

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**“Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales
de la salud en el Hospital Santa Rosa de
Puerto Maldonado, 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERIA:**

AUTORES:

Bach. CABRERA HUAYTA, Rosa Linda

Bach. CABRERA HUAYTA, María Rosa

ASESORA:

- Mg. TEVES ARCCATA, Cirila Monica

Puerto Maldonado, julio - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**“Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales
de la salud en el Hospital Santa Rosa de
Puerto Maldonado, 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERIA:**

AUTORES:

Bach. CABRERA HUAYTA, Rosa Linda

Bach. CABRERA HUAYTA, María Rosa

ASESORA:

- Mg. TEVES ARCCATA, Cirila Monica

Puerto Maldonado, julio - 2025

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de tesis a todos los familiares y amistades que han sido una fuente de motivación y apoyo a lo largo de este arduo proceso. A mi familia: gracias por su inquebrantable amor, tolerancia y comprensión a lo largo de mis periodos de concentración extrema. A mi familia y amigos, les agradezco su apoyo y aliento constantes. que me impulsaron a seguir adelante en los momentos más complicados. A todos ellos, agradecer por su invaluable contribución a este trabajo y por ser parte fundamental de mi camino hacia la realización profesional y personal.

CABRERA HUAYTA, Rosa Linda

CABRERA HUAYTA, María Rosa

TURNITIN_ROSA CABRERA & MARIA CABRERA

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.gob.pe

Fuente de Internet

2%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

1%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

7

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to unjbg

Trabajo del estudiante

1%

PRESENTACIÓN

Para lograr el Título Profesional de Enfermería se pone en consideración de su autoridad, el presente proyecto de investigación que lleva por título: “Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado (HSRPM), 2023”, documento preparado de acuerdo a las especificaciones previstas en el Reglamento de Grados y Títulos.

En el mismo se analizan dos aspectos importantes del que hacer hospitalario: los riesgos presentes en el trabajo y como estos se relacionan con el desempeño del cargo asignado, en particular en una franja de tiempo de pandemia tras la cuarta ola.

Esperando que el estudio contribuya en conocer la realidad sanitaria determinando la relacion entre estas dos variables para poder proponer algunas acciones que pudieran ser consideradas por los gestores a nivel hospitalario.

Las Autoras

RESUMEN

La presente investigación, titulada “Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2023”, tiene como **objetivo** evaluar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño de los profesionales de la salud en dicha institución. La **muestra** consistió en 150 profesionales de la salud. El **estudio** se enmarca en una metodología de enfoque cuantitativo e investigación básica de tipo no experimental de alcance descriptivo correlacional. Para la recopilación de datos, se utilizaron los **instrumentos**: una encuesta de riesgo laboral con 27 ítems y una encuesta sobre el desempeño del profesional de salud con 20 ítems.

Los **resultados** obtenidos revelan una relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2023. Entre ambas variables, el coeficiente de correlación fue de -0,503, con un valor p inferior al umbral de significación ($p < 0,05$). Además, se encontró que el riesgo laboral guarda relación con cada dimensión del desempeño laboral de los profesionales de la salud. Estos hallazgos destacan la importancia de adoptar un enfoque holístico para abordar los riesgos en el lugar de trabajo con el fin de mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Riesgos laborales, Desempeño laboral, Profesionales de la salud.

ABSTRACT

The present research, entitled “Occupational risks in relation to the performance of health professionals at the Santa Rosa Hospital in Puerto Maldonado, 2023”, **Objective:** to assess the relationship between occupational risks and the performance of health professionals in that institution. The **Sample:** consisted of 150 health professionals. The study is framed within a quantitative approach **Methodology** and basic non-experimental research of a descriptive correlational scope. Two **Instruments** were used for data collection: an occupational risk survey with 27 items and a survey on health professional performance with 20 items.

The **results** obtained reveal a significant relationship between occupational hazards and the performance of health professionals at the Santa Rosa Hospital in Puerto Maldonado, 2023. Between both variables, the correlation coefficient was -0.503, with a p-value below the significance threshold ($p < 0.05$). In addition, occupational risk was found to be related to each dimension of health professionals' job performance. These findings highlight the importance of adopting a holistic approach to addressing workplace risks in order to improve the health and well-being of workers.

Keywords: Occupational risks, Job performance, Health professionals.

