficios Para la Empresa (Caldas et al., 2012):

- Tiene la oportunidad de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada individuo.
- Puede identificar a los individuos que requieran perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias.
- Puede determinar su política de Recursos Humanos ofreciendo oportunidades a los individuos (no solamente de promociones sino principalmente de crecimiento y desarrollo personal) estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.
- Señala con claridad a los individuos sus obligaciones y lo que espera de ellos.
- Programa las actividades de la unidad, dirige y controla el trabajo y establece las normas y procedimientos para su ejecución
- Invita a los individuos a participar en la solución de los problemas y consulta su opinión antes de proceder a realizar algún cambio.

### **C. Ventajas de la evaluación del desempeño**

Entre la ventajas de la evaluación del desempeño tenemos (22):

- Mejora el Desempeño: mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño.
- Políticas de Compensación: Ayuda a las que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de aumento
- Decisiones de Ubicación: Las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. Las promociones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño anterior.

- **Necesidades de Capacitación y Desarrollo:** El desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar. De igual manera, el desempeño adecuado o superior puede indicar la presencia de un potencial no aprovechado.
- **Planeación y Desarrollo de la Carrera Profesional:** La retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- **Imprecisión de la Información:** El desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal para la toma de decisiones. Al confiar en información que no es precisa se pueden tomar decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o asesoría.
- **Errores en el Diseño de Puesto:** El desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores.
- **Desafíos Externos:** En ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores aparecen como resultado de la evaluación del desempeño, es factible que el departamento de personal pueda prestar ayuda.

#### **D. Factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral**

- **La motivación:** la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica. El dinero es un factor que motiva a los trabajadores, y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos (29).
- **Adecuación / ambiente de trabajo:** es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto

a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo (29).

- **Establecimiento de objetivos:** el establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período del tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador pero también viables (29).
- **Reconocimiento del trabajo:** el reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Sin embargo el primer error sí. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado (29).
- **La participación del empleado:** si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa. Además quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces (29).
- **La formación y desarrollo profesional:** los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. Las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto (29).

## **E. Problemas de desempeño laboral**

El diagnóstico apropiado es un aspecto crítico del manejo eficaz de la motivación. Muchas veces, los directivos se frustran debido a que no entienden las causas de los problemas observados de desempeño. Pueden experimentar con diferentes "curas", pero la ineficiencia de este proceso de prueba y error muchas veces sólo incrementa su nivel de frustración. Además, los malos entendidos que los acompañan añaden tensión adicional a la relación directivo-subordinado. Esto por lo general hace el problema de desempeño aún más pronunciado, lo cual a su vez conduce al directivo a recurrir a respuestas más drásticas, y tiene lugar una espiral viciosa descendente.

El modelo de diagnóstico del desempeño de la figura 7 ofrece una forma sistemática para los directivos y subordinados de apuntar con precisión y en colaboración las causas de la insatisfacción y de los problemas de desempeño. Supone que los empleados trabajarán duro y tendrán un buen rendimiento si el entorno laboral alienta estas acciones. En consecuencia, más que brincar a conclusiones acerca del pobre desempeño derivado de las deficiencias de personalidad o mala actitud, este proceso de diagnóstico sirve a los directivos para enfocar su atención en mejorar los sistemas de selección, diseño del trabajo, evaluación del desempeño y asignación de recompensas. En esta forma, los pasos específicos necesarios para completar las metas laborales y las expectativas de la dirección se examinan para precisar por qué está presentando deficiencias el desempeño de un trabajador. El subordinado de bajo rendimiento y el directivo deben seguir el proceso lógico de descubrimiento en el modelo, paso a paso. Deben comenzar mediante el examen de las percepciones actuales de desempeño así como la comprensión de las expectativas de desempeño, y después seguir a través del modelo hasta que se hayan identificado los problemas de rendimiento. El modelo se enfoca en siete de estos problemas.

- **Problema de percepción.** "¿Está usted de acuerdo en que su desempeño está por debajo de las expectativas?" Un problema

de percepción sugiere que el directivo y el subordinado tienen diferentes puntos de vista acerca del nivel actual de desempeño del subordinado. A menos que este desacuerdo sea resuelto, es inútil continuar con el proceso de diagnóstico. El proceso entero de solución de problemas se basa en la premisa de que ambas partes reconocen la existencia de un problema y que están interesadas en resolverlo. Si el acuerdo no existe, el director se debe enfocar en resolver la discrepancia de percepciones, incluyendo la aclaración de expectativas actuales.

- **Problema de recursos.** “¿Tiene los recursos necesarios para desempeñar bien su trabajo? La habilidad tiene tres componentes, y éstos se deben explorar con el fin de analizar este modelo. Este orden reduce las reacciones defensivas de un subordinado. El desempeño deficiente puede tener como raíz una falta de apoyo de recursos. Los recursos comprenden el material y el apoyo de personal así como la cooperación de grupos de trabajo interdependientes.
- **Problema de entrenamiento.** “¿La falta de entrenamiento interfiere con su desempeño laboral?” Se puede pedir a los Individuos que desempeñen actividades que excedan su nivel actual de habilidad o conocimiento. Por lo general, este problema puede ser superado mediante entrenamiento o educación adicional.
- **Problema de aptitud.** “¿Siente que éste es el trabajo o mezcla de asignaciones laborales correctos para usted?”. Este es el más difícil de resolver de los tres problemas de habilidad debido a que es el más básico. Si las soluciones del reabastecimiento (proporcionar recursos adicionales) y reentrenamiento han sido exploradas sin éxito, entonces se pueden requerir medidas más drásticas. Éstas incluyen el reestablecimiento de los requerimientos laborales actuales de la persona, la reasignación a otra posición, o finalmente eliminarla de la organización.

- **Problema de expectativas.** “¿Cuáles son sus expectativas de desempeño para esta posición? ¿Cuáles piensa que son mis expectativas?” Este problema resulta de la comunicación deficiente concerniente a las metas o requerimientos laborales. En algunos casos, las metas expresadas pueden ser diferentes de las deseadas. En otras palabras, el empleado está trabajando hacia una meta, en tanto que el supervisor desea otra. Esto ocurre con frecuencia cuando los subordinados no están lo suficientemente involucrados en el proceso de establecimiento de metas o estándares. Cuando esto origina expectativas irreales o impuestas, la motivación resulta dañada.
- **Problema de incentivos.** “¿Cree que las recompensas están vinculadas con su desempeño en esta posición?” El individuo tal vez no crea que el “desempeño hace la diferencia” o que se ha dado retroalimentación y refuerzo insuficientes. El directivo debe preguntar: “¿Siente que las recompensas están siendo distribuidas en forma equitativa?” Esto proporciona una oportunidad para discutir el criterio de los subordinados para juzgar la imparcialidad. Muchas veces se utilizan estándares no realistas.
- **Problema de prominencia.** “¿Son atractivos los incentivos de desempeño para usted?” Prominencia se refiere a la importancia que un individuo le atribuye a las recompensas disponibles. Muchas veces, los incentivos que se ofrecen para alentar el alto rendimiento no son muy apreciadas por un individuo determinado. Los directivos necesitan ser creativos al generar un amplio rango de recompensas y ser flexibles al permitir a sus subordinados elegir entre las gratificaciones.

## **F. Factores del desempeño laboral**

- a) **Desempeño de tareas.** Se refiere al cumplimiento de la cuota de trabajo, habilidad demostrada en realización del trabajo, dominio de la técnica necesaria, interés demostrado en el

trabajo, uso de elementos, materiales máquinas de trabajo, etc. El desempeño de tareas está constituido por dos tipos de comportamientos; uno relacionado con actividades que conducen a la transformación de materias primas en bienes y servicios, que son los productos de la organización, constituyendo el núcleo técnico del negocio; un segundo tipo de comportamiento consiste en actividades que le dan servicio y mantienen al núcleo técnico del negocio, resurtiendo la provisión de materias primas, distribuyendo los productos terminados, o proveyendo de planificación, coordinación, supervisión o funciones de apoyo que le permiten al núcleo técnico funcionar eficiente y efectivamente (11).

- b) Desempeño contextual hacia el individuo.** Mantiene el ambiente organizacional, social y psicológico en el cual el núcleo de trabajadores debe funcionar. Incluye actividades que promueven la viabilidad de la red social y organizacional y mejoran el clima psicológico en el cual está inmerso dicho núcleo de trabajadores (11).
- c) Desempeño contextual hacia la organización.** Hace referencia a comportamientos que tienen que ver con la disposición del empleado a realizar esfuerzos adicionales cuando sea necesario, ofrecerse voluntariamente a realizar actividades que no necesariamente son parte de su trabajo, integrarse con los valores y políticas de la organización, sugerir mejoras, permanecer en la organización en épocas duras y representarla favorablemente ante las personas externas, así como brindar apoyo, ayudar y cooperar con sus compañeros (11).

## 2.4. Definición de términos básicos

**Accidente De Trabajo.-** Es toda lesión que una persona sufre a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

**Área de alto riesgo:** Zona o espacio del centro asistencial de salud en donde por la naturaleza de sus actividades y procedimientos en la atención directa al usuario y manipulación de materiales, insumos y otros potencialmente contaminados con fluidos corporales, existe un mayor riesgo de adquirir infecciones en usuarios y trabajadores.

**Bioseguridad.-** Es el conjunto de medidas preventivas que tienen como objetivo proteger la salud y la seguridad del personal, de los pacientes y de la comunidad frente a diferentes riesgos producidos por agentes biológicos, físicos, químicos y mecánicos.

**Enfermedad ocupacional:** Es el daño o lesión, que se produce, como consecuencia de la exposición a un factor de riesgo en el medio ambiente de trabajo.

**Ergonomía:** Estudia la adaptabilidad del individuo al trabajo como actividad, su adaptabilidad física al medio.

**Infección:** Invasión de gérmenes o microorganismos patógenos (bacterias, hongos, virus, etc.) que se reproducen y multiplican en el cuerpo causando una enfermedad.

**Riesgo ocupacional:** Probabilidad de causar un daño a la salud como consecuencia de una exposición ha determinado agente, en determinadas condiciones en el medio ambiente de trabajo.

**Riesgos:** sinónimo de peligro o daño, estado de vulnerabilidad de un individuo o una población.

**Seguridad En El Trabajo.-** La Seguridad en el Trabajo consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, (lesiones, incluidos los efectos agudos producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos)

### **III. HIPÓTESIS y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis general e hipótesis específicas**

##### **Hipótesis general.**

Existe relación significativa entre el riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

##### **Hipótesis específicas.**

- a) Existe relación significativa entre el riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- b) Existe relación significativa entre el riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- c) Existe relación significativa entre el riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- d) Existe relación significativa entre el riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo licenciado del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- e) Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- f) Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- g) Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

- h) Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.
- i) Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

### **3.2. Definición conceptual de las variables**

#### **Riesgos Laborales**

Es la posibilidad que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Son las condiciones físicas y ambientales presentes en el área laboral (quirófanos) que pueden contribuir a generar en el personal afecciones que provoquen invalidez temporaria o permanente, y cuyas consecuencias pueden variar entre la curación, la huella de alguna secuela, e inclusive la posibilidad de que la víctima muera.

#### **Desempeño profesional**

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Chiavenato (2015). El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización.

### 3.3. Operacionalización de variables

VARIABLE X	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVA DE RESPUESTA	CATEGORIZACIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Riesgo laboral en licenciados de enfermería</b>	Los riesgos laborales son todo acto, situación o fuente con potencial de causar daño que conllevan al riesgo materializando el peligro y la presencia de los accidentes de trabajo, es decir los sucesos no esperados ni deseados que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones a los trabajadores y así mismo, generando enfermedades profesionales, que producen un daño o alteración de la salud causado por las condiciones físico - químicas, biológicas y ergonómicas presentes en el ambiente de trabajo	Para la medición de la variable se utilizará una escala que consta de 5 dimensiones y 75 ítems.	<b>i. Riesgos físicos en licenciados de enfermería</b>	Levantar cargas pesadas	1. Levanta y/o moviliza cargas pesadas sin ayuda mecánica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (0)</li> <li>• A veces (1)</li> <li>• Frecuentemente (2)</li> <li>• Muy frecuentemente (3)</li> </ul>	Puntaje mínimo: 0 Puntaje máximo: 33 Amplitud: 11 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leve: 23 a 33</li> <li>• Moderado: 12 a 22</li> <li>• Alto: 0 a 11</li> </ul>	Intervalo
				Ruido elevado	2. Existe ruido muy elevado o molesto para la realización del trabajo			
				Ambiente húmedo	3. Realiza su de trabajo en ambiente húmedo			
				Aire contaminado	4. La corriente / flujo de aire es adecuada para mantener la pureza del aire para todo el que trabaja en el área.			
				Transmisión de vibraciones	5. Existe vibraciones transmitidas por equipos			
				Temperatura	6. Las condiciones de la Temperatura en el lugar de trabajo son las adecuadas			
				Espacios adecuados	7. Considera Ud. Que los espacios (área) dentro del lugar donde trabaja son los adecuados			
				Espacios de circulación	8. Los espacios son adecuados para la circulación de camillas, personal y paciente sin interferencia.			
				Piso y superficies de trabajo	9. El piso y la superficie de trabajo son resbaladizas y peligrosas			
				Iluminación	10. La iluminación en su unidad de trabajo es la adecuada.			
				Exposición a radiación	11. Durante su trabajo usted se expone a radiación (Royos X)			
					<b>ii. Riesgos químicos</b>	Presencia de gases tóxicos	12. En su área se realiza el monitoreo continuo de niveles de Oxígeno, Gas combustible, Gases tóxicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (0)</li> <li>• A veces (1)</li> <li>• Frecuentemente (2)</li> </ul>

				Manipulación de agentes químicos	13. Al manipular agentes químicos, cuenta con material adecuado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy frecuentemente (3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moderado: 12 a 22</li> <li>• Alto: 0 a 11</li> </ul>
				Contacto con medicamentos	14. Tienen contacto con medicamentos		
				Uso de guantes	15. Utiliza guantes como medida de protección durante la manipulación de sustancias químicas		
				Uso de gorra	16. Utiliza gorro es como medida de protección durante la manipulación de sustancias químicas		
				Uso de lentes	17. Utiliza lentes protectores como medida de protección durante la manipulación de sustancias químicas		
				Uso de mandilón	18. Utiliza mandilón como medida de protección durante la manipulación de sustancias químicas		
				Uso de botas	19. Utiliza botas como medida de protección durante la manipulación de sustancias químicas		
				Exposición a agentes anestésicos	20. En el ambiente de su trabajo se expone a agentes anestésicos líquidos volátiles.		
				Exposición a desinfectantes	21. Con qué frecuencia usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído.		
				Exposición a humo del electro bisturí	22. Con qué frecuencia usted se encuentra expuesto directamente ante el humo del electro bisturí.		
			<b>iii. Riesgos ergonómicos</b>	Monotonía laboral	23. Realiza trabajo monótono y repetitivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (0)</li> <li>• A veces (1)</li> <li>• Frecuentemente (2)</li> <li>• Muy frecuentemente (3)</li> </ul>	Puntaje mínimo: 0 Puntaje máximo: 45 Amplitud: 15 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leve: 31 a 45</li> <li>• Moderado: 16 a 30</li> <li>• Alto: 0 a 15</li> </ul>
				Ritmo de trabajo elevado	24. Ritmo de trabajo es demasiado elevado.		
				Trabajo en la misma posición	25. Trabajo sin pausas y en una misma posición por un tiempo prolongado		
				Espacio para realizar tareas	26. Puestos de trabajo con espacio insuficiente para		

					desarrollar las tareas requeridas			
			Alteración del sueño	27.	El horario de trabajo le ocasiona alteración de los hábitos del sueño			
			Esfuerzo en extremidades superiores	28.	Durante toda su labor diaria utiliza Instrumentos que le exigen esfuerzo en extremidades superiores			
			Presencia de dolor por posturas inadecuadas	29.	Ha tenido dolores articulares o musculares en los últimos 6 meses, relacionados con posturas inadecuadas durante su trabajo.			
			Postura	30.	Mantiene una postura adecuada durante su jornada laboral de trabajo.			
			Postura de pie	31.	La postura prolongada de pie durante su jornada laboral es más de 4 horas.			
			Comunicación de accidente laboral	32.	Ante un accidente laboral busca atención médica y comunica al jefe inmediato			
			Postura correcta	33.	Aplica la postura corporal correcta al brindar atención al paciente.			
			Posturas forzadas	34.	Realiza posturas de trabajo forzadas de manera habitual causándole dolores musco-tendinosos			
			Utilización de mecánica corporal	35.	Utiliza una mecánica corporal adecuada para movilizar pacientes			
			Mecánica corporal para administrar medicamentos	36.	Hace uso de una mecánica corporal adecuada para administrar medicamentos			
			Mobiliario adecuado	37.	El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona.			
			<b>iv. Riesgos psicosociales</b>	Horas extras	38. En su actividad diaria, realiza horas extras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (0)</li> <li>• A veces (1)</li> <li>• Frecuentemente (2)</li> </ul>	Puntaje mínimo: 0 Puntaje máximo: 42 Amplitud: 14 • Leve: 29 a 42	
			Vacaciones y permisos	39. Cuenta Ud. Con vacaciones anuales y/o permisos				

				Ambiente de trabajo estresante	40. El ambiente en el que se desarrolla su trabajo laboral genera estrés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy frecuentemente (3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moderado: 15 a 28</li> <li>• Alto: 0 a 14</li> </ul>
				Ambiente que genera ansiedad	41. El ambiente en el que desarrolla su trabajo genera ansiedad.		
				Actividades sociales en el trabajo	42. Cuentan con actividades sociales dentro de su grupo de trabajo, al menos una vez al mes.		
				Varios trabajos	43. Usted labora en más de una institución o tiene algún trabajo complementario..		
				Presión laboral	44. En su centro laboral, siente que trabaja bajo presión.		
				Clima organizacional	45. El clima organizacional en su trabajo es adecuado.		
				Agotamiento laboral	46. Se siente emocionalmente agotado por su trabajo.		
				Sobrecarga laboral	47. Considera que tiene sobrecarga laboral.		
				Periodo de descanso durante la jornada	48. Tiene periodos de descanso durante la jornada de trabajo.		
				Distribución de actividades laborales	49. Distribuye adecuadamente sus actividades en su trabajo		
				Relaciones laborales	50. Maneja buenas relaciones con sus compañeros de trabajo		
				Autonomía laboral	51. Tiene autonomía en la realización de sus actividades.		
			<b>v. Riesgos biológico</b>	Lavado de manos	52. Realiza el lavado de manos antes y durante de cada intervención/procedimiento o con el paciente y cuando las circunstancias lo exigen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (0)</li> <li>• A veces (1)</li> <li>• Frecuentemente (2)</li> <li>• Muy frecuentemente (3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntaje mínimo: 0</li> <li>• Puntaje máximo: 72</li> <li>• Amplitud: 24</li> <li>• Leve: 49 a 72</li> <li>• Moderado: 25 a 48</li> <li>• Alto: 0 a 24</li> </ul>
				Uso de guantes en manipulación de pacientes y líquidos biológicos	53. Usa guantes para manipular al paciente, y manipular líquidos biológicos (muestras).		

			Manipulación de fluidos corporales	54. Manipula con frecuencia muestras como sangre, orina, heces, tejido.		
			Disposición de envases para desechos	55. Se dispone en su servicio de envases apropiados para desechar agujas, jeringas, bisturí y otros objetos punzocortantes		
			Uso de mascarilla	56. Utiliza mascarilla al atender pacientes sintomáticos respiratorios		
			Implementación con métodos de trabajo seguro	57. En el lugar de trabajo, se implementan métodos de trabajo seguros para prevenir el contacto con fluidos biológico potencialmente infecciosos.		
			Utilización de batas	58. Utiliza batas o delantales impermeables, ante la posibilidad de salpicaduras y líquidos orgánicos		
			Exposición a microorganismos patógenos	59. Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros		
			Utilización de guantes	60. Con que frecuencia utiliza guantes como medidas de protección ante contacto con fluidos		
			Utilización de gorro	61. Con que frecuencia utiliza gorro como medidas de protección ante contacto con fluidos		
			Utilización de mascarilla	62. Con que frecuencia utiliza mascarilla como medidas de protección ante contacto con fluidos		
			Utilización de lentes	63. Con que frecuencia utiliza lentes protectores como medidas de protección ante contacto con fluidos		
			Uso de mandilón	64. Con que frecuencia utiliza mandilón como medidas		

					de protección ante contacto con fluidos			
				Uso de botas	65. Con que frecuencia utiliza botas como medidas de protección ante contacto con fluidos			
				Vacuna de hepatitis B	66. Tiene protección inmunológica de hepatitis B			
				Re encapsular geringas para desechar	67. Re-encapsula las agujas hipodérmicas antes de descartarlo en el recipiente especial.			
				Descartar materiales en sus respectivos contenedores	68. Descarta el material contaminado y no contaminado en la respectiva bolsa de color.			
				Contacto con pacientes con secreciones	69. Es frecuente el contacto directo con pacientes que presentan secreciones respiratorias			
				Contacto con heridas infectadas	70. Qué tan frecuente ha estado usted en contacto con heridas infectadas			
				Contacto con paciente con hepatitis B	71. Con qué frecuencia usted ha estado en contacto directo con pacientes infectados con hepatitis B.			
				Contacto con paciente con VIH	72. Con qué frecuencia usted ha estado en contacto directo con pacientes infectados con VIH.			
				Contacto con materiales contaminados	73. Que tan frecuente ha estado usted en contacto directo con materiales. (torundas, gasas) contaminados con secreciones de pacientes infectados.			
				Contacto con equipos contaminados	74. Con qué frecuencia ha estado en contacto directo con equipos contaminados con secreciones corporales.			
				Disposición para eliminar material biológico	75. Disponen de recipientes adecuados para eliminar materiales biológicos			

Puntaje mínimo: 0

Puntaje máximo: 225  
Amplitud: 75

- Leve: 151 a 225
- Moderado: 76 a 150
- Alto: 0 a 75

**NOTA:** MENOR PUNTAJE representa MAYOR RIESGO laboral y MAYOR PUNTAJE representa MENOR RIESGO labora

VARIABLE Y	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVA DE RESPUESTA	CATEGORIZACIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN	
<b>Desempeño profesional</b>	Desempeño profesional o desempeño laboral es el nivel de ejecución de alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.	La variable será medida haciendo uso de una escala compuesta por 4 dimensiones y 28 ítems.	<b>i. Motivación</b>	Promoción de ideas	1. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre (3)</li> <li>• Frecuentemente (2)</li> <li>• A Veces (1)</li> <li>• Nunca (0)</li> </ul>	Puntaje mínimo: 0 Puntaje máximo: 21 Amplitud: 7 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo: 0 a 7</li> <li>• Moderado: 8 a 14</li> <li>• Alto: 15 a 21</li> </ul>	Intervalo	
				Emoción de logros laborales	2. Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
				Retroalimentación	3. Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
				Motivación	4. Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
				Evaluación en el trabajo	5. La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
				Desarrollo personal	6. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
				Promoción de desempeño	7. Se promueve los altos niveles de desempeño.				
			<b>ii. Responsabilidad</b>	Trabajo en el tiempo establecido y sin errores	8. Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre (3)</li> <li>• Frecuentemente (2)</li> <li>• A Veces (1)</li> <li>• Nunca (0)</li> </ul>			Puntaje mínimo: 0 Puntaje máximo: 24 Amplitud: 8 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo: 0 a 8</li> <li>• Moderado: 9 a 16</li> </ul>
			Trabajo independiente	9. Puede trabajar de forma independiente.					

				Trabajo metódico y ordenado	10. Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.		• Alto: 17 a 24		
				Cumplimiento de horario y puntualidad	11. Cumple con el horario y registra puntualidad.				
				Asunción de responsabilidades	12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
				Definición de responsabilidades	13. La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
				Informa y consulta sobre cambios que afecten al trabajador	14. Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
				Cumplimiento de objetivos	15. Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
			<b>iii. Liderazgo y Trabajo en Equipo</b>	Anticipación a necesidades y problemas	16. Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre (3)</li> <li>• Frecuentemente (2)</li> <li>• A Veces (1)</li> <li>• Nunca (0)</li> </ul>	Puntaje mínimo: 0 Puntaje máximo: 24 Amplitud: 8 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo: 0 a 8</li> <li>• Moderado: 9 a 16</li> <li>• Alto: 17 a 24</li> </ul>		
				Reacción efectiva frente a dificultades	17. Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
				Respuesta de forma oportuna	18. Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
				Respeto a jefes y compañeros	19. Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				

				Respeto por ideas de otros	20. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
				Desarrollo de capacidades	21. El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
				Implementación de nuevas metodologías	22. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
				Preparación para realizar cambios	23. Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
			<b>iv. Formación y Desarrollo Personal</b>	Promoción de capacidades por parte del jefe	24. Los jefes promueven las capacitaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre (3)</li> <li>• Frecuentemente (2)</li> <li>• A Veces (1)</li> <li>• Nunca (0)</li> </ul>	Puntaje mínimo: 0 Puntaje máximo: 15 Amplitud: 5 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo: 0 a 5</li> <li>• Moderado: 6 a 10</li> <li>• Alto: 11 a 15</li> </ul>		
				Logro de metas	25. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
				Desarrollo personal	26. La institución promueve el desarrollo personal.				
				Aplicación de experiencias, capacidades y experiencias	27. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
				Preparación para el trabajo	28. Se recibe preparación para realizar el trabajo.				
Puntaje mínimo: 0 Puntaje máximo: 84 Amplitud: 28 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo: 0 a 28</li> <li>• Moderado: 29 a 56</li> <li>• Alto: 57 a 84</li> </ul> <b>NOTA:</b> MAYOR puntaje representa MEJOR DESEMPEÑO LABORAL y MENOR puntaje representa PEOR DESEMPEÑO LABORAL.									

## IV. DISEÑO METODOLÓGICO

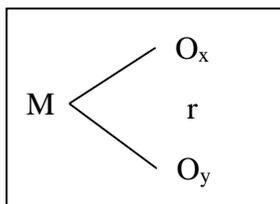
### 4.1. Tipo y diseño de la investigación

#### Tipo de investigación

la investigación fue no experimental descriptiva de corte transversal El propósito está aplicado a la búsqueda de un nuevo conocimiento, pero no se puede precisar su relación con la práctica social (Artiles, Otero, & Barrios, 2008).

#### Diseño de la investigación

El diseño de investigación no experimental, transeccional correlacional, tiene la siguiente estructura:



Donde

M = Muestra.

O1 = Variable 1: Riesgos laborales.

O2 = Variable 2 Desempeño profesional.

r = Correlación entre las variables de estudio.

### 4.2. Método de investigación

#### Método hipotético-deductivo o de contrastación de hipótesis

Método hipotético-deductivo. Método que combina la inducción y la deducción en distintos momentos del proceso. A partir de casos particulares, plantea un problema y, a través de la inducción, remite a una teoría. Desde este marco teórico, de forma deductiva, formula la hipótesis que será validada posteriormente.

El investigador arranco de un conjunto de observaciones diversas, según los casos particulares. Teniendo en cuenta las características comunes y desechando los aspectos menos importantes, agrupa las observaciones. Por inducción, elabora un resumen de los hechos observados (teoría), al que sigue otro proceso de deducción, que debe tratar de generalizar las descripciones y explicaciones inducidas por el investigador a situaciones

no observadas; lo que supone predicciones o soluciones tentativas, o sea, hipótesis que deben someterse a comprobación empírica.

Las hipótesis podrán ser validadas, rechazadas o alteradas, tomando como referencia las observaciones empíricas que realiza el investigador (recogida de información y de datos). Con las hipótesis validadas se persigue la formación de teorías que, a su vez, se tendrán que probar con nuevas observaciones empíricas que permitirán confirmar, rechazar o modificar dichas teorías (Del Río Sadornil, 2013).

#### 4.3. Población y muestra

**Población:** Del total de licenciado de enfermería que labora en el Hospital de Lircay II-1, se trabajó con 30 personas de salud que labora en sala de operaciones.

**Muestra:** la muestra es igual que la población porque es pequeña y accesible a la encuesta.

#### 4.4. Lugar del estudio

El Hospital de Lircay II-1 pertenece al distrito de Lircay en la provincia de Angaraes, ubicada en el departamento de Huancavelica, Perú. Ubicada a una altura aproximada de 3,278 m. El Hospital de Lircay, categoría II-1, pertenece a la Red de Salud Angaraes. Atendiendo aproximadamente a una población de 61,000 personas.

#### 4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Riesgo laboral	encuesta	Escala de riesgo laboral
Desempeño profesional	encuesta	Escala de desempeño profesional

##### **Escala de riesgo laboral:**

**Validez.** La validación del instrumento fue sometido a Juicios de Expertos se le proporcionó un resumen del estudio y el instrumento con una hoja de apreciación conteniendo criterios para evaluar el cuestionario, siendo los resultados valorados mediante la prueba binomial por 6 profesionales de enfermería del Hospital María Auxiliadora, obteniendo una validez de

0,0453, esto indica que el instrumento posee una validez aceptable, por tanto el instrumento midió la variable que pretendía medir.

**Confiabilidad.** para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba piloto a 10 profesionales de enfermería del Hospital Dos de Mayo, para determinar la confiabilidad se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose una confiabilidad de 0,75 lo que indicó confiable para la aplicación.

#### **Escala de desempeño laboral:**

**Validez.** La validación se hizo con un panel de jueces, categorizados de acuerdo al nivel de Doctorado, Colegiados y habilitados

**Confiabilidad.** Se obtuvo el Alfa de Cronbach con el programa estadístico SPSS, el cual arrojó un valor de 0,706 lo que manifiesta que el instrumento en este caso la encuesta de salida tiene confiabilidad.

### **4.6. Análisis y procedimiento de datos**

#### **Procedimientos de Recolección de datos**

**PRIMERO;** se coordinó con autoridades del Hospital de Lircay II-1.

**SEGUNDO:** se realizó la selección de unidad de análisis en base a la identificación del personal de salud, del servicio de sala de operaciones para la aplicación del instrumento de recolección de datos; el cual se cumple con los requisitos como tal.

**TERCERO:** Se reincide en la recolección de datos al personal de salud de sala de operaciones hasta alcanzar la totalidad de los sujetos de estudio.

**CUARTO;** Por último se organizó los datos recolectados para el procesamiento y representación de los mismos. Es decir, se coordinará con el estadista para el procesamiento de datos a través del paquete estadístico para Windows SPSS Vers. 18.0 y el Microsoft Excel 2010.

#### **Procesamiento estadístico y análisis de datos**

**Estadística Descriptiva:** a través de ella se representarán los datos en cuadros estadísticos simples y de doble entrada y gráficos.