INTRODUCCIÓN

Los problemas de la salud ocupacional del trabajador en las instituciones hospitalarias siempre ha sido una preocupación, en especial por los efectos que pueden llegar a tener sobre su integridad personal y es que las características del área laboral de distintas instituciones no necesariamente son las más seguras para el trabajador, como no lo es tampoco el hecho de las medidas de bioseguridad, en especial contra los riesgos biológicos y químicos no son bien practicadas por los trabajadores.

Al margen de ello, la institución y las actividades que en ella se desarrollan constituyen riesgos para la salud del trabajador, los cuales deben limitarse para que afecten lo menos posible a las personas y no alteren su desempeño profesional, pues no es necesario que estos se instalen como daños o enfermedades, sino que su sola presencia como en el caso de los riesgos biológicos pueden llegar a tener un efecto paralizante por el miedo y las sensaciones que producen.

Así ocurre en su cotidiano desenvolvimiento como trabajador de la salud, laborando en medio de muchos riesgos, que por la rutina no son analizados por las personas. Para estudiar este tema se ha planteado como objetivo del estudio determinar la relación entre los RL y el DDPS en el HSRPM, 2023. Para lo mismo, se ha desarrollado un trabajo dividido en capítulos que en detalle están compuestos de la forma siguiente:

- I Describe la problemática evidenciándola para la comprensión de la realidad, se plantean objetivos, variables y se logra operacionalizar las dos variables estudiadas en sus componentes más esenciales para facilitar su medición. Así mismo se esbozan los enunciados hipotéticos y los compromisos éticos de las investigadoras.
- II. Se efectúa una búsqueda sistemática de información actualizada acerca de los riesgos en el medio hospitalario y el desempeño de los trabajadores, así mismo investigaciones que se han efectuado y terminología clave para su comprensión.
- III. Se plantea la metodología por la cual se lograrán los objetivos trazados, las características de la muestra e instrumentos, los criterios

administrativos, así como las características de los instrumentos, validez y confiabilidad del mismo.

IV En este capítulo se realiza la presentación de tablas y figuras donde se observa los resultados y relación entre variables.

Además se coloca la bibliografía usada en el estudio, los instrumentos, matrices y permisos de realización del estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
PRESENTACIÓN	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.4 VARIABLES	5
1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	6
1.6 HIPÓTESIS.....	8
1.7 JUSTIFICACIÓN	9
1.8 LIMITACIONES.....	10
1.9 CONSIDERACIONES ÉTICAS	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	12
2.2 MODELO TEÓRICO.....	23
2.3 MARCO TEÓRICO	24
2.4 DEFINICIÓN DE TERMINOS	34
CAPÍTULO III:DISEÑO METODOLÓGICO	36
3.1 TIPO DE ESTUDIO.....	36
3.2 DISEÑO DEL ESTUDIO	37
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	37
3.4 MÉTODOS Y TÉCNICAS.....	39
3.5 TRATAMIENTO DE LOS DATOS	40
CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	42
CONCLUSIONES.....	64
SUGERENCIAS.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	66
ANEXOS	

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 3: INSTRUMENTO

ANEXO 4: AUTORIZACIÓN DE ESTUDIO

ANEXO 5: SOLICITUD DE VALIDACIÓN

ANEXO 6: FICHA DE VALIDACIÓN

ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Valoración de los riesgos laborales percibidos por profesionales de salud en el Hospital Santa Rosa	43
Tabla 2.- Valoración de los riesgos biológicos percibidos por profesionales de salud en el Hospital Santa Rosa	44
Tabla 3.- Valoración de los riesgos físicos percibidos por profesionales de salud en el Hospital Santa Rosa	45
Tabla 4.- Valoración de los riesgos químicos percibidos por profesionales de salud en el Hospital Santa Rosa	46
Tabla 5.- Valoración de los riesgos ergonómicos percibidos por profesionales de salud en el Hospital Santa Rosa	47
Tabla 6.- Valoración de los riesgos psicológicos percibidos por profesionales de salud en el Hospital Santa Rosa	48
Tabla 7.- Valoración del desempeño laboral de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa	49
Tabla 8.- Valoración del desempeño laboral en la dimensión Orientación de resultados de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa	50
Tabla 9.- Valoración del desempeño laboral en su dimensión calidad de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa	51
Tabla 10.- Valoración del desempeño laboral en la dimensión relación interpersonal de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa	52
Tabla 11.- Valoración del desempeño laboral en la dimensión iniciativa de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa	53
Tabla 12.- Valoración del desempeño laboral en la dimensión trabajo en equipo de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa	54
Tabla 13.- Valoración del desempeño laboral en la dimensión organización de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa	55
Tabla 14.- Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones	56
Tabla 15.-Relación entre los riesgos laborales y el desempeño de profesionales de la salud	57
Tabla 16.- Relación entre los riesgos laborales y la orientación de resultados del desempeño de los profesionales de salud	58
Tabla 17.- Relación entre los riesgos laborales y la calidad del desempeño de los profesionales de salud	59