**Paquetes y Software Estadísticos:** Se utilizara los programas Microsoft Office Excel 2010 y el SPSS para Windows Vers.18.0.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

#### 5.1.1. Datos generales

Edad (años)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
23	1	3,3	3,3	3,3
27	1	3,3	3,3	6,7
28	3	10,0	10,0	16,7
29	1	3,3	3,3	20,0
30	2	6,7	6,7	26,7
32	1	3,3	3,3	30,0
33	3	10,0	10,0	40,0
34	2	6,7	6,7	46,7
35	6	20,0	20,0	66,7
38	3	10,0	10,0	76,7
40	1	3,3	3,3	80,0
41	2	6,7	6,7	86,7
48	2	6,7	6,7	93,3
53	1	3,3	3,3	96,7
60	1	3,3	3,3	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Escala de riesgo laboral

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Varón	8	26,7	26,7	26,7
Mujer	22	73,3	73,3	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Escala de riesgo laboral

Situación laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado	21	70,0	70,0	70,0
Contratado	9	30,0	30,0	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Escala de riesgo laboral

Tiempo laborando en la institución (años)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	4	13,3	13,3	13,3
2	2	6,7	6,7	20,0
3	3	10,0	10,0	30,0
4	2	6,7	6,7	36,7
6	1	3,3	3,3	40,0
7	2	6,7	6,7	46,7
8	5	16,7	16,7	63,3
9	2	6,7	6,7	70,0
10	3	10,0	10,0	80,0
12	1	3,3	3,3	83,3
16	1	3,3	3,3	86,7
17	1	3,3	3,3	90,0
20	1	3,3	3,3	93,3
28	1	3,3	3,3	96,7
30	1	3,3	3,3	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Escala de riesgo laboral

### 5.1.2. Riesgo laboral

<b>PUNTAJE DE RIESGO LABORAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
60	1	3,3	3,3	3,3
61	1	3,3	3,3	6,7
62	1	3,3	3,3	10,0
64	3	10,0	10,0	20,0
67	1	3,3	3,3	23,3
68	1	3,3	3,3	26,7
69	1	3,3	3,3	30,0
70	2	6,7	6,7	36,7
71	3	10,0	10,0	46,7
72	1	3,3	3,3	50,0
73	2	6,7	6,7	56,7
75	1	3,3	3,3	60,0
76	1	3,3	3,3	63,3
78	2	6,7	6,7	70,0
79	1	3,3	3,3	73,3
80	1	3,3	3,3	76,7
81	3	10,0	10,0	86,7
83	1	3,3	3,3	90,0
85	2	6,7	6,7	96,7
100	1	3,3	3,3	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Escala de riesgo laboral

### 5.1.3. Desempeño profesional

<b>PUNTAJE DE DESEMPEÑO LABORAL</b>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
27	4	13,3	13,3	13,3
28	7	23,3	23,3	36,7
31	1	3,3	3,3	40,0
33	2	6,7	6,7	46,7
37	1	3,3	3,3	50,0
38	1	3,3	3,3	53,3
40	1	3,3	3,3	56,7
53	1	3,3	3,3	60,0
54	1	3,3	3,3	63,3
55	2	6,7	6,7	70,0
56	4	13,3	13,3	83,3
57	2	6,7	6,7	90,0
58	1	3,3	3,3	93,3
59	1	3,3	3,3	96,7
60	1	3,3	3,3	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

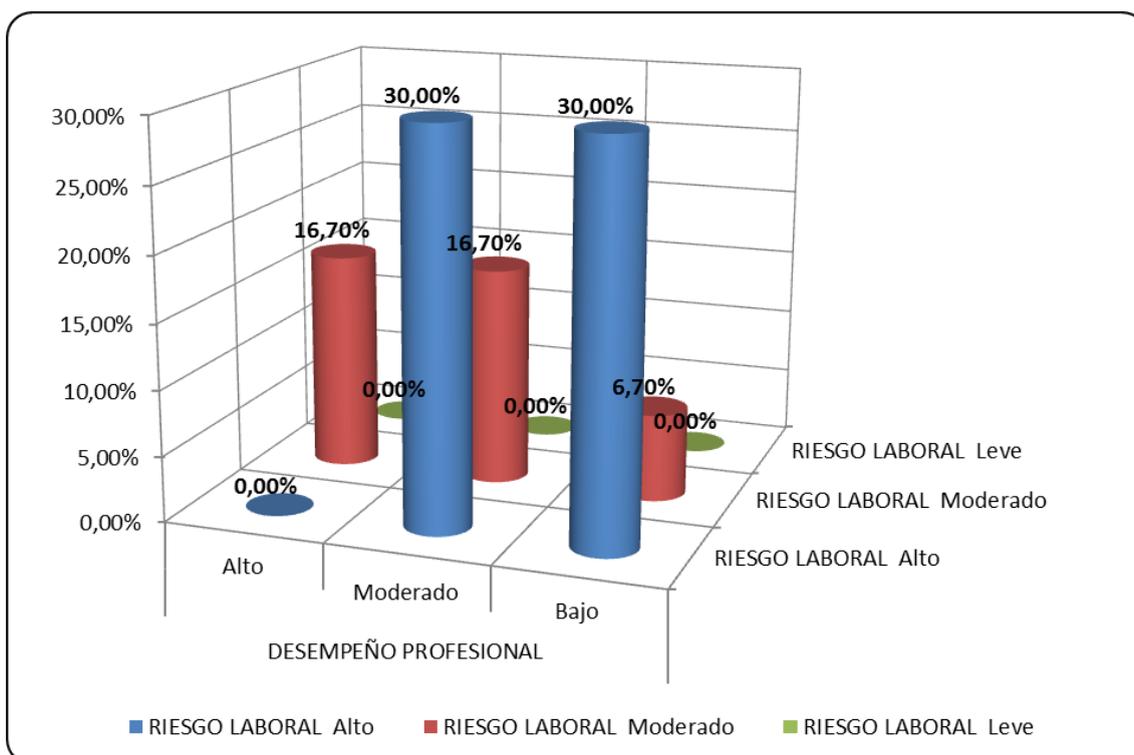
Fuente: Escala de desempeño laboral

**Tabla Nº 5.1 Riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay,**

		DESEMPEÑO PROFESIONAL						Total	
		Alto		Moderado		Bajo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
RIESGO LABORAL	Alto	0	0,0%	9	30,0%	9	30,0%	18	60,0%
	Moderado	5	16,7%	5	16,7%	2	6,7%	12	40,0%
	Leve	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		5	16,7%	14	46,7%	11	36,7%	30	100,0%

Fuente: Escala de riesgo laboral y desempeño laboral

**Gráfico Nº 5.1 Riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .**



Fuente: Tabla Nº 1

En cuanto a la relación entre desempeño profesional y riesgo laboral los licenciados de enfermería en un 30% su desempeño es de nivel moderado y su riesgo laboral es alto. Otro grupo de 30% tiene un desempeño profesional bajo y su riesgo laboral es alto. 16,70% de licenciados tienen un desempeño laboral alto y su riesgo laboral es moderado. Otro grupo de 16,70% de licenciados tienen un desempeño laboral moderado y su riesgo laboral también es moderado. Finalmente un 6,70% de licenciados tienen un desempeño profesional bajo y su riesgo laboral es alto.

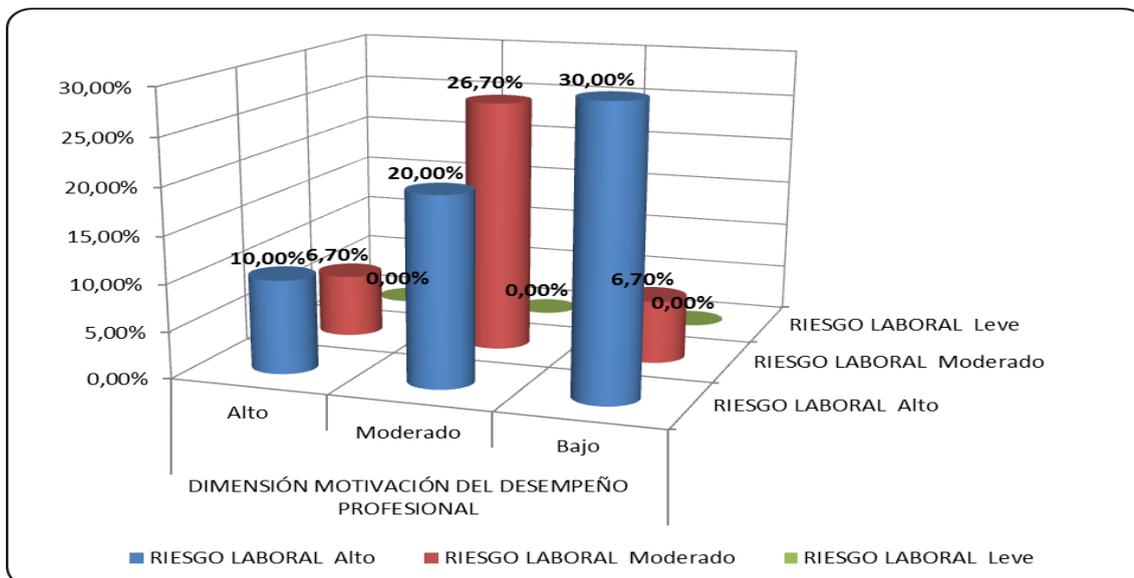
## RESULTADOS DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**Tabla N° 5.2 Riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**

		DIMENSIÓN MOTIVACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL						Total			
		Alto		Moderado		Bajo		f		%	
		f	%	f	%	f	%				
RIESGO LABORAL	Alto	3	10,0%	6	20,0%	9	30,0%	18	60,0%		
	Moderado	2	6,7%	8	26,7%	2	6,7%	12	40,0%		
	Leve	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
Total		5	16,7%	14	46,7%	11	36,7%	30	100,0%		

Fuente: Escala de riesgo laboral y desempeño laboral

**Gráfico N°5.2 Riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**



Fuente: Tabla N° 2

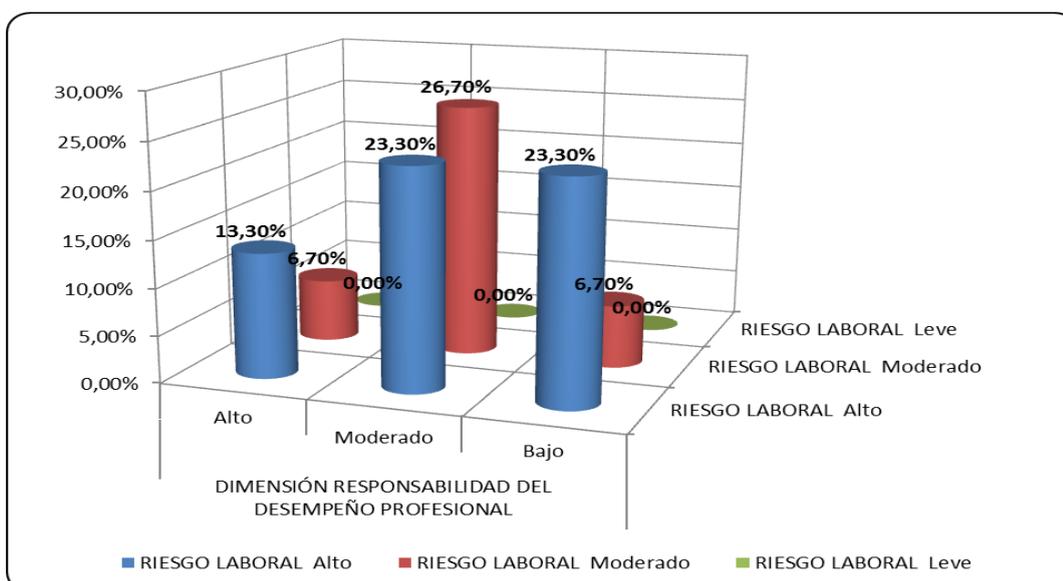
Con respecto a la relación entre riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño laboral, de los licenciados que presentaron riesgo laboral alto 30% de ellos tenían la motivación de nivel bajo, 20% moderada y 10% alto. De los licenciados que presentaron riesgo laboral de nivel moderado, 6,70% tenían la motivación de nivel bajo, 26,70% de nivel moderado y 6,70% de nivel alto.

**Tabla Nº 5.3 Riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**

		DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL						Total			
		Alto		Moderado		Bajo		f		%	
		f	%	f	%	f	%				
RIESGO LABORAL	Alto	4	13,3%	7	23,3%	7	23,3%	18	60,0%		
	Moderado	2	6,7%	8	26,7%	2	6,7%	12	40,0%		
	Leve	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
Total		6	20,0%	15	50,0%	9	30,0%	30	100,0%		

Fuente: Escala de riesgo laboral y desempeño laboral

**Gráfico Nº 5.3 Riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**



Fuente: Tabla Nº 3

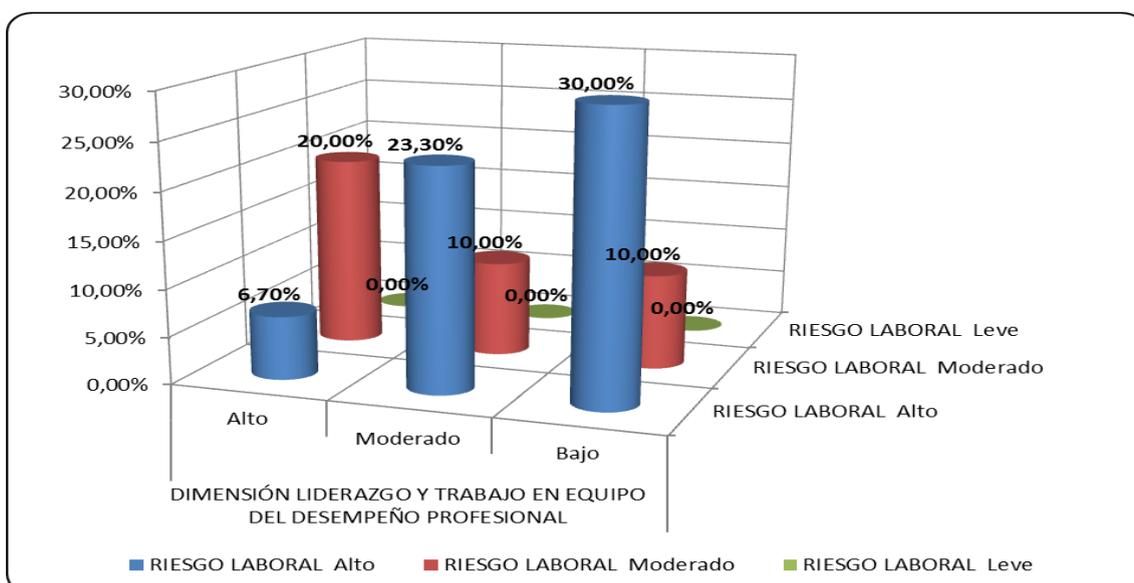
Con respecto a la relación entre riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño laboral, de los licenciados que presentaron riesgo laboral alto 23,30% de ellos tenían la responsabilidad e nivel bajo, 23,30% de nivel moderado y 13,30% de nivel alto. Los licenciados que tenían riesgo laboral de nivel moderado, 6,70% de ellos tenían un nivel bajo de responsabilidad, 26,70% tenían un nivel moderado de responsabilidad y 6,70% tenían un nivel alto de responsabilidad.

**Tabla N° 5.4 Riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**

		DIMENSIÓN LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL						Total			
		Alto		Moderado		Bajo		f		%	
		f	%	f	%	f	%				
RIESGO LABORAL	Alto	2	6,7%	7	23,3%	9	30,0%	18	60,0%		
	Moderado	6	20,0%	3	10,0%	3	10,0%	12	40,0%		
	Leve	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
Total		8	26,7%	10	33,3%	12	40,0%	30	100,0%		

Fuente: Escala de riesgo laboral y desempeño laboral

**Gráfico N°5. 1. Riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**



Fuente: Tabla N° 4

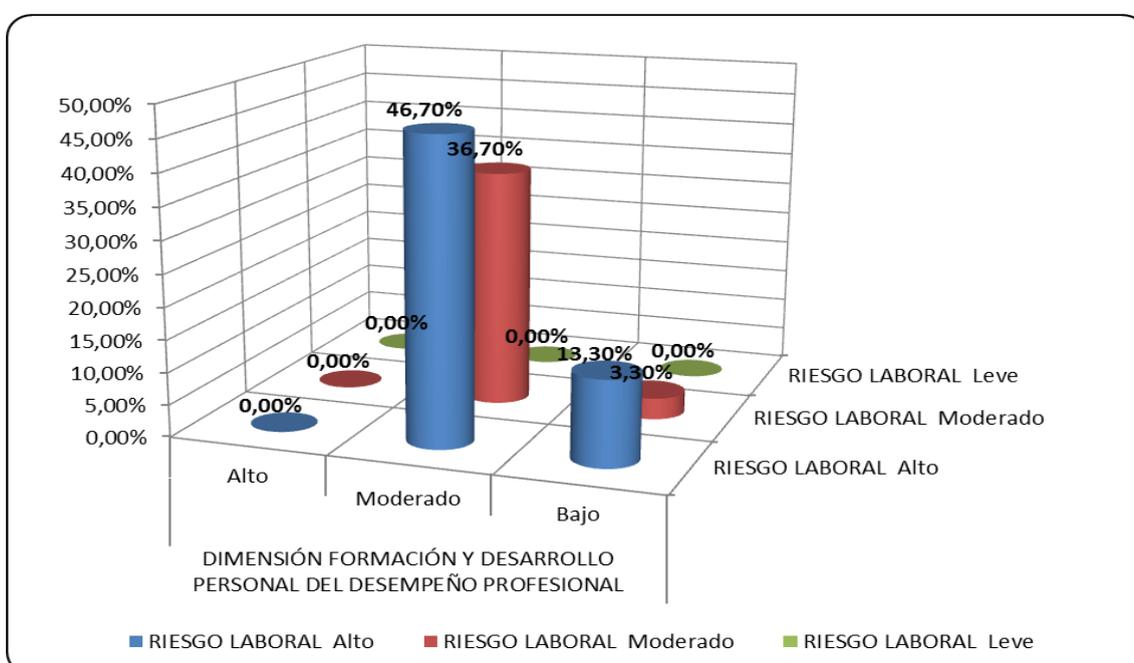
Con respecto a la relación entre riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral, de los licenciados que presentaron riesgo laboral alto, 30% de ellos tenían bajo nivel de liderazgo y trabajo en equipo, 23,30% tenían nivel moderado y 6,70% nivel alto. Los licenciados con riesgo laboral de nivel moderado, 10% de ellos presentaron bajo nivel de liderazgo y trabajo en equipo, 10% de ellos presentaron nivel moderado de liderazgo y trabajo en equipo, 20% de ellos presentaron nivel alto de liderazgo y trabajo en equipo.