Tabla 18.- Relación entre los riesgos laborales y las relaciones interpersonales del desempeño de los profesionales de salud	60
Tabla 19.- Relación entre los riesgos laborales y la iniciativa del desempeño de los profesionales de salud	61
Tabla 20.- Relación entre los riesgos laborales y el trabajo en equipo del desempeño de los profesionales de salud.....	62
Tabla 21.- Relación entre los riesgos laborales y la organización del desempeño de los profesionales de salud	63

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Valoración de los riesgos laborales percibidos por profesionales de salud en el “Hospital Santa Rosa” .	43
Figura 2. Valoración de los riesgos biológicos percibidos por profesionales de salud en el “Hospital Santa Rosa” .	44
Figura 3. Valoración de los riesgos físicos percibidos por profesionales de salud en el “Hospital Santa Rosa” .	45
Figura 4. Valoración de los riesgos químicos percibidos por profesionales de salud en el “Hospital Santa Rosa” .	46
Figura 5. Valoración de los riesgos ergonómicos percibidos por profesionales de salud en el “Hospital Santa Rosa” .	47
Figura 6. Valoración de los riesgos psicológicos percibidos por profesionales de salud en el “Hospital Santa Rosa” .	48
Figura 7. Valoración del desempeño laboral de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa” .	49
Figura 8. Valoración del desempeño laboral en la dimensión Orientación de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa” .	50
Figura 9. Valoración del desempeño laboral en la dimensión Orientación de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa” .	51
Figura 10. Valoración del desempeño laboral en la dimensión relación interpersonal de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa” .	52
Figura 11. Valoración del desempeño laboral en la dimensión iniciativa de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa” .	53
Figura 12. Valoración del desempeño laboral en la dimensión trabajo en equipo de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa” .	54
Figura 13. Valoración del desempeño laboral en la dimensión organización de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa” .	55

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

La salud y la seguridad en el trabajo es una rama de la especialización en salud que ha cobrado interés desde un tiempo atrás debido a la posibilidad real de contraer alguna enfermedad durante la realización de sus trabajos. El trabajo no es entonces solo la fuente de riqueza, sino que como efecto adverso de este se puede tener una dolencia.

Los riesgos laborales (RL₂) que existen en los establecimientos de salud han sido estudiados ampliamente. En España se ha reportado que los accidentes de trabajo, en especial aquellos que involucran accidentes de tipo biológico ocupan para el sexto lugar. Muchos de ellos contraen enfermedades aun protegiéndose. Si bien el principal riesgo en el medio hospitalario está relacionado al aspecto biológico, por ejemplo al entrar en contacto con sangre o fluidos altamente contaminantes, etc.

En el sector salud existen una serie de peligros que rebajan su nivel de vida (1), estos problemas de salud que constituyen riesgos biológicos para los trabajadores que brindan sus servicios y atención, pues el tipo de servicio brindado es prioritariamente curativo y recuperativo de la salud. Por lo mismo, condiciona una alta probabilidad de contagio, pero no son el único riesgo presente.

La mayoría de riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el medio hospitalario es diverso, en especial si se habla de personas enfermas. Pero existen otro tipo de riesgos que en muchos casos son poco reconocidos. Dolor de espalda, dolor de hombro o de piernas por haber sufrido de un riesgo ergonómico, asociado al haber movido cosas o pacientes, o al estar de pie.

Trabajar con sustancias que en muchos casos son irritantes, hasta cancerígenas, o altamente riesgosas como una vacuna por ejemplo BCG, antibióticos y otros, son riesgos químicos presentes en el medio hospitalario. Ahora si analizamos los riesgos físicos podemos ver que el ruido, temperatura, iluminación, etc. Exponen a un ambiente laboral poco sano.