**Tabla Nº 1.5. Riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**

		DIMENSIÓN FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL						Total			
		Alto		Moderado		Bajo		f		%	
		f	%	f	%	f	%				
RIESGO LABORAL	Alto	0	0,0%	14	46,7%	4	13,3%	18	60,0%		
	Moderado	0	0,0%	11	36,7%	1	3,3%	12	40,0%		
	Leve	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
Total		0	0,0%	25	83,3%	5	16,7%	30	100,0%		

Fuente: Escala de riesgo laboral y desempeño laboral

**Gráfico Nº 2.5. Riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**



Fuente: Tabla Nº 5

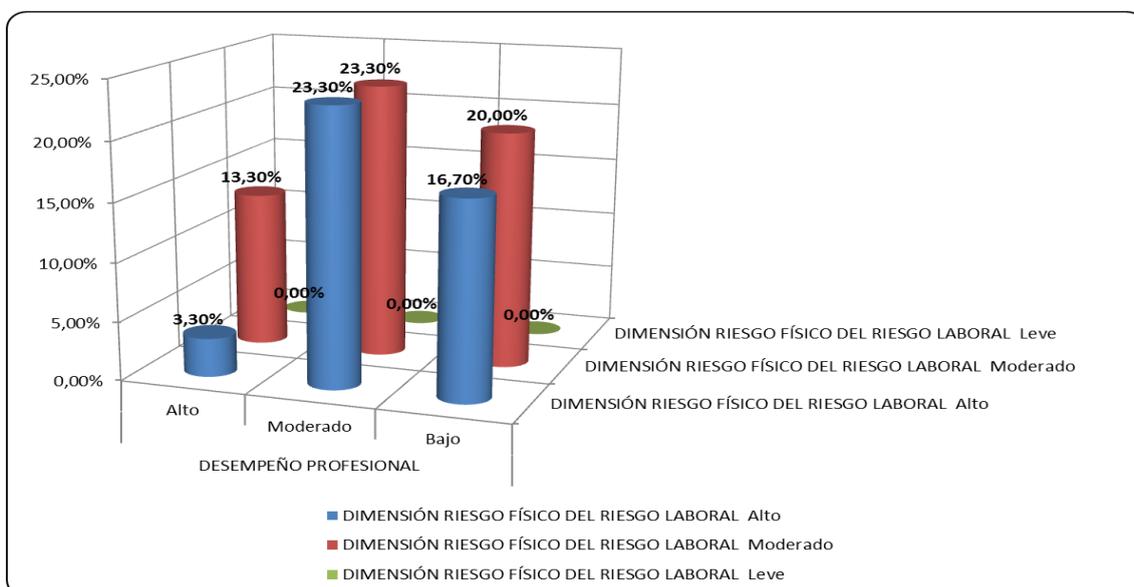
Con respecto a la relación entre riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño laboral, de los licenciados que presentaron riesgo laboral alto, 13,30% de ellos tenían bajo nivel de formación y desarrollo personal y 47,70% tenían nivel moderado. Los licenciados con riesgo laboral de nivel moderado, 3,30% de ellos presentaron bajo nivel de formación y desarrollo personal y 36,70% de ellos presentaron nivel moderado de formación y desarrollo personal.

**Tabla N°5.6 Desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**

		DESEMPEÑO PROFESIONAL						Total	
		Alto		Moderado		Bajo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
<b>DIMENSIÓN RIESGO FÍSICO DEL RIESGO LABORAL</b>	Alto	1	3,3%	7	23,3%	5	16,7%	13	43,3%
	Moderado	4	13,3%	7	23,3%	6	20,0%	17	56,7%
	Leve	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>		5	16,7%	14	46,7%	11	36,7%	30	100,0%

Fuente: Escala de riesgo laboral y desempeño laboral

**Gráfico N°5. 3. Desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**



Fuente: Tabla N° 6

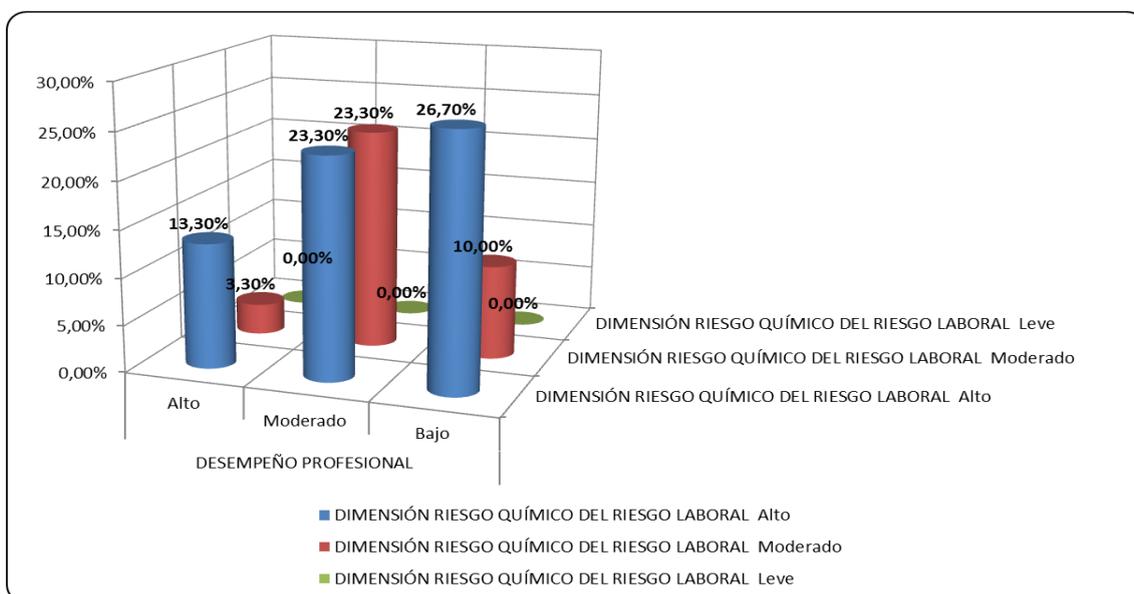
Con respecto a la relación entre el desempeño laboral y la dimensión riesgo físico del riesgo laboral, de los licenciados que presentaron desempeño profesional alto, 3,30% de ellos tenían alto nivel de riesgo físico y 13,30% tenían nivel moderado. De los licenciados que tenían desempeño profesional moderado, 23,30% de ellos presentaron alto nivel de riesgo físico y otro grupo de 23,30% de ellos presentaron nivel moderado de riesgo físico. De los licenciados que presentaron nivel bajo de desempeño profesional, 16,70% presentaron alto riesgo físico y 20% moderado riesgo físico.

**Tabla Nº 5.7 Desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**

		DESEMPEÑO PROFESIONAL						Total	
		Alto		Moderado		Bajo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
<b>DIMENSIÓN RIESGO QUÍMICO DEL RIESGO LABORAL</b>	Alto	4	13,3%	7	23,3%	8	26,7%	19	63,3%
	Moderado	1	3,3%	7	23,3%	3	10,0%	11	36,7%
	Leve	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>		5	16,7%	14	46,7%	11	36,7%	30	100,0%

Fuente: Escala de riesgo laboral y desempeño laboral

**Gráfico Nº 5.7 Desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**



Fuente: Tabla Nº 7

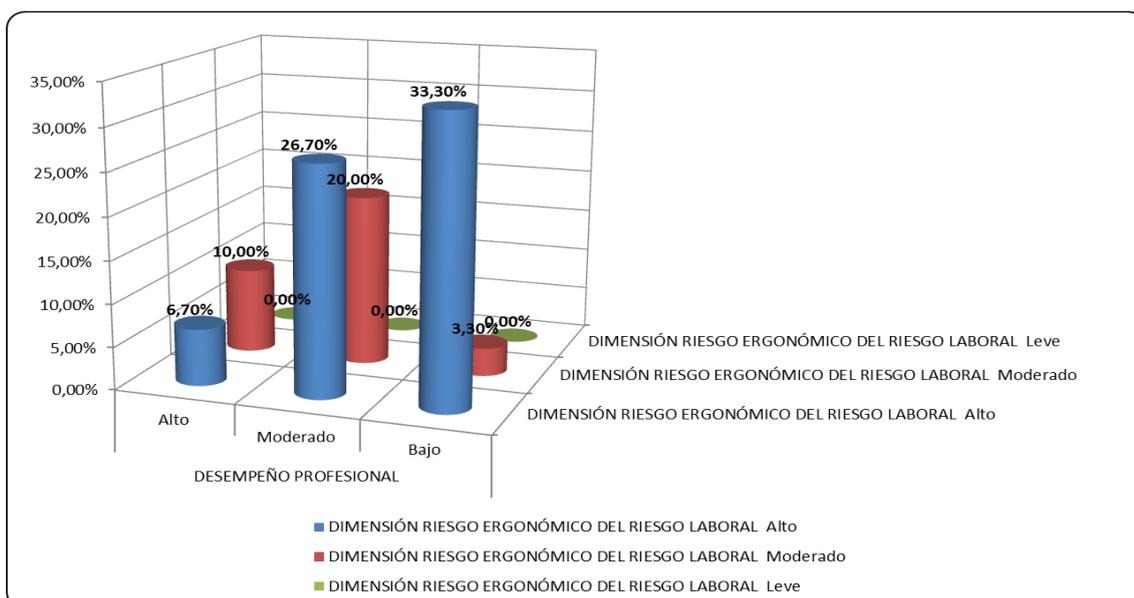
Con respecto a la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgo químico del riesgo laboral, se tiene que los licenciados que presentaron desempeño profesional alto el 33,30% de ellos tenían alto nivel de riesgo químico y 3,30% tenían nivel moderado de riesgo químico. De los licenciados que tenían desempeño profesional moderado, 23,30% de ellos presentaron alto nivel de riesgo químico y otro grupo de 23,30% de ellos presentaron nivel moderado de riesgo químico. De los licenciados que presentaron nivel bajo de desempeño profesional el 26,70% presentaron alto riesgo químico y 10% moderado riesgo químico.

**Tabla N° 5.8 Desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**

		DESEMPEÑO PROFESIONAL						Total	
		Alto		Moderado		Bajo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
DIMENSIÓN RIESGO ERGONÓMICO DEL RIESGO LABORAL	Alto	2	6,7%	8	26,7%	10	33,3%	20	66,7%
	Moderado	3	10,0%	6	20,0%	1	3,3%	10	33,3%
	Leve	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		5	16,7%	14	46,7%	11	36,7%	30	100,0%

Fuente: Escala de riesgo laboral y desempeño laboral

**Gráfico N° 5.8 Desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**



Fuente: Tabla N° 8

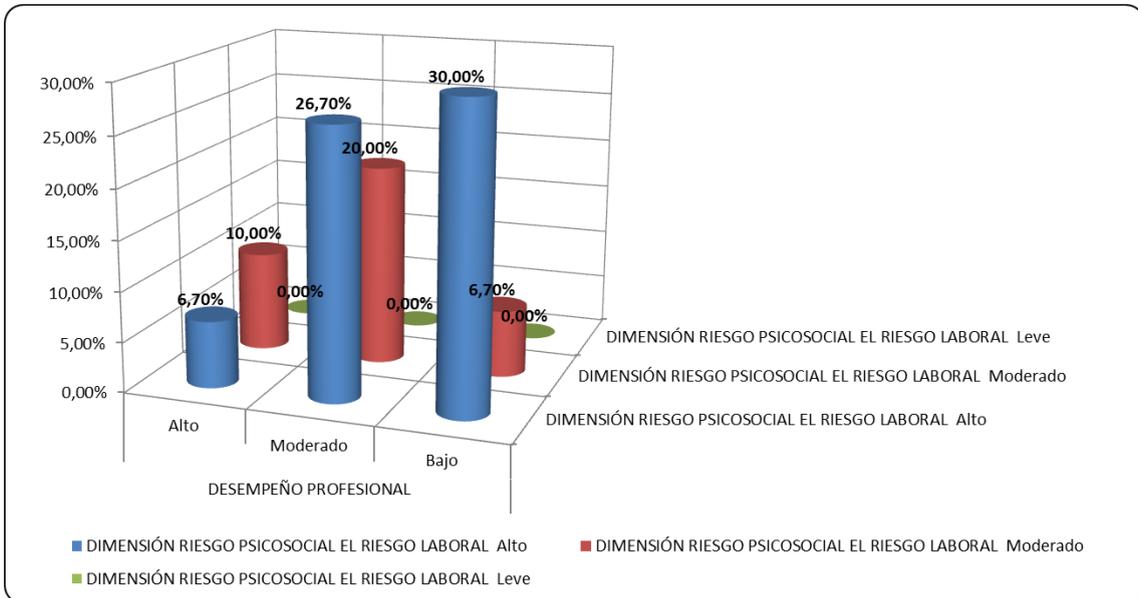
Con respecto a la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgo ergonómico del riesgo laboral; se tiene que de los licenciados que presentaron desempeño profesional alto el 6,70% de ellos tenían alto nivel de riesgo ergonómico y 10% tenían nivel moderado de riesgo ergonómico. De los licenciados que tenían desempeño profesional moderado, 26,70% de ellos presentaron alto nivel de riesgo ergonómico y 20% de ellos presentaron nivel moderado de riesgo ergonómico. De los licenciados que presentaron nivel bajo de desempeño profesional el 33,30% presentaron alto riesgo ergonómico y 3,30% moderado riesgo ergonómico.

**Tabla N° 5.9 Desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**

		DESEMPEÑO PROFESIONAL						Total	
		Alto		Moderado		Bajo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
<b>DIMENSIÓN RIESGO PSICOSOCIAL DEL RIESGO LABORAL</b>	Alto	2	6,7%	8	26,7%	9	30,0%	19	63,3%
	Moderado	3	10,0%	6	20,0%	2	6,7%	11	36,7%
	Leve	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>		5	16,7%	14	46,7%	11	36,7%	30	100,0%

Fuente: Escala de riesgo laboral y desempeño laboral

**Gráfico N° 5.9 Desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**



Fuente: Tabla N° 9

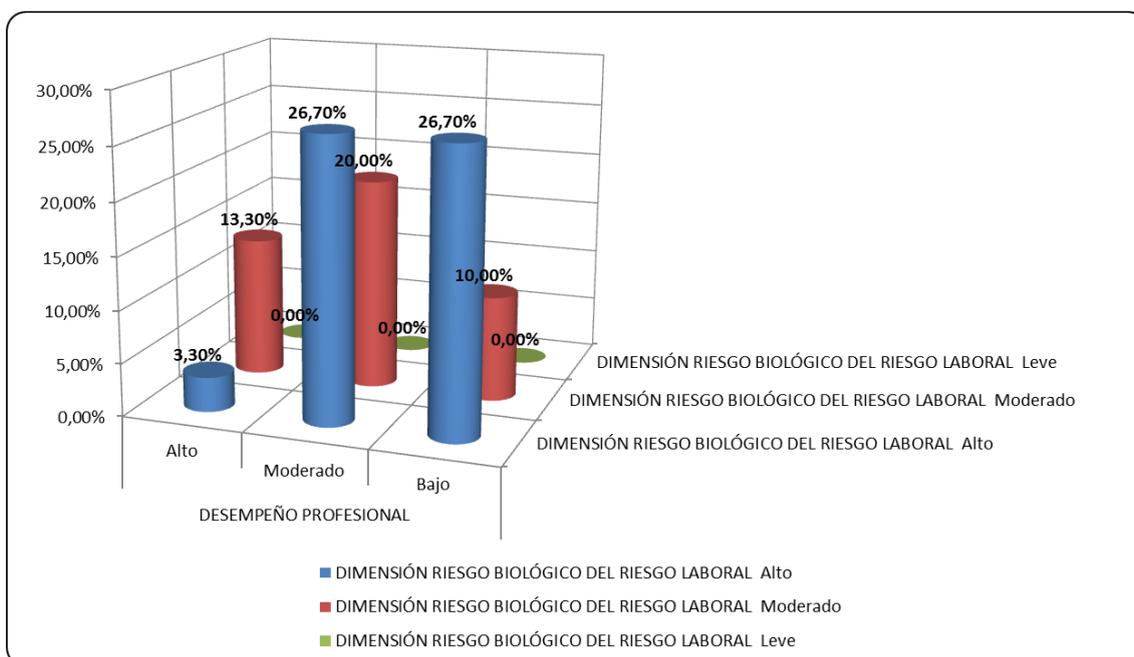
Con respecto a la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgo psicosocial del riesgo laboral; se tiene que de los licenciados que presentaron desempeño profesional alto el 6,70% de ellos tenían alto nivel de riesgo ergonómico y 10% tenían nivel moderado de riesgo psicosocial. De los licenciados que tenían desempeño profesional moderado, 26,70% de ellos presentaron alto nivel de riesgo psicosocial y 20% de ellos presentaron nivel moderado de riesgo psicosocial. De los licenciados que presentaron nivel bajo de desempeño profesional el 30% presentaron alto riesgo psicosocial y 6,70% moderado riesgo psicosocial.

**Tabla N° 5.10 Desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**

		DESEMPEÑO PROFESIONAL						Total	
		Alto		Moderado		Bajo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
<b>DIMENSIÓN RIESGO BIOLÓGICO DEL RIESGO LABORAL</b>	Alto	1	3,3%	8	26,7%	8	26,7%	17	56,7%
	Moderado	4	13,3%	6	20,0%	3	10,0%	13	43,3%
	Leve	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>		5	16,7%	14	46,7%	11	36,7%	30	100,0%

Fuente: Escala de riesgo laboral y desempeño laboral

**Gráfico N° 5.10 Desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.**



Fuente: Tabla N° 10

Con respecto a la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgo biológico del riesgo laboral; se tiene que de los licenciados que presentaron desempeño profesional alto el 3,30% de ellos tenían alto nivel de riesgo biológico y 13,30% tenían nivel moderado de riesgo biológico. De los licenciados que tenían desempeño profesional moderado, 26,70% de ellos presentaron alto nivel de riesgo biológico y 20% de ellos presentaron nivel moderado de riesgo biológico. De los licenciados que presentaron nivel bajo de desempeño profesional el 26,70% presentaron alto riesgo biológico y 10% moderado riesgo biológico.

## 5.2. Resultados inferenciales

### PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

#### a) Hipótesis

##### Hipótesis de investigación

- Existe relación significativa entre el riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>i</sub>: r ≠ 0** (Existe relación)

##### Hipótesis nula

- La relación no es significativa entre el riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>0</sub>: r = 0** (No hay relación)

#### b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$  o 5%. Límite de error.

#### c) Nivel de confianza

$1-\alpha=0,95$  o 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

#### d) Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

##### Leyenda:

d: Es la diferencia entre los rangos correspondientes a los valores de las variables.

n: Es el número de parejas de datos

#### e) Regla de decisión

Si: El valor-p  $\leq 0,05$  se **RECHAZA** la hipótesis nula.

Si: El valor-p  $> 0,05$  valor crítico se **ACEPTA** la hipótesis nula

## f) Cálculo de la prueba

### Correlaciones

			RIESGO LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RIESGO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,429*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	30	30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,429*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Escala de direccionalidad y grado de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (R. Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

## g) Decisión

Como el valor p 0,018 es menor que 0,05 entonces se **RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA**.

## h) Conclusión

Como se rechaza la hipótesis nula nos quedamos con la hipótesis de investigación: "Existe relación significativa entre el riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .".

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

### a) Hipótesis

#### Hipótesis de investigación

- Existe relación significativa entre el **riesgo laboral** y la **dimensión motivación** del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>i</sub>: r ≠ 0** (Existe relación)

#### Hipótesis nula

- La relación no es significativa entre el riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>0</sub>: r = 0** (No hay relación)

### b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$  o 5%. Límite de error.

### c) Nivel de confianza

$1-\alpha=0,95$  o 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

### d) Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### Leyenda:

d: Es la diferencia entre los rangos correspondientes a los valores de las variables.

n: Es el número de parejas de datos

### e) Regla de decisión

Si: El valor-p  $\leq 0,05$  se **RECHAZA** la hipótesis nula.

Si: El valor-p  $> 0,05$  valor crítico se **ACEPTA** la hipótesis nula

### f) Calculo de la prueba

### Correlaciones

			RIESGO LABORAL	Motivación
Rho de Spearman	RIESGO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,360
		Sig. (bilateral)	.	,051
		N	30	30
	Motivación	Coeficiente de correlación	,360	1,000
		Sig. (bilateral)	,051	.
		N	30	30

### Escala de direccionalidad y grado de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
<b>0,2 a 0,39</b>	<b>Correlación positiva baja</b>
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (R. Hernández et al., 2014)

#### g) Decisión

Como el valor p 0,051 es mayor que 0,05 entonces se **NO SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA**.

#### h) Conclusión

No hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, entonces: “La relación no es significativa entre el riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .”.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

### a) Hipótesis

#### Hipótesis de investigación

- Existe relación significativa entre el **riesgo laboral** y la **dimensión responsabilidad** del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>i</sub>: r ≠ 0** (Existe relación)

#### Hipótesis nula

- La relación no es significativa entre el riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>o</sub>: r = 0** (No hay relación)

### b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$  o 5%. Límite de error.

### c) Nivel de confianza

$1-\alpha=0,95$  o 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

### d) Estadístico de prueba

Coeficiente de correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### Leyenda:

d: Es la diferencia entre los rangos correspondientes a los valores de las variables.

n: Es el número de parejas de datos

### e) Regla de decisión

Si: El valor-p  $\leq 0,05$  se **RECHAZA** la hipótesis nula.

Si: El valor-p  $> 0,05$  valor crítico se **ACEPTA** la hipótesis nula

### f) Calculo de la prueba

### Correlaciones

			RIESGO LABORAL	Responsabilidad
Rho de Spearman	RIESGO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,214
		Sig. (bilateral)	.	,256
		N	30	30
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,214	1,000
		Sig. (bilateral)	,256	.
		N	30	30

### Escala de direccionalidad y grado de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (R. Hernández et al., 2014)

#### g) Decisión

Como el valor p 0,256 es mayor que 0,05 entonces **NO SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA.**

#### h) Conclusión

No hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, entonces: “La relación no es significativa entre el riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .”.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

#### a) Hipótesis

##### Hipótesis de investigación

- Existe relación significativa entre el **riesgo laboral** y la **dimensión liderazgo y trabajo en equipo** del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>i</sub>: r ≠ 0** (Existe relación)

##### Hipótesis nula

- La relación no es significativa entre el riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>o</sub>: r = 0** (No hay relación)

#### b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$  o 5%. Límite de error.

#### c) Nivel de confianza

$1-\alpha=0,95$  o 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

#### d) Estadístico de prueba

Coeficiente de correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

##### Leyenda:

d: Es la diferencia entre los rangos correspondientes a los valores de las variables.

n: Es el número de parejas de datos

#### e) Regla de decisión

Si: El valor-p  $\leq 0,05$  se **RECHAZA** la hipótesis nula.

Si: El valor-p  $> 0,05$  valor crítico se **ACEPTA** la hipótesis nula

#### f) Calculo de la prueba

### Correlaciones

			RIESGO LABORAL	Liderazgo y trabajo en equipo
Rho de Spearman	RIESGO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,429*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	30	30
	Liderazgo y trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,429*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Escala de direccionalidad y grado de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (R. Hernández et al., 2014)

#### g) Decisión

Como el valor p 0,018 es menor que 0,05 entonces se **RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA**.

#### h) Conclusión

Como se rechaza la hipótesis nula nos quedamos con la hipótesis de investigación: “Existe relación significativa entre el riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, ”.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

### a) Hipótesis

#### Hipótesis de investigación

- Existe relación significativa entre el **riesgo laboral** y la **dimensión formación y desarrollo personal** del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>i</sub>: r ≠ 0** (Existe relación)

#### Hipótesis nula

- La relación no es significativa entre el **riesgo laboral** y la **dimensión formación y desarrollo personal** del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>o</sub>: r = 0** (No hay relación)

### b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$  o 5%. Límite de error.

### c) Nivel de confianza

$1-\alpha=0,95$  o 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

### d) Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### Leyenda:

d: Es la diferencia entre los rangos correspondientes a los valores de las variables.

n: Es el número de parejas de datos

### e) Regla de decisión

Si: El valor-p  $\leq 0,05$  se **RECHAZA** la hipótesis nula.

Si: El valor-p  $> 0,05$  valor crítico se **ACEPTA** la hipótesis nula

### f) Calculo de la prueba

### Correlaciones

			RIESGO LABORAL	Formación y desarrollo personal
Rho de Spearman	RIESGO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,254
		Sig. (bilateral)	.	,176
		N	30	30
Formación y desarrollo personal	Formación y desarrollo personal	Coefficiente de correlación	,254	1,000
		Sig. (bilateral)	,176	.
		N	30	30

### Escala de direccionalidad y grado de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (R. Hernández et al., 2014)

#### g) Decisión

Como el valor p 0,176 es mayor que 0,05 entonces **NO SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA.**

#### h) Conclusión

Como se rechaza la hipótesis nula nos quedamos con la hipótesis de investigación: “La relación no es significativa entre el riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .”.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

### a) Hipótesis

#### Hipótesis de investigación

- Existe relación significativa entre el **desempeño profesional** y la **dimensión riesgos físicos** del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>i</sub>: r ≠ 0** (Existe relación)

#### Hipótesis nula

- La relación no es significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>o</sub>: r = 0** (No hay relación)

### b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$  o 5%. Límite de error.

### c) Nivel de confianza

$1-\alpha=0,95$  o 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

### d) Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### Leyenda:

d: Es la diferencia entre los rangos correspondientes a los valores de las variables.

n: Es el número de parejas de datos

### e) Regla de decisión

Si: El valor-p  $\leq 0,05$  se **RECHAZA** la hipótesis nula.

Si: El valor-p  $> 0,05$  valor crítico se **ACEPTA** la hipótesis nula

### f) Calculo de la prueba

### Correlaciones

		DESEMPEÑO	
		LABORAL	Riesgo físico
Rho de Spearman	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,582
		N	30
	Riesgo físico	Coeficiente de correlación	,105
		Sig. (bilateral)	,582
		N	30

### Escala de direccionalidad y grado de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente: (R. Hernández et al., 2014)**

#### g) Decisión

Como el valor p 0,582 es mayor que 0,05 entonces **NO SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA.**

#### h) Conclusión

Como se rechaza la hipótesis nula nos quedamos con la hipótesis de investigación: “La relación no es significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .”.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6

### a) Hipótesis

#### Hipótesis de investigación

- Existe relación significativa entre el **desempeño profesional** y la **dimensión riesgos químicos** del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>i</sub>: r ≠ 0** (Existe relación)

#### Hipótesis nula

- La relación no es significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>o</sub>: r = 0** (No hay relación)

### b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$  o 5%. Límite de error.

### c) Nivel de confianza

$1-\alpha=0,95$  o 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

### d) Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### Leyenda:

d: Es la diferencia entre los rangos correspondientes a los valores de las variables.

n: Es el número de parejas de datos

### e) Regla de decisión

Si: El valor-p  $\leq 0,05$  se **RECHAZA** la hipótesis nula.

Si: El valor-p  $> 0,05$  valor crítico se **ACEPTA** la hipótesis nula

### f) Calculo de la prueba

### Correlaciones

			DESEMPEÑO LABORAL	Riesgo químico
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,122
		Sig. (bilateral)	.	,521
		N	30	30
	Riesgo químico	Coeficiente de correlación	,122	1,000
		Sig. (bilateral)	,521	.
		N	30	30

### Escala de direccionalidad y grado de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (R. Hernández et al., 2014)

#### g) Decisión

Como el valor p 0,521 es mayor que 0,05 entonces **NO SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA.**

#### h) Conclusión

No hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, entonces: “La relación no es significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .”.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 7

### a) Hipótesis

#### Hipótesis de investigación

- Existe relación significativa entre el **desempeño profesional** y la **dimensión riesgos ergonómicos** del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>i</sub>: r ≠ 0** (Existe relación)

#### Hipótesis nula

- La relación no es significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>o</sub>: r = 0** (No hay relación)

### b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$  o 5%. Límite de error.

### c) Nivel de confianza

$1-\alpha=0,95$  o 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

### d) Estadístico de prueba

Coeficiente de correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### Leyenda:

d: Es la diferencia entre los rangos correspondientes a los valores de las variables.

n: Es el número de parejas de datos

### e) Regla de decisión

Si: El valor-p  $\leq 0,05$  se **RECHAZA** la hipótesis nula.

Si: El valor-p  $> 0,05$  valor crítico se **ACEPTA** la hipótesis nula

### f) Calculo de la prueba

### Correlaciones

			DESEMPEÑO LABORAL	Riesgo ergonómico
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Riesgo ergonómico	Coeficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Escala de direccionalidad y grado de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (R. Hernández et al., 2014)

#### g) Decisión

Como el valor p 0,000 es menor que 0,05 entonces se **RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA.**

#### h) Conclusión

Como se rechaza la hipótesis nula nos quedamos con la hipótesis de investigación: “Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .”.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 8

### a) Hipótesis

#### Hipótesis de investigación

- Existe relación significativa entre el **desempeño profesional** y la **dimensión riesgos psicosociales** del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>i</sub>: r ≠ 0** (Existe relación)

#### Hipótesis nula

- La relación no es significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>o</sub>: r = 0** (No hay relación)

### b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$  o 5%. Límite de error.

### c) Nivel de confianza

$1-\alpha=0,95$  o 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

### d) Estadístico de prueba

Coeficiente de correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### Leyenda:

d: Es la diferencia entre los rangos correspondientes a los valores de las variables.

n: Es el número de parejas de datos

### e) Regla de decisión

Si: El valor-p  $\leq 0,05$  se **RECHAZA** la hipótesis nula.

Si: El valor-p  $> 0,05$  valor crítico se **ACEPTA** la hipótesis nula

### f) Calculo de la prueba

### Correlaciones

			DESEMPEÑO LABORAL	Riesgo Psicosocial
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,394*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	30	30
	Riesgo Psicosocial	Coeficiente de correlación	,394*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Escala de direccionalidad y grado de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (R. Hernández et al., 2014)

#### g) Decisión

Como el valor p 0,031 es menor que 0,05 entonces se **RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA**.

#### h) Conclusión

Como se rechaza la hipótesis nula nos quedamos con la hipótesis de investigación: “Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .”.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 9

### a) Hipótesis

#### Hipótesis de investigación

- Existe relación significativa entre el **desempeño profesional** y la **dimensión riesgos biológicos** del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>i</sub>: r ≠ 0** (Existe relación)

#### Hipótesis nula

- La relación no es significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.

**H<sub>o</sub>: r = 0** (No hay relación)

### b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$  o 5%. Límite de error.

### c) Nivel de confianza

$1-\alpha=0,95$  o 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra sea el valor real en la población.

### d) Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### Leyenda:

d: Es la diferencia entre los rangos correspondientes a los valores de las variables.

n: Es el número de parejas de datos

### e) Regla de decisión

Si: El valor-p  $\leq 0,05$  se **RECHAZA** la hipótesis nula.

Si: El valor-p  $> 0,05$  valor crítico se **ACEPTA** la hipótesis nula

### f) Calculo de la prueba

### Correlaciones

			DESEMPEÑO LABORAL	Riesgo Biológico
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,063
		Sig. (bilateral)	.	,742
		N	30	30
Riesgo Biológico		Coeficiente de correlación	,063	1,000
		Sig. (bilateral)	,742	.
		N	30	30

### Escala de direccionalidad y grado de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (R. Hernández et al., 2014)

#### g) Decisión

Como el valor p 0,742 es mayor que 0,05 entonces **NO SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA.**

#### h) Conclusión

No hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, entonces: “La relación no es significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .”.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Los accidentes y enfermedades profesionales causan enorme daño para los trabajadores, y pérdidas para las instituciones y la economía general del país y la sociedad.