Ya por último existen riesgos de tipo psicológicos, cuando se trabaja en un ambiente altamente estresante, que crea temor como por ejemplo durante la pandemia o donde la relación con los compañeros no son iguales y en ocasiones hay hasta un mal clima laboral. Al respecto Jail (2018) efectuó un estudio en el que determinó que el 45,8% de personal presentaba riesgos ergonómicos (2).

En cuanto al desempeño de los profesionales de la salud (DDPS₃) es necesario mencionar que esta referida a las acciones o conductas de los trabajadores al interior de sus organizaciones (3), las cuales son esenciales para el logro de los objetivos de una institución (4).

Al respecto Saboya (2015) efectuó una investigación en Tarapoto donde halló que el 5% de las enfermeras tenían mal nivel de desempeño, en tanto que 15% se consideraban como mediano desempeño y el 80% encajaba como desempeño adecuado (5).

Cabe resaltar que existen múltiples problemas por los cuales los trabajadores condicionan su desempeño, siendo algunos personales, otros institucionales. Pero finalmente, todos se llegan a reflejar en el cumplimiento de las funciones encomendadas y que finalmente son parte de la misión institucional.

En el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado (HSRPM₁), cuando se habla de riesgos laborales, es necesario resaltar que los riesgos biológicos se hallan presentes como consecuencia de tratar a pacientes que responden a un perfil epidemiológico caracterizado por presencia de pacientes con COVID 19, VIH, Hepatitis, leptospirosis, dengue y otras enfermedades infecciosas, virales y parasitarias.

Por lo tanto, para poder proteger al personal de salud se ha incrementado la dotación de equipos para la protección personal (EEP), pero la manipulación

de sustancias, medicinas, antibioticos y soluciones vienen ha ser los riesgos mas frecuentes que inclusive se vigilan como parte de los accidentes laborales por contacto con fluidos de riesgo.

Sin embargo, en la epoca de pandemia los riesgos biológicos han representado un problema principal que a influido en el desempeño laboral, donde los profesionales han sentido miedo, han actuado a la defensiva y esto ha podido afectar la calidad del servicio.

En el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado (HSRPM₁), la situación tambien fue compleja y se ha caracterizado por casos positivos de COVID 19, que es un riesgo de tipo biológico, por ello en todas las olas de la pandemia, en especial en la primera ola, la mayoría de los trabajadores llegaron a contagiarse hasta de manera reiterada. Además, el miedo al contagio, a llevar la enfermedad a sus hogares es una sensación que ha acompañado a las personas, la inseguridad ha menoscabado sus emociones, en un ambiente de trabajo acomodado sin suficientes recursos materiales ni infraestructura adecuada. Muchos factores de riesgo laboral presentes que es importante analizar.

Por lo cual, es preciso estudiar estos dos problemas que de forma primigenia pueden estar relacionados, con el surgimiento de la pregunta:

“Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2023”

1.2 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre los Riesgos laborales y el desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y la orientación de resultados del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023?

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y la calidad del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023?

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y las relaciones interpersonales del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023?

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y la iniciativa del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023?

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y el trabajo en equipo del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023?

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y la organización del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

Objetivos Específicos

Identificar la relación entre los riesgos laborales y la orientación de resultados del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

Determinar la relación entre los riesgos laborales y la calidad del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

Identificar la relación entre los riesgos laborales y las relaciones interpersonales del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

Determinar la relación entre los riesgos laborales y la iniciativa del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

Determinar la relación entre los riesgos laborales y el trabajo en equipo del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

Identificar la relación entre los riesgos laborales y la organización del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

1.4 Variables

Variable de estudio

Variable 1: Riesgos Laborales

Variable 2: Desempeño del profesional de la salud

1.5 Operacionalización de variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
Variable 1: Riesgos Laborales Es todo aquello que pone en riesgo la salud física, química, ergonómica, psicológica, social en especial en las nuevas formas laborales (6).	El instrumento empleado ha sido creado para el presente estudio basado en la clasificación de los riesgos en salud y esta dividido en 5 dimensiones y finalmente constituye está encuesta 27 items.	Riesgos biológicos	Contacto con fluidos	1,2,3,4,5,6
		Riesgos físico	Ruido	7
			Vibraciones	8
			Iluminación	9
			Temperatura	10,11,12
		Riesgos químicos	Manejo de desinfectantes	13,14,15,16
		Riesgos ergonómicos	Sobreesfuerzo	17,18,19,20
		Riesgos psicológicos	Entorno laboral	21,22,23,24,25,26,27