Es importante detectar, reducir o evitar los accidentes y enfermedades del trabajador. Dentro de las instituciones de salud es importante la prevención con el fin de evitar o disminuir los riesgos que conllevan la actividad laboral.

La principal obligación en materia de prevención corresponde a la institución, esta deberá tomar todas las medidas para proteger la vida y salud de los trabajadores, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo, y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. La institución debe realizar acciones de difusión y capacitación para que los trabajadores conozcan acerca de los riesgos asociados al desempeño de su actividad, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos. En cuanto a los trabajadores ellos deben cumplir las normas y procedimientos de trabajo seguro establecidos por la institución.

Es importante la evaluación del desempeño laboral porque ayudará a reforzar los objetivos institucionales de la institución. El seguimiento del desempeño profesional ofrece la oportunidad de reconocer y si algún factor está contribuyendo en su realización. Los trabajadores quieren sentirse lo más protegidos frente a los riesgos laborales, para hacer bien su trabajo.

**Con relación al objetivo general:**

**Determinar la relación entre el riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .:** La prueba confirma la existencia de relación entre las variables, porque los datos expresan una correlación de Spearman igual a 0,429 y la significancia bilateral calculada 0,018 es menor que el nivel de significancia de 5%. Descriptivamente se destaca que 30% de la muestra presenta alto riesgo laboral y moderado desempeño profesional; otro grupo que también es 30% de la muestra

tienen un riesgo laboral alto y su desempeño profesional es bajo. En general para la variable riesgo laboral a la muestra le caracteriza porque en la mayoría de los casos consideran que a veces el puesto de trabajo el puesto de trabajo es insuficiente para desarrollar las tareas requeridas, otro dato también sería que la mayoría de licenciados de enfermería consideran que a veces en el lugar de trabajo se implementan métodos de trabajo seguros para prevenir el contacto con fluidos biológicos potencialmente infecciosos. Para la variable desempeño profesional en general le caracteriza que en la mayoría de casos consideran que a veces se informa y consulta oportunamente sobre los cambios que pueden afectar directamente al trabajador y a veces el trabajador se anticipa a las necesidades y problemas futuros.

**Con relación a los objetivos específicos:**

De las 9 pruebas específicas 3 confirman la existencia de relación y 6 no confirman la relación como se detalla a continuación:

- a) **Identificar la relación entre el riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.** La prueba NO confirma la existencia de relación entre las variables, porque los datos expresan una correlación de Spearman igual a 0,360 y la significancia bilateral calculada 0,051 es mayor que el nivel de significancia de 5%. Descriptivamente esta dimensión se destaca que 30% de la muestra presentó un riesgo laboral alto y su desempeño profesional de motivación es bajo. Específicamente para la dimensión motivación se tiene que la mayoría sostienen que a veces se ofrece retroalimentación de manera precisa y oportuna y también sostienen que a veces la evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.
- b) **Identificar la relación entre el riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .:** La prueba NO confirma la existencia de relación entre las variables, porque los datos expresan una correlación de Spearman igual a 0,214 y la significancia bilateral calculada 0,256 es mayor que el nivel de significancia de 5%. Descriptivamente en esta dimensión se destaca que 26,70% de la muestra presentó riesgo laboral moderado y su desempeño profesional en responsabilidad fue moderado. En la dimensión responsabilidad se ha

presentado que en su mayoría los trabajadores consideran que a veces se informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.

- c) **Identificar la relación entre el riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .:** La prueba SI confirma la existencia de relación entre las variables, porque los datos expresan una correlación de Spearman igual a 0,429 y la significancia bilateral calculada 0,018 es menor que el nivel de significancia de 5%. Descriptivamente esta dimensión se destaca por que el 30% de la muestra presentaron riesgo laboral alto y su desempeño profesional en liderazgo y trabajo en equipo fue bajo. En la dimensión liderazgo y trabajo en equipo, la mayoría de trabajadores opinan que a veces se anticipan a las necesidades y problemas futuros.
- d) **Identificar la relación entre el riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo personal del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .:** La prueba NO confirma la existencia de relación entre las variables, porque los datos expresan una correlación de Spearman igual a 0,254 y la significancia bilateral calculada 0,176 es mayor que el nivel de significancia de 5%. Descriptivamente en esta dimensión se destaca que el 46,70% de la muestra presentaron riesgo laboral alto y su desempeño profesional en formación y desarrollo personal fue moderado. En la dimensión formación y desarrollo personal, la mayoría de trabajadores consideran que a veces los jefes promueven capacitaciones.
- e) **Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .:** La prueba NO confirma la existencia de relación entre las variables, porque los datos expresan una correlación de Spearman igual a 0,105 y la significancia bilateral calculada 0,582 es mayor que el nivel de significancia de 5%. Descriptivamente en esta dimensión se encontró que el 23,30% de la muestra presento desempeño profesional moderado y su riesgo laboral en riesgo físico fue alto; otro grupo también de 23,30% presentaron desempeño profesional moderado y su riesgo laboral en riesgo físico fue moderado. En la dimensión riesgo físico se destaca que a mayoría de trabajadores sostienen que a veces existe ruido muy elevado o molesto para la realización del trabajo.

- f) **Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .:** La prueba NO confirma la existencia de relación entre las variables, porque los datos expresan una correlación de Spearman igual a 0,122 y la significancia bilateral calculada 0,521 es mayor que el nivel de significancia de 5%. Descriptivamente en esta dimensión se destaca que 26,70% de a nuestra presentó desempeño profesional bajo y su riesgo laboral en riesgo químico fue alto. Sobre la dimensión de riesgo químico se encontró que la mayoría de trabajadores consideran que muy frecuentemente tienen contacto con medicamentos.
- g) **Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .:** La prueba SI confirma la existencia de relación entre las variables, porque los datos expresan una correlación de Spearman igual a 0,600 y la significancia bilateral calculada 0,000 es menor que el nivel de significancia de 5%. Descriptivamente en esta dimensión se destaca que 33,30% de la muestra presentaron un desempeño profesional bajo y su riesgo laboral en riesgo ergonómico fue alto. Considerando la dimensión de riesgo ergonómico la mayoría de trabajadores consideran que a veces el espacio de trabajo es insuficiente para desarrollar las tareas requeridas.
- h) **Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .:** La prueba SI confirma la existencia de relación entre las variables, porque los datos expresan una correlación de Spearman igual a 0,394 y la significancia bilateral calculada 0,031 es menor que el nivel de significancia de 5%. Descriptivamente en esta dimensión se destaca que 30% de la muestra presentó bajo desempeño profesional y su riesgo laboral en riesgo psicosocial fue alto. Respecto de la dimensión riesgo psicosocial en la mayoría de casos los trabajadores indican que muy frecuentemente el ambiente en el que desarrollan su trabajo laboral les genera estrés y también consideran que a veces el ambiente en el que trabajan les genera ansiedad.
- i) **Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .:** La prueba NO confirma la existencia de relación entre las variables, porque los datos expresan una

correlación de Spearman igual a 0,063 y la significancia bilateral calculada 0,742 es mayor que el nivel de significancia de 5%. Descriptivamente en esta dimensión se destaca que el 26,70% de la muestra presentó un desempeño profesional moderado y su riesgo laboral en riesgo biológico fue alto; otro grupo de 26,70% de la muestra presentó su desempeño profesional de nivel bajo y su riesgo laboral en riesgo biológico fue alto. En la dimensión de riesgo biológico se destaca que la mayoría de trabajadores sostienen que a veces en el lugar de trabajo, se implementan métodos de trabajo seguros para prevenir el contacto con fluidos biológico potencialmente infecciosos.

## **6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares**

Pozo (2018) sobre los riesgos psicosociales, se encontraron: en las exigencias psicológicas con el 58% desfavorable, Inseguridad con el 81% desfavorable, Estima con el 73% desfavorable, doble presencia con el 35% desfavorable, apoyo social y calidad de liderazgo con 27% desfavorable y trabajo activo y posibilidades de desarrollo con 15%. Esta investigación concuerda con los resultados hallados en la presente investigación dado que se indica que el ambiente laboral les provoca estrés y ansiedad ambos de carácter desfavorable para el trabajador.

Espinoza (2017), indico que los trabajadores en su puesto de trabajo tienen que mantener por demasiado tiempo una determinada postura (parado, encorvado, sentado, otro)” (92,9%), el segundo lugar es compartido por “Trabajo expuesto a humos, polvos, gases y/o vapores” y “Trabajo con elementos cortopunzantes (vidrios, agujas, cuchillos)” (85,7%) y el tercero fue igualmente compartido por “En mi puesto de trabajo estoy obligado continuamente a transportar y levantar cargas pesadas, a desplazar frecuentemente objetos de un lado a otro” y “Las instalaciones donde realizo mi trabajo tiene zonas peligrosas (huecos desprotegidos, suelos deslizantes, escaleras, etc.)” (67,9%). Los resultados presentados por el autor y considerándolos de forma global como negativos en el riesgo ergonómico, concuerdan con los resultados en la presente investigación en vista que en su mayoría el riesgo ergonómico fue alto y destacando que el espacio de trabajo es insuficiente para desarrollar las tareas requeridas.

Pinos (2015), en su estudio indicó que el riesgo laboral más significativo para los informantes es el psicosocial con 71,39%, le sigue el químico con 26,8% y por último el físico con el 1,79%. En la presente investigación se presenta de la siguiente manera considerando el primero más alto, así el riesgo ergonómico está primero, en segundo lugar resta el riesgo químico y riesgo psicosocial; en tercer lugar está el riesgo biológico y en cuarto lugar está el riesgo físico. Lo que concuerda con el del autor respecto al orden con el riesgo químico y el riesgo físico, mas no así con el riesgo ergonómico.

Sum (2015) indicó que en el primer factor denominado Aceptación e Integración Social se obtuvo una medida de 69 en incentivos que expresa el nivel de motivación de los colaboradores sujetos de estudio; una media de 67 que indica que están satisfechos, se encuentran en un rango medio, se puede mencionar que miden la necesidad de relaciones efectivas con las demás personas dentro del área de trabajo. El segundo factor denominado Reconocimiento Social, se obtuvo una media de 97 en el factor de incentivos a nivel general, el cual se observa que el grupo está incentivado y una media de 95 en el nivel de satisfacción, por lo que se encuentran en un rango alto en dicho factor, los colaboradores buscan aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal, ya que ellos tienden a buscar prestigio personal y profesional, una puntuación alta indica que el colaborador desea que los demás le demuestren estima y se esfuerza por obtener la aprobación y el reconocimiento. En el tercer factor los resultados demostraron que se sienten incentivados y satisfechos a nivel general, es decir que en el factor de autoestima /autoconcepto se encuentran en un rango alto, un punteo elevado, indica que ellos buscan afanosamente situaciones y motivos que favorezcan la confianza en sí mismo y acrecienten el autoconcepto. En el cuarto factor denominado Autodesarrollo los colaboradores a nivel general manifestaron sentirse incentivados con una media de 92 en dicho factor y demostraron una media de 97 de satisfacción por lo que están en un rango alto, se trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar sus capacidades personales y a realizar proyectos, y proponerse nuevas metas tanto a

nivel personal como profesional. En el quinto factor denominado Poder, se establece que los colaboradores tienen un alto rango con una media de 95 a nivel de incentivos ya que tratan de conseguir prestigio y éxito profesional y al mismo tiempo demostraron una media de 88 de satisfacción, ambas puntuaciones indican que buscan los medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas, y están dispuestas a realizar esfuerzos y logros a través de distintos medios. La investigación demostró que los colaboradores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, en el sexto factor denominado Seguridad, a nivel general obtuvieron una media de 91 a nivel de incentivos ellos buscan llegar a tener la estabilidad en circunstancias que lo rodean tanto a nivel laboral como social, sin embargo se encuentran en un nivel medio para llegar alcanzar la satisfacción, con una media de 75 los empleados que llegan a buscar seguridad laboral por encima de todo limitara sin duda sus posibilidades de autorrealización. Es contrario a los resultados de la presente investigación dado que en la motivación en su mayoría alcanzaron un bajo nivel; lo mismo sucede con la responsabilidad que es de nivel moderado; en lo que respecta al liderazgo y trabajo también es de nivel bajo, distinto al presentado por el autor donde indican que buscan los medios para dirigir e influir en otras personas.

### **6.3. Responsabilidad ética**

La investigación se basó en los siete requisitos éticos de Ezekiel Emanuel: 1) valor, considerando que la investigación realiza un aporte a problemática de enfermería en el riesgo y desempeño laboral, exponiendo una realidad hasta ahora no explorada dentro del ámbito del Hospital Lircay II-1; los rasgos valdrían para la toma de decisiones a nivel del Hospital generando una visión de autocuidado y mejor desempeño en los profesionales que allí laboran. 2) validez científica: esto se respetó cumpliendo a escurpulosamente todos los pasos del proceso de investigación y la estadística. Se aportan además datos sobre la confiabilidad y validez de los instrumentos. 3) selección equitativa del sujeto: las unidades de estudio de la investigación se seleccionaron por conveniencia, incluyéndose a todos los profesionales del Hospital Lircay II-1, que aceptaron ser parte del estudio. 4) proporción favorable de riesgo

beneficio: en esta investigación no se puso en riesgo la integridad de las unidades de estudio. Una vez terminada, se publicará los resultados para que esté a disposición de los involucrados, para que en función a estos resultados se generen medidas adecuadas a respecto al riesgo laboral y desempeño profesional. 5) evaluación independiente: los investigadores no tienen conflictos de interés en la realización de este estudio. 6) Consentimiento informado: el cual se solicitó a cada profesional su voluntad de participar a través de una petición verbal y su voluntad de retirarse cuando lo estime conveniente. 7) Respeto a los sujetos inscritos: Los profesionales serán tratados con respeto mientras participan en la investigación, considerando cinco actividades diferentes: Primero, el respeto incluye permitir al sujeto cambiar de opinión, a decidir que la investigación no concuerda con sus intereses o preferencias, y a retirarse sin sanción. Segundo, ya que se recopilará información sustancial sobre los sujetos inscritos, su privacidad debe ser respetada administrando la información de acuerdo con reglas de confidencialidad. Tercero, durante el curso de la investigación clínica, se pueden obtener datos nuevos, información acerca de los riesgos y beneficios de las intervenciones utilizadas. Cuarto, en reconocimiento a la contribución de los sujetos a la investigación, debe haber algún mecanismo para informarlos sobre los resultados y lo que se aprendió de la investigación. Quinto, el bienestar del sujeto debe vigilarse cuidadosamente a lo largo de su participación por si experimenta reacciones adversas o suceden eventos adversos.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó relación entre las variables riesgo laboral y desempeño profesional en licenciados de enfermería de sala de operaciones del Hospital II-1 Lircay, resultando una correlación de Spearman de 0,429 y un valor p de 0,018, considerándose a un valor de significancia de 5%.
2. No se estableció relación entre el riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional, sin embargo se destaca que para la primera variable su nivel fue alto y para la segunda fue bajo.
3. Entre las variables riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional no se encontró relación, pero se debe tener en cuenta que descriptivamente para la primera variable (riesgo laboral), destaca el nivel moderado al igual que para la segunda variable (responsabilidad).
4. Entre la variable riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo si se encontró relación, además en la parte descriptiva se encontró que para la primera variable destaca el nivel alto y para la segunda variable destaca el nivel bajo.
5. En relación a la variable riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo personal no se ha encontrado relación, y en la parte descriptiva se resalta para la primera variable en la mayoría de los casos tiene un nivel alto y para la segunda variable es de nivel moderado.
6. Considerando las variables de desempeño profesional y riesgo físico no se encontró relación entre estas variables, además descriptivamente se encontró que para la primera variable (desempeño profesional) el nivel más frecuente es el moderado y para la segunda variable (riesgo físico) es también moderado.
7. Entre las variables desempeño profesional y riesgo químico no se encontró relación, descriptivamente la frecuencia más resaltante para la primera variable es de nivel moderado y para la segunda variable es el nivel alto.
8. Se encontró relación entre las variables desempeño profesional y riesgo ergonómico, además en la parte descriptiva se halló que para la primera variable lo que se presentó con mayor frecuencia fue el nivel moderado y para la segunda variable fue el nivel alto.

9. Considerando las variables desempeño profesional y riesgo psicosocial si se encontró relación, además de debe tener en cuenta que lo más frecuente para la primera variable fue de nivel moderado y para la segunda variables fue de nivel alto.
10. Ente las variables desempeño profesional y riesgo biológico no se ha encontrado relación pero descriptivamente se de acotar que para la primera variable lo más frecuente fue el nivel moderado y para la segunda variable lo más frecuente que se presento es el nivel alto.

## RECOMENDACIONES

- Promover capacitaciones al personal de sala de operaciones en temas relacionados con riesgos laborales y enfatizando sobre las repercusiones en la salud de los trabajadores y cómo puede afectar al hospital.
- Proveer capacitaciones a través de la dirección del hospital para el personal de enfermería de forma más frecuente sobre temas que les ayuden a estar más motivados y así se favorezca su desempeño laboral.
- Generar programas de incentivos no monetarios para que los trabajadores se sientan motivados y así realicen sus actividades con más entusiasmo y por tanto el desempeño sea más favorable.
- Compartir la información obtenida en esta investigación para que en el Hospital se convierta en una herramienta que puedan utilizar para poder fortalecer el desempeño profesional y así obtener buenos beneficios para la misma.
- Incentivar mayor comunicación ente el equipo de trabajo dentro de sala de operaciones, para que ellos sepan que tiene el apoyo y la confianza necesaria para poder opinar o tomar las decisiones, y así los trabajadores realicen su labor evitando cualquier riesgo laboral innecesario.
- Instituir mediciones de riesgo laboral cada cierto tiempo o cuando la situación lo amerite dentro de la sala de operaciones.
- Que el Hospital II-1 Lircay, apliquen adecuadamente los reglamentos establecidos por los organismos reguladores de la seguridad y salud ocupacional, con el fin de que el personal se desempeñe eficaz y eficiente beneficiando de esta manera a trabajadores y pacientes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, M. C. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG*, 4, 6. Retrieved from <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1288>.
- Artiles, L., Otero, J., & Barrios, I. (2008). *Metodología de la investigación para ciencias de la salud*. Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Avila, R. D. P. (2016). *Factores de riesgo laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia Hospital Maria Auxiliadora diciembre 2016*. (Bachiller Tesis de titulación), Universidad Privada San Juan Bautista, Perú.
- Bobadilla, C. C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. (Bachiller Tesis de maestría), Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú.
- Caldas, E., Lacalle, G., & Carrión, R. (2012). *La evaluación del desempeño en la empresa (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)*. México: Editex.
- De La Cruz, E., & Huaman, A. A. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015*. (Bachiller Tesis de titulación), Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Del Río Sadornil, D. (2013). *Diccionario-glosario de metodología de la investigación social*. España: Editorial UNED.
- Escobar, D. M., & Vargas, R. (2017). *Riesgos laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia de Huancavelica – 2017*. (Bachiller Tesis de titulación), Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Espinoza, M. C. (2017). *Percepción de riesgo laboral y su relación con el Autocuidado en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud*. (Bachiller Tesis de maestría ), Universidad de Concepción, Chile.
- Flores, R. (2008). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Perú: Universidad del Pacífico.
- Hernández, I. (2006). *Satisfacción laboral, desempeño individual y satisfacción del cliente en una empresa de servicios* (Bachiller Tesis de titulación), Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. P. (2014). ¿Qué es el coeficiente de correlación de Pearson? In *Metodología de la investigación* (6ta ed., pp. 304, 305). México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hidrugo, J. L., & Pucce, D. F. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san Juan de Dios – Pimentel*. (Bachiller Tesis de titulación), Universidad Señor de Sipan, Perú.
- Láscarez, R. (2017). Teoría del riesgo laboral. Retrieved from <http://legislacion1-isoautn.blogspot.com/2012/10/teoria-del-riesgo-laboral.html>
- Mayo, F. (2008). *Riesgo laboral en atención primaria de salud*. España: Universidad Santiago de Compostela, 2008 - 569 páginas.
- Mendoza, J. B. (2017). *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017*. (Bachiller Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú.
- Morales, A. (2009). *Capital Humano*. Cuba: Editora Política.
- Mori, N. (2015). *Riesgo Laboral al que se Encuentra Expuesto el Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas-2015*. (Bachiller Tesis de titulación), Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú.
- Pastor, A. P. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. (Bachiller Tesis de titulación), Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Pinos, L. P. (2015). *Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador*. (Magister Tesis de doctorado), Universidad de Huelva, Ecuador.
- Pozo, C. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. (Bachiller Tesis de maestría), Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador.
- Queipo, B. (2002). El desempeño laboral. *Revista de Ciencias Sociales*, 12.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Ruiz, J. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia*, 13, 58. Retrieved from [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-99842008000300006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-99842008000300006&script=sci_arttext).
- Salas, R. S. (2010). [Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba].
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. (Bachiller Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú.
- Sum, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. (Tesis de bachillerato), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Temes, J. L., & Mengíbar, M. (2007). *Gestión hospitalaria*. España: McGraw-Hill - Interamericana de España, S. A. U.
- Vargas, L. Y. (2017). *Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017*. (Bachiller Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú.
- workmeter.com. (2012). Optimiza la eficiencia de tu empresa. Retrieved from <http://web.workmeter.com/es/contacto.html>

## ANEXO 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL II-1 DE LIRCAY, .

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA									
<p><b>PREGUNTA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre el riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .??</p> <p><b>PREGUNTAS ESPECÍFICAS</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre el riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre el riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo licenciado del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre el riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Identificar la relación entre el riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>b) Identificar la relación entre el riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>c) Identificar la relación entre el riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>d) Identificar la relación entre el riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo licenciado del desempeño profesional del licenciado de</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación significativa entre el riesgo laboral y desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre el riesgo laboral y la dimensión motivación del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>b) Existe relación significativa entre el riesgo laboral y la dimensión responsabilidad del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>c) Existe relación significativa entre el riesgo laboral y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>d) Existe relación significativa entre el riesgo laboral y la dimensión formación y desarrollo licenciado del</p>	<p><b>Variable 1:</b> Riesgo laboral.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Riesgos físicos</li> <li>- Riesgos químicos</li> <li>- Riesgos ergonómicos</li> <li>- Riesgos psicosociales</li> <li>- Riesgos biológico</li> </ul> <p><b>Variables 2:</b> Desempeño profesional.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Liderazgo y Trabajo en Equipo</li> <li>- Formación y Desarrollo Personal</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> Correlacional.</p> <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b> Hipotético-deductivo.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> No experimental, transversal correlacional.</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <pre> graph LR     M --- Ox     M --- Oy     Ox --- r --- Oy             </pre> </div> <p>Leyenda: M = Muestra. O1 = Variable 1: Riesgos laborales. O2 = Variable 2 Desempeño profesional. r = Correlación entre las variables de estudio</p> <p><b>POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Población:</b> 72 trabajadores.</li> <li>• <b>Muestra:</b> Censal.</li> <li>• <b>Muestreo:</b> intencional</li> </ul> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">VARIABLE</th> <th style="width: 30%;">TÉCNICA</th> <th style="width: 40%;">INSTRUMENTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Riesgo laboral</td> <td>Escalamiento</td> <td>Escala de riesgo laboral.</td> </tr> <tr> <td>Desempeño profesional</td> <td>Escalamiento</td> <td>Escala de desempeño profesional.</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO	Riesgo laboral	Escalamiento	Escala de riesgo laboral.	Desempeño profesional	Escalamiento	Escala de desempeño profesional.
VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO											
Riesgo laboral	Escalamiento	Escala de riesgo laboral.											
Desempeño profesional	Escalamiento	Escala de desempeño profesional.											

<p>operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?</p> <p>f) ¿Cuál es la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?</p> <p>g) ¿Cuál es la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?</p> <p>h) ¿Cuál es la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?</p> <p>i) ¿Cuál es la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, .?</p>	<p>enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>e) Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>f) Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>g) Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>h) Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>i) Identificar la relación entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p>	<p>desempeño profesional del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>e) Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos físicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>f) Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos químicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>g) Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos ergonómicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>h) Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos psicosociales del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p> <p>i) Existe relación significativa entre el desempeño profesional y la dimensión riesgos biológicos del riesgo laboral del licenciado de enfermería en la sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay.</p>		<p><b>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p><b>Técnica estadística:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estadística descriptiva.</li> <li>- Estadística inferencial</li> </ul>
---	---	---	--	---

## ANEXO 02

### ESCALA DE RIESGO LABORAL (Mori, 2015)

#### I. Datos generales

Edad:.....años

Sexo: Varón       Mujer

Situación laboral: Nombrado       Contratado

Cuánto tiempo lleva trabajando en la institución actual:.....

#### II. Datos específicos

**Indicaciones:** Los datos serán anónimos y confidenciales, así mismo comunicarles que estos serán utilizados para fines únicamente de la investigación.

Para cada ítem, marcar con una "X" en el casillero correspondiente:

DIMENSIONES	ÍTEMS	ALTERNATIVA DE RESPUESTA			
		Nunca	A veces	frecuentemente	Muy frecuentemente
i. Riesgos físicos	1. Levanta y/o moviliza cargas pesadas sin ayuda mecánica.	3	2	1	0
	2. Existe ruido muy elevado o molesto para la realización del trabajo	3	2	1	0
	3. Realiza su de trabajo en ambiente húmedo	3	2	1	0
	4. La corriente / flujo de aire es adecuada para mantener la pureza del aire para todo el que trabaja en el área.	0	1	2	3
	5. Existe vibraciones transmitidas por equipos	3	2	1	0
	6. Las condiciones de la Temperatura en el lugar de trabajo son las adecuadas	0	1	2	3
	7. Considera Ud. Que los espacios (área) dentro del lugar donde trabaja son los adecuados	0	1	2	3
	8. Los espacios son adecuados para la circulación de camillas, personal y paciente sin interferencia.	0	1	2	3
	9. El piso y la superficie de trabajo son resbaladizas y peligrosas	3	2	1	0
	10. La iluminación en su unidad de trabajo es la adecuada.	0	1	2	3
	11. Durante su trabajo usted se expone a radiación (Royos X)	3	2	1	0
ii. Riesgos químicos	12. En su área se realiza el monitoreo continuo de niveles de Oxígeno, Gas combustible, Gases tóxicos	0	1	2	3
	13. Al manipular agentes químicos, cuenta con material adecuado.	0	1	2	3
	14. Tienen contacto con medicamentos	3	2	1	0

	15. Utiliza guantes como medida de protección durante la manipulación de sustancias químicas	0	1	2	3
	16. Utiliza gorro es como medida de protección durante la manipulación de sustancias químicas	0	1	2	3
	17. Utiliza lentes protectores como medida de protección durante la manipulación de sustancias químicas	0	1	2	3
	18. Utiliza mandilón como medida de protección durante la manipulación de sustancias químicas	0	1	2	3
	19. Utiliza botas como medida de protección durante la manipulación de sustancias químicas	0	1	2	3
	20. En el ambiente de su trabajo se expone a agentes anestésicos líquidos volátiles.	3	2	1	0
	21. Con qué frecuencia usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído.	3	2	1	0
	22. Con qué frecuencia usted se encuentra expuesto directamente ante el humo del electro bisturí.	3	2	1	0
<b>iii. Riesgos ergonómicos</b>	23. Realiza trabajo monótono y repetitivo	3	2	1	0
	24. Ritmo de trabajo es demasiado elevado.	3	2	1	0
	25. Trabajo sin pausas y en una misma posición por un tiempo prolongado	3	2	1	0
	26. Puestos de trabajo con espacio insuficiente para desarrollar las tareas requeridas	3	2	1	0
	27. El horario de trabajo le ocasiona alteración de los hábitos del sueño	3	2	1	0
	28. Durante toda su labor diaria utiliza Instrumentos que le exigen esfuerzo en extremidades superiores	3	2	1	0
	29. Ha tenido dolores articulares o musculares en los últimos 6 meses, relacionados con posturas inadecuadas durante su trabajo.	3	2	1	0
	30. Mantiene una postura adecuada durante su jornada laboral de trabajo.	0	1	2	3
	31. La postura prolongada de pie durante su jornada laboral es más de 4 horas.	3	2	1	0
	32. Ante un accidente laboral busca atención médica y comunica al jefe inmediato	0	1	2	3
	33. Aplica la postura corporal correcta al brindar atención al paciente.	0	1	2	3
	34. Realiza posturas de trabajo forzadas de manera habitual causándole dolores musculotendinosos	3	2	1	0
	35. Utiliza una mecánica corporal adecuada para movilizar pacientes	0	1	2	3

	36. Hace uso de una mecánica corporal adecuada para administrar medicamentos	0	1	2	3
	37. El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona.	0	1	2	3
<b>iv. Riesgos psicosociales</b>	38. En su actividad diaria, realiza horas extras	3	2	1	0
	39. Cuenta Ud. Con vacaciones anuales y/o permisos	0	1	2	3
	40. El ambiente en el que se desarrolla su trabajo laboral genera estrés.	3	2	1	0
	41. El ambiente en el que desarrolla su trabajo genera ansiedad.	3	2	1	0
	42. Cuentan con actividades sociales dentro de su grupo de trabajo, al menos una vez al mes.	0	1	2	3
	43. Usted labora en más de una institución o tiene algún trabajo complementario..	3	2	1	0
	44. En su centro laboral, siente que trabaja bajo presión.	3	2	1	0
	45. El clima organizacional en su trabajo es adecuado.	0	1	2	3
	46. Se siente emocionalmente agotado por su trabajo.	3	2	1	0
	47. Considera que tiene sobrecarga laboral.	3	2	1	0
	48. Tiene periodos de descanso durante la jornada de trabajo.	0	1	2	3
	49. Distribuye adecuadamente sus actividades en su trabajo	0	1	2	3
	50. Maneja buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	0	1	2	3
	51. Tiene autonomía en la realización de sus actividades.	0	1	2	3
<b>v. Riesgos biológico</b>	52. Realiza el lavado de manos antes y durante de cada intervención/procedimiento con el paciente y cuando las circunstancias lo exigen.	0	1	2	3
	53. Usa guantes para manipular al paciente, y manipular líquidos biológicos (muestras).	0	1	2	3
	54. Manipula con frecuencia muestras como sangre, orina, heces, tejido.	3	2	1	0
	55. Se dispone en su servicio de envases apropiados para desechar agujas, jeringas, bisturí y otros objetos punzocortantes	0	1	2	3
	56. Utiliza mascarilla al atender pacientes sintomáticos respiratorios	0	1	2	3
	57. En el lugar de trabajo, se implementan métodos de trabajo seguros para prevenir el contacto con fluidos biológico potencialmente infecciosos.	0	1	2	3
	58. Utiliza batas o delantales impermeables, ante la posibilidad de salpicaduras y líquidos orgánicos	0	1	2	3
	59. Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros	3	2	1	0

60. Con que frecuencia utiliza guantes como medidas de protección ante contacto con fluidos	0	1	2	3
61. Con que frecuencia utiliza gorro como medidas de protección ante contacto con fluidos	0	1	2	3
62. Con que frecuencia utiliza mascarilla como medidas de protección ante contacto con fluidos	0	1	2	3
63. Con que frecuencia utiliza lentes protectores como medidas de protección ante contacto con fluidos	0	1	2	3
64. Con que frecuencia utiliza mandilón como medidas de protección ante contacto con fluidos	0	1	2	3
65. Con que frecuencia utiliza botas como medidas de protección ante contacto con fluidos	0	1	2	3
66. Tiene protección inmunológica de hepatitis B	0	1	2	3
67. Re-encapsula las agujas hipodérmicas antes de descartarlo en el recipiente especial.	3	2	1	0
68. Descarta el material contaminado y no contaminado en la respectiva bolsa de color.	0	1	2	3
69. Es frecuente el contacto directo con pacientes que presentan secreciones respiratorias	3	2	1	0
70. Qué tan frecuente ha estado usted en contacto con heridas infectadas	3	2	1	0
71. Con qué frecuencia usted ha estado en contacto directo con pacientes infectados con hepatitis B.	3	2	1	0
72. Con qué frecuencia usted ha estado en contacto directo con pacientes infectados con VIH.	3	2	1	0
73. Que tan frecuente ha estado usted en contacto directo con materiales. (torundas, gasas) contaminados con secreciones de pacientes infectados.	3	2	1	0
74. Con qué frecuencia ha estado en contacto directo con equipos contaminados con secreciones corporales.	3	2	1	0
75. Disponen de recipientes adecuados para eliminar materiales biológicos	0	1	2	3

## ANEXO 3

### ESCALA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL (18)

Estamos realizando la investigación sobre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería en la sala de operaciones del hospital Lircay II 1 2018. La presente encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo le agradecemos ser lo más sincero posible.

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

**Edad:**.....años

**Sexo:** Varón  Mujer

**Situación laboral:** Nombrado  Contratado

**Cuánto tiempo lleva trabajando en la institución actual:**.....

DIMENSIONES	ÍTEMS	ALTERNATIVA DE RESPUESTA			
		Siempre	Frecuentemente	A Veces	Nunca
i. Motivación	1. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	3	2	1	0
	2. Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	3	2	1	0
	3. Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	3	2	1	0
	4. Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	3	2	1	0
	5. La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	3	2	1	0
	6. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	3	2	1	0
	7. Se promueve los altos niveles de desempeño.	3	2	1	0
ii. Responsabilidad	8. Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	3	2	1	0
	9. Puede trabajar de forma independiente.	3	2	1	0
	10. Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	3	2	1	0
	11. Cumple con el horario y registra puntualidad.	3	2	1	0
	12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	3	2	1	0
	13. La responsabilidad del puesto está claramente definido.	3	2	1	0
	14. Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	3	2	1	0
	15. Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	3	2	1	0
iii. Liderazgo y Trabajo en Equipo	16. Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	3	2	1	0
	17. Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a	3	2	1	0

	dificultades o situaciones conflictivas.				
	18. Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	3	2	1	0
	19. Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	3	2	1	0
	20. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	3	2	1	0
	21. El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	3	2	1	0
	22. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	3	2	1	0
	23. Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	3	2	1	0
<b>iv. Formación y Desarrollo Personal</b>	24. Los jefes promueven las capacitaciones.	3	2	1	0
	25. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	3	2	1	0
	26. La institución promueve el desarrollo personal.	3	2	1	0
	27. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	3	2	1	0
	28. Se recibe preparación para realizar el trabajo.	3	2	1	0

## ANEXO 4

### BASE DE DATOS

RIESGOS FÍSICOS										
RL_1	RL_2	RL_3	RL_4	RL_5	RL_6	RL_7	RL_8	RL_9	RL_10	RL_11
0	2	0	2	2	2	2	0	2	0	1
1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1
2	2	1	2	0	2	1	0	0	1	1
0	0	1	2	1	2	0	0	0	2	0
0	0	1	2	1	1	2	0	2	1	1
1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	2
2	2	1	1	1	2	0	0	2	2	0
1	2	2	0	2	2	2	0	0	2	2
0	2	1	0	1	1	2	1	2	2	1
1	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
0	1	0	2	1	2	1	1	2	1	2
2	0	1	1	0	0	1	2	0	2	1
1	2	1	2	1	1	2	1	0	0	1
2	2	0	1	2	2	1	0	2	0	2
2	2	2	0	1	0	1	1	2	1	1
2	2	0	1	1	0	2	1	0	0	2
0	2	0	0	0	2	1	2	0	2	0
1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	0
2	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1
2	0	2	0	0	0	0	0	1	0	2
2	1	0	2	0	0	1	1	0	1	1
2	0	1	0	2	1	1	0	0	2	0
2	2	2	2	1	0	2	0	2	0	0
2	2	1	0	2	2	2	0	1	1	1
0	0	1	2	1	2	1	2	1	2	0
0	1	1	0	2	1	0	2	2	1	2
2	0	2	2	1	0	2	0	2	0	1
0	2	2	2	2	1	2	0	2	0	1
0	2	1	0	1	2	0	2	0	1	2
0	2	2	0	2	0	0	2	0	1	2

RIESGOS QUÍMICOS										
RL_12	RL_13	RL_14	RL_15	RL_16	RL_17	RL_18	RL_19	RL_20	RL_21	RL_22
0	2	0	2	2	2	0	2	1	2	2
1	2	0	0	1	1	0	1	0	1	2
1	2	2	2	1	2	0	1	1	2	2
0	1	0	1	2	1	2	0	2	2	1
0	1	2	1	2	0	2	2	0	0	0
1	1	0	1	0	2	0	1	0	1	2
0	2	0	0	2	2	0	0	2	0	2
0	0	0	1	2	2	2	1	2	2	0
2	2	0	0	1	2	2	1	0	1	2
1	0	2	2	1	0	0	1	0	0	2

0	0	2	2	1	0	1	1	0	2	2
1	1	0	2	0	2	1	2	2	2	0
1	1	2	1	0	2	0	1	1	0	1
0	2	0	2	0	2	1	2	0	2	1
0	1	1	0	2	0	2	0	2	2	1
2	2	1	1	2	1	1	1	0	1	0
2	0	2	1	1	0	1	1	2	1	1
2	1	0	0	1	2	0	2	0	2	1
1	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0
2	1	1	0	1	1	2	0	0	0	0
2	2	0	0	1	0	1	2	0	0	2
1	0	0	1	0	1	1	0	2	2	2
0	0	1	1	2	1	2	2	1	1	0
2	2	0	1	2	2	0	0	1	0	0
1	1	1	0	0	0	2	2	0	1	1
0	1	0	1	2	1	2	1	2	0	1
1	2	2	1	1	0	2	0	1	2	0
2	2	2	0	0	0	2	2	0	0	0
2	0	0	0	0	0	1	0	2	2	0
2	1	0	2	0	2	1	2	0	2	0

RIESGOS ERGONOMICOS														
RL_23	RL_24	RL_25	RL_26	RL_27	RL_28	RL_29	RL_30	RL_31	RL_32	RL_33	RL_34	RL_35	RL_36	RL_37
2	1	2	2	2	1	2	1	0	1	2	1	2	1	1
2	1	2	1	0	0	2	0	1	1	2	1	0	1	1
1	1	1	1	0	2	2	0	2	2	2	1	2	0	1
2	0	0	1	0	0	1	1	2	2	1	2	1	0	2
1	0	0	2	0	0	2	1	0	0	2	2	2	0	0
0	0	0	2	0	1	1	2	0	2	0	0	1	2	0
2	2	0	2	0	0	1	1	0	0	0	1	2	2	2
2	2	0	0	1	1	0	1	0	2	2	1	0	0	2
2	0	0	2	1	2	2	1	0	0	2	2	2	2	0
0	0	1	1	2	1	1	1	0	0	2	1	0	0	0
0	2	1	2	2	0	0	2	1	0	1	1	0	0	0
2	1	1	2	2	2	1	0	2	1	0	0	1	0	0
1	2	0	2	0	2	2	1	0	2	0	2	1	1	1
0	2	0	0	1	0	0	0	1	1	2	2	1	0	0
0	0	1	1	0	1	1	1	2	0	0	2	2	2	2
1	2	1	2	1	2	1	2	0	0	1	2	0	1	1
0	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	2
2	1	1	1	1	2	2	1	0	2	2	1	0	0	2
2	2	0	2	2	2	1	1	2	1	1	0	2	0	0
0	2	1	0	1	1	2	0	2	1	1	0	2	0	2
1	1	1	0	1	2	0	2	0	2	1	2	0	0	0
1	0	0	2	0	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
2	2	0	0	2	1	2	2	0	0	1	1	2	2	2
0	0	1	2	2	2	1	1	0	1	0	1	0	2	1

0	2	1	2	0	2	2	1	1	1	0	1	0	0	0
2	2	0	2	2	2	2	0	1	2	0	1	2	1	2
1	2	2	2	0	2	1	1	0	1	0	0	0	1	2
1	1	2	2	2	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1
1	1	1	0	0	2	0	1	2	1	1	0	0	1	0
0	1	0	2	0	1	1	0	2	2	1	1	2	2	0

RIESGOS PSICOSOCIALES													
RL_38	RL_39	RL_40	RL_41	RL_42	RL_43	RL_44	RL_45	RL_46	RL_47	RL_48	RL_49	RL_50	RL_51
2	2	1	2	1	2	0	1	0	0	2	1	2	0
1	0	0	0	2	1	0	2	0	0	0	0	1	2
0	1	2	1	0	0	1	0	0	1	1	1	2	2
2	0	0	2	0	2	2	2	2	1	1	2	1	2
1	0	1	0	0	2	1	1	1	0	1	0	1	0
0	0	2	1	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1
0	1	0	2	2	1	1	1	0	2	1	1	2	1
0	0	2	1	0	0	1	0	1	1	2	0	0	1
1	2	0	2	0	1	2	1	0	2	2	1	2	2
0	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	2	0
1	2	0	2	0	0	2	2	0	1	1	0	0	0
0	1	1	0	2	1	1	0	2	2	2	0	1	2
0	2	2	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0
0	1	0	2	1	2	1	0	0	0	1	2	0	2
2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1
2	0	2	1	1	0	0	0	0	1	1	2	1	1
2	2	0	1	2	1	0	2	0	2	2	2	2	1
2	1	2	2	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
2	2	1	0	1	1	1	1	2	0	2	1	1	2
1	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0
0	2	1	2	1	2	2	0	0	1	0	0	1	2
2	0	0	2	2	1	0	0	0	1	1	1	2	1
2	1	1	0	1	2	1	2	1	1	2	1	0	0
1	1	2	2	2	0	1	2	1	0	0	0	1	1
0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2	2	0
0	0	2	2	2	1	0	1	1	2	0	0	0	0
1	0	0	1	2	1	1	0	2	0	2	1	1	2
2	2	0	0	0	2	0	1	2	1	0	2	1	2
1	2	1	1	0	2	0	1	1	2	2	0	1	0
2	0	0	2	1	0	0	0	2	1	0	1	2	2

RIESGOS BIOLÓGICOS																				
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	
2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5
1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	0	0	2	2	2	2	0	1	2	1	1	1	2
0	2	0	0	0	0	2	1	0	2	1	2	2	2	0	0	2	0	1	0	1	1	1	0
2	0	2	1	0	0	1	1	2	2	1	2	0	2	0	2	1	2	2	0	2	1	1	0
0	0	0	0	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	0	2	1	0	2	2	0
0	0	1	0	0	2	0	1	1	1	0	1	1	0	0	2	2	1	0	0	2	1	0	2
2	2	1	1	0	0	1	1	1	0	2	0	2	0	2	0	0	1	2	1	1	1	1	0
2	0	1	2	1	2	0	1	0	0	2	2	1	0	1	1	0	2	0	2	1	1	2	1
0	2	0	0	0	2	0	0	1	2	0	2	0	1	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0
0	1	2	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	2	0	2	1	2	1	1
1	1	0	2	0	2	0	2	0	0	0	2	2	1	1	1	1	2	2	1	0	0	2	1
2	0	2	2	1	2	1	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	1	1	2	1	1	1	2
2	1	2	2	0	0	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1
2	2	0	2	0	2	0	1	1	0	0	1	2	2	0	1	0	1	0	2	1	1	2	2
1	0	1	2	1	2	0	1	1	0	1	0	2	2	1	1	2	2	0	2	1	0	2	0
0	1	1	1	2	1	0	2	2	0	2	0	0	0	2	2	1	2	2	1	1	0	1	2
0	2	0	1	0	1	0	1	2	0	2	2	0	1	1	2	1	0	2	2	2	1	0	1
2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	1	0	0	2	1	1	0	2	2	1	1	0
1	1	2	2	2	2	0	2	1	1	0	1	0	1	2	0	2	2	0	0	0	2	1	0
2	0	1	2	2	1	1	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	2	1	2	0	0	0	1
1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	2	2	0	2	0	1	2	0	2	2	0	0	1	1
2	1	0	2	1	2	2	0	1	0	2	2	1	0	2	2	0	1	1	0	1	0	2	0
0	0	0	1	1	2	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	2	0	1	0	1	0
1	0	0	0	2	0	1	0	2	2	0	2	0	1	1	2	0	1	2	0	2	1	1	2
1	2	2	0	0	2	1	0	2	2	0	0	1	2	0	1	1	0	2	0	2	0	0	0
1	1	1	1	0	2	0	1	0	2	1	0	1	2	0	0	2	0	1	0	1	0	0	2
2	2	1	2	2	0	0	0	1	0	1	2	1	2	0	1	1	1	0	2	1	1	0	2
2	0	2	2	2	2	2	0	0	0	0	1	2	2	1	1	2	2	0	0	2	0	1	2
1	1	1	2	1	0	2	0	1	2	0	0	1	1	1	1	1	0	2	2	1	0	2	0
2	2	0	1	1	2	0	1	0	0	0	1	0	0	2	2	0	1	1	1	2	0	0	0
1	2	2	1	0	1	0	2	0	1	1	2	2	0	2	0	1	2	1	2	2	1	0	1

MOTIVACIÓN						
DL_1	DL_2	DL_3	DL_4	DL_5	DL_6	DL_7
1	1	1	2	2	2	1
1	2	0	1	1	1	0
1	1	2	2	2	1	1
1	2	1	1	1	2	1
1	1	1	0	1	1	0
1	1	1	0	0	1	1
1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	0	2	0
1	3	1	3	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1
2	0	1	1	1	1	1
2	1	2	3	1	2	2
1	1	2	1	1	1	2

2	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2
3	1	2	3	2	3	1
1	2	1	2	3	3	3
3	3	1	2	1	3	2
2	3	1	1	1	1	2
1	3	1	2	3	2	2
2	3	1	1	2	2	3
3	3	1	3	2	1	2
2	3	2	2	3	2	3
2	1	2	2	1	2	1
3	2	2	2	1	1	3
1	0	1	1	1	2	1
1	0	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1
3	1	3	2	1	2	2

RESPONSABILIDAD							
DL_8	DL_9	DL_10	DL_11	DL_12	DL_13	DL_14	DL_15
1	1	1	1	2	1	1	1
2	2	1	0	0	2	0	2
1	1	1	1	2	1	2	2
1	2	0	2	2	2	1	1
1	2	2	0	2	1	0	2
1	2	2	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	2	1	1
3	1	1	2	3	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	0
0	1	1	1	1	1	0	1
2	3	3	3	1	2	1	2
1	1	0	2	1	0	1	2
1	1	1	1	0	1	1	1
0	2	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	1	1
3	1	3	3	3	1	1	2
1	2	3	3	1	2	1	3
3	1	1	2	3	1	3	3
3	3	3	2	2	2	1	2
3	2	2	2	2	3	1	1
1	2	2	3	1	2	1	2
2	2	1	2	2	2	1	3
3	1	1	2	2	3	2	3
0	1	1	2	1	1	1	0
3	3	3	2	1	2	2	2
1	1	0	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1

1	1	2	1	1	1	1	1
2	1	3	2	2	3	2	1

LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO							
DL_16	DL_17	DL_18	DL_19	DL_20	DL_21	DL_22	DL_23
1	3	2	2	1	1	1	1
1	0	0	2	1	1	0	1
1	1	0	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	2	2	3
1	0	1	1	1	0	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1
1	0	1	1	1	1	1	1
1	0	2	1	0	2	1	1
3	3	3	2	1	2	2	3
1	1	0	1	1	0	1	2
1	1	0	1	1	1	1	1
2	2	2	3	2	3	2	3
1	2	1	2	1	2	1	0
1	0	2	1	1	1	1	0
2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	0	1	1	0	1	1
3	1	3	2	3	3	1	1
1	2	3	1	3	2	2	3
3	1	2	1	1	2	2	2
1	2	1	2	3	3	2	2
1	3	3	1	2	1	2	3
2	3	1	3	3	1	1	3
3	2	3	3	3	2	3	1
1	2	2	1	1	2	2	2
1	1	2	1	1	2	0	1
2	2	1	3	1	2	3	3
1	1	1	1	1	1	1	0
1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	0	1	0	1
3	1	1	2	2	3	3	3

FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL				
DL_24	DL_25	DL_26	DL_27	DL_28
2	2	1	2	2
2	2	0	1	2
1	1	2	2	1
1	1	1	1	2
1	2	1	1	1
0	1	1	1	1
1	1	1	1	2
1	2	1	1	1

1	2	1	3	2
1	1	1	2	2
1	1	2	1	2
1	2	1	2	3
2	2	0	1	1
1	1	0	1	1
1	1	0	1	1
1	1	1	1	1
1	1	1	2	1
3	2	1	2	1
1	1	3	2	3
2	1	2	3	3
1	3	1	1	1
3	1	1	2	3
2	3	1	2	1
1	1	2	2	3
2	1	1	1	1
1	1	1	2	3
1	1	1	2	1
1	1	2	1	1
1	1	1	1	1
1	2	1	1	1

## ANEXO 5

### IMÁGENES DE LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN