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS
Variable 2: Desempeño del profesional de la salud. Evaluación del costo beneficio de un trabajador en su ambito de trabajo (7).	Presenta un cuestionario con 6 dimensiones, las cuales permitiran medir el desempeño laboral, mencionado instrumento es patentado por MINSA consta de 20 items (8).	Orientación de resultados	Culminación de trabajo	1,2,3
		Calidad	Solucion de problemas	4,5,6
		Relaciones interpersonales	Respeto hacia las personas	7,8,9,10
		Iniciativa	Actitud frente al trabajo	11,12,13,14
		Trabajo en equipo	Compromiso con el trabajo	15,16,17
		Organización	Capacidad de organización y planificación	18,19,20

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

H0: No existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

Hipótesis Específicas

H2: Existe relación entre los riesgos laborales y la orientación de resultados del desempeño de los profesionales de la salud en HSRPM₁ , 2023.

H0: No existe relación entre los riesgos laborales y la orientación de resultados del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

H3: Existe relación entre los riesgos laborales y la calidad del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

H0: No existe relación entre los riesgos laborales y la calidad del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

H4: Existe relación entre los riesgos laborales y las relaciones interpersonales del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

H0: No existe relación entre los riesgos laborales y las relaciones interpersonales del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

H5: Existe relación entre los riesgos laborales y la iniciativa del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

H0: No existe relación entre los riesgos laborales y la iniciativa del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

H6: Existe relación entre los riesgos laborales y el trabajo en equipo del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

H0: No existe relación entre los riesgos laborales y el trabajo en equipo del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

H7: Existe relación entre los riesgos laborales y la organización del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

H0: No existe relación entre los riesgos laborales y la organización del desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023.

1.7 Justificación

Justificación práctica: Este proyecto sobre RL₂ en el HSRPM₁ en el año 2023 tiene una relevancia práctica innegable. Los profesionales de la salud son una parte fundamental de la sociedad, y su desempeño eficiente y seguro es esencial para cuidar la salud y el bienestar de los pacientes. Al identificar y comprender los RL₂ a los que se enfrentan estos profesionales en un entorno específico como el Hospital Santa Rosa, podemos desarrollar estrategias y políticas que contribuyan a renovar las condiciones laborales y disminuir los riesgos, con el tiempo, elevar el nivel de la asistencia sanitaria que recibe la comunidad.

Justificación metodológica: Esta investigación propone una metodología que permita identificar, evaluar los RL₂ específicos a los que se exponen los profesionales de la salud en el HSRPM₁ en el año 2023. Para ello, se requerirá el diseño de instrumentos de recopilación de datos adaptados a las particularidades de este entorno laboral, así como la aplicación de técnicas de análisis cualitativo y cuantitativo para interpretar los resultados obtenidos. Esta metodología innovadora permitirá generar conocimiento válido y confiable sobre los riesgos laborales en este contexto específico,

proporcionando una información básica para el desarrollo de intervenciones y políticas orientadas a mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad de los profesionales de la salud.

Justificación social: Trascenderá socialmente esta investigación, radica en su potencial para mejorar la calidad de vida y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores en salud, como de los pacientes atendidos en el HSRPM₁. Al identificar y abordar los riesgos laborales existentes, se podrán reducir los accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, disminuir el ausentismo laboral debido a enfermedades relacionadas con el trabajo, y mejorar la calidad y eficiencia de la atención médica brindada. Esto se traducirá en una mejora general en la salud y el cuidado de la población atendida por el hospital, así como en una mayor satisfacción y bienestar de los profesionales de la salud que trabajan en él.

Justificación desde el punto de vista teórico: Este estudio se sumará en la información ya disponible sobre riesgos laborales en la industria sanitaria, ampliándolo y mejorándolo. Específicamente en un contexto hospitalario como el HSRPM₁ en el año 2023. Al confrontar los hallazgos de esta investigación con teorías previas y contrastar los resultados obtenidos con estudios similares realizados en otros lugares, se podrá generar reflexión y debate académico sobre la naturaleza y las implicaciones de los riesgos laborales en este contexto particular. Esto permitirá avanzar en la comprensión de este problema y en la formulación de estrategias efectivas para aborda RL₂.

1.8 Limitaciones

Es importante analizar las limitaciones que pudieran existir para la realización del estudio, de manera que se pueda limitar la posibilidad de que afecten durante la realización del estudio, afectando su viabilidad.

En este estudio se ha considerado como una limitación la posibilidad de acceder a las unidades de muestreo, puesto que trabajan en horarios diferentes y no se hallan predispuestos a colaborar con el estudio. Esta situación identificada puede abordarse al solicitar el permiso del estudio y entablar coordinación con las personas que constituirán la muestra de estudio.

1.9 Consideraciones éticas

En el desarrollo de la investigación titulada “Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023”, fue primordial adherirse a los más altos estándares éticos, reconociéndose la importancia crítica de la ética como un pilar fundamental para la integridad científica. Esta consideración ética se fundamentó en el compromiso inquebrantable con el respeto a la dignidad, los derechos y el bienestar de los profesionales de la salud involucrados, así como en el impacto de las acciones realizadas en la sociedad en general.

Así mismo, se prestó especial atención a los resultados obtenidos ya que estos serán confidenciales y solo utilizados con fines investigación y que gracias a estos resultados se preverá todas las medidas necesarias para reducir al mínimo cualquier impacto negativo, garantizándose un entorno seguro y de apoyo para todos los implicados.

Para culminar, a cada uno de los participantes profesionales de la salud se dio una explicación sobre la investigación, como también fue autónomo en la decisión de aceptar y ser parte del trabajo de investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio.

A pesar de una exhaustiva búsqueda en diversas bases de datos internacionales, nacionales y locales, no se han encontrado antecedentes que aborden directamente la relación entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral del personal de salud en el contexto específico de un Hospital. Esto sugiere que el tema aún no ha sido ampliamente explorado, tanto en la literatura nacional como internacional, lo que coloca a la presente investigación en una categoría exploratoria. De acuerdo con lo señalado por **Hernández Sampieri (2014)**, cuando no se encuentran antecedentes relevantes sobre un tema específico, la investigación se considera como un aporte al conocimiento en un área poco explorada, contribuyendo a llenar un vacío en la literatura existente. En este sentido, la presente investigación busca ofrecer un análisis profundo de la relación entre estas dos variables, lo que permite una mejor comprensión de los riesgos que enfrenta el personal de salud y su impacto en el desempeño laboral (9).

Antecedentes Internacionales

Castro-Tigua JJ, Pita-Pincay CD, Durán-Pincay YE. (2023), en su estudio **titulado** “Riesgo laboral y bioseguridad aplicado en el personal de salud” en el país de Ecuador, se analizaron los riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores de la salud, especialmente en relación con las lesiones por pinchazos de agujas, alergias al látex, y los riesgos biológicos que incluyen infecciones agudas y crónicas, además las reacciones alérgicas y tóxicas causadas por agentes biológicos y sus derivados como otro factor de riesgo

significativo. La investigación tuvo como **objetivo** principal identificar los casos de exposición a estos riesgos en el personal de salud.

Se trató de un estudio con **diseño** cualitativo basado en una revisión sistemática de artículos publicados entre 2018 y 2022, **consultando** bases de datos como PubMed, Redalyc y Cochare Library. Los **resultados** revelaron que los riesgos en los trabajadores de salud se presentan principalmente en un nivel medio-alto, y el desconocimiento de los protocolos de seguridad es uno de los factores predisponentes más destacados.

Además, la exposición a microorganismos, capaces de provocar daños graves, constituye un riesgo biológico laboral importante. A través de la revisión de los estudios analizados, se encontró que un porcentaje elevado de los profesionales en áreas como enfermería y laboratorio clínico sufren accidentes biológicos, siendo las lesiones ocurridas durante la extracción de sangre y toma de muestras las de mayor incidencia. En **conclusión** la investigación también destaca el alto grado de incumplimiento de los protocolos de bioseguridad, lo cual incrementa la probabilidad de enfrentar riesgos biológicos, exacerbando así la vulnerabilidad del personal de salud ante estos peligros (10).

Dueñas Navarrete FA.(2023) “Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes” en el país de Ecuador.

Tuvo como **objetivo** analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud, el **tipo** de investigación fue cuantitativa, con enfoque deductivo y alcance descriptivo-correlacional, con una **muestra** de 76 colaboradores del hospital, teniendo como instrumento encuestas.

En el resultado se identificó que los niveles de estrés laboral, causados principalmente por la sobrecarga de trabajo, falta de motivación y retribuciones justas, afectan negativamente el desempeño y productividad laboral. Un 60.5% de los colaboradores mostró interés en mejorar su trabajo de manera autónoma, pero también se observó agotamiento emocional, cansancio y fatiga.

En **conclusión**, el estrés laboral afecta negativamente el desempeño del personal de salud, con una correlación significativa de -0.841 ($p < 0.01$). Se propone la implementación de tres programas: mindfulness, capacitación para controlar el estrés y un programa de motivación laboral (11).

Pérez, J. (2021), realiza el siguiente **trabajo** “Análisis de los riesgos laborales en la atención prehospitalaria” en la ciudad de México.

Con el **objetivo** de Identificar y analizar los principales riesgos laborales a los que se enfrenta el personal de atención prehospitalaria, con el fin de proponer medidas preventivas adecuadas; el **tipo** de investigación: Descriptiva, cuantitativa; con una **muestra** de 150 paramédicos y técnicos en urgencias médicas que laboran en diversas ambulancias de la Ciudad de México.

El **instrumento** fue una encuesta estructurada con preguntas cerradas sobre exposición a riesgos laborales, uso de equipo de protección y medidas de seguridad en el trabajo y como **resultado** el estudio reveló que el 60% del personal no utilizaba de forma adecuada los equipos de protección personal, lo que incrementaba el riesgo de exposición a enfermedades infecciosas. Además, se identificó que el 30% de los encuestados había sufrido lesiones musculoesqueléticas debido a la manipulación incorrecta de pacientes.

En **conclusión** es necesario implementar un programa de capacitación continua para mejorar el uso de equipos de protección y técnicas adecuadas para el manejo de pacientes, además de establecer protocolos de salud ocupacional para prevenir lesiones y enfermedades (12).

Heredia-Quito MÁ, Narváez-Zurita CI. (2021) realizaron el trabajo **titulado** “La importancia de la Evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud” realizado en el país de Venezuela.

con el **objetivo** de aplicar procesos administrativos en las organizaciones de salud, enfocándose en la planificación actualizada del talento humano, su evaluación de desempeño mediante el método 360° y la mejora en la gestión administrativa en el Hospital Homero Castanier Crespo.

el **tipo** de investigación fue descriptiva con diseño no experimental, teniendo como **muestra** al personal de hospital, el **instrumento** utilizado fue encuesta

basado en un cuestionario estadístico, como **resultado** se identifica la necesidad de reclasificación del personal acorde con sus competencias, y la aplicación de un sistema de evaluación de desempeño 360°. **Concluye** en capacitar todos los profesionales que laboran en la entidad hospitalaria y mejorar la evaluación de desempeño y aplicar una planificación participativa en la evaluación de desempeño (13).

Silva JSo, Carvalho ARB, Leite HDCS, Oliveira EMN (2020) titularon su trabajo de investigación “Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19” en el país de Brasil. El objetivo es reflexionar sobre los riesgos laborales que enfrentan los trabajadores de la salud durante la pandemia del COVID-19, el tipo de **investigación** que presenta es un ensayo cualitativo teórico-reflexivo **consultando** bases de datos como PubMed, Redalyc y lilacs, ya que es un análisis teórico basado en literatura revisada. el **Instrumento** utilizado fue una revisión de literatura nacional e internacional y uso de descriptores controlados en bases de datos. El **resultado** indica que la pandemia del COVID-19 ha exacerbado los riesgos laborales para los trabajadores de salud, especialmente debido al nivel de infectividad del virus y sus consecuencias físicas y mentales y se **concluyó** que es esencial conocer y controlar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la salud para establecer estrategias de prevención y minimización de enfermedades (14).

Antecedentes Nacionales

Cayllahua y Gaspar (2022) **titulo su trabajo** “Riesgo laboral en el personal de enfermería en central de esterilización del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica”

Por ello el **objetivo** del estudio fue determinar el riesgo en el que se encuentra el trabajador de salud en un hospital de Huancavelica, para ello se aplicó un **tipo de estudio** cuantitativo no experimental transversal y descriptivo con una **muestra** de 20 trabajadores de enfermería aplicando un **instrumento** desarrollado por Hernández Martínez en el año 2020 que tenía un total de 34

preguntas, antes de la aplicación del mismo se hizo una adecuación y se calculó el Alfa de cronbach estableciendo que la validez y confiabilidad adecuada pues arrojó un valor de 0,85329. Entre los principales **resultados** se tiene que el 90% de los trabajadores estudiados presentaban un riesgo de trabajo medio, solo el 10% tenía un riesgo laboral alto. Al análisis dimensional se puede establecer que el 80% tenía riesgo de carácter físico, el 50% riesgo químico, el 75% riesgo biológico de tipo alto, la mitad de ellos presentaba riesgo ergonómico de tipo alto y el 90% riesgo de carácter psicosocial en nivel medio. Por lo tanto, la **conclusión** del estudio es que la mayoría de los trabajos presentan riesgo (15,15).

Cárdenas y Mullisaca (2022), Este estudio contó con “determinar la conexión que existe entre los riesgos laborales y la forma del desempeño de los trabajadores de enfermería en el área de COVID en el Hospital de Salud de Grau durante el año 2022”, para lo mismo aplicaron una metodología de tipo cualitativa aplicada y prospectiva empleando un diseño no experimental transversal y correlacional, se trabajó con el total de 68 enfermeros utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como el instrumento elegido. Respecto a los resultados se tienen que el 95,6% de la muestra tenía alto nivel de desempeño así mismo el 86,8% presentó un nivel medio de riesgo laboral en cuanto a las correlaciones del estudio se pudo demostrar mediante la prueba de Spiderman que no muestra correlación de tipo significativo entre riesgos laborales y el desempeño del personal evaluado con una p de 0,588. Del mismo modo el análisis dimensional evidenció que no existía riesgo físico con una p de 0,5 menor a 0,05 tampoco existía riesgo químico $p = 0,2$ ni riesgo biológico p igual 0,20 finalmente el riesgo psicosocial tenía un $p = 0,7$ lo que sí se encontró mediante el estudio es un nivel de significancia de 0,1 para la dimensión de riesgo ergonómico en relación al desempeño laboral. Este estudio concreta que no existe la influencia plausible entre los riesgos laborales y el desempeño de los trabajadores de enfermería en el hospital estudiado (16,16).

Jaila (2020) este trabajo de investigación “analiza y establece el poder de la ergonomía sobre el rendimiento en el trabajo de los profesionales de la salud de un hospital en el sur del Perú”. Este estudio tuvo el objetivo de verificar el grado de influencia en estos profesionales y su rendimiento laboral. El estudio fue descriptivo y transversal con una población de 59 profesionales de la salud entre los que se hallaron médicos, técnicos y enfermeras que como parte de su trabajo diario se exponen a este tipo de riesgos, cada uno en la función que realiza en el trabajo. Para obtener los datos se utilizaron una lista de preguntas y se aplicó una encuesta a todos esos profesionales. Los resultados fueron: consideran ausencia de riesgo de tipo ergonómico 54,2%, presencia de riesgos de tipo ergonómico 45.8%, sobre el rendimiento en el trabajo 93,2%. El estudio concluye mostrando la relación negativa entre las variables estudiadas, ya que no existe relación de la ergonomía en el rendimiento laboral de los profesionales de la salud ya que se obtuvo un $p=0,582$ (17).

Chambi y colaborador (2020) hicieron una investigación sobre los riesgos de tipo psicosocial y su influencia en el trabajo profesional. El objetivo de su estudio fue verificar el nivel en el que influyen los riesgos laborales y que afectan el desempeño en el trabajo, este estudio fue cuantitativo - descriptivo con 128 profesionales de enfermería. Para el enrolamiento de la muestra se utilizó una encuesta y se realizó una entrevista. Los resultados fueron 96.1% son mujeres, 43.8% en un rango de edad de más de 50 años, 68% mostraron riesgo psicosocial en nivel medio y 64.1% tuvieron un desempeño laboral aceptable. La conclusión de su estudio muestra que existe correlación positiva entre los riesgos psicosociales y el desempeño de los profesionales de enfermería de este hospital (18).

Domínguez (2020) puso en marcha una investigación sobre las condiciones inadecuadas de la zona de labor para el profesional de enfermería por los riesgos laborales que existen como el riesgo biológico a los que están expuestos diariamente todos los profesionales de la salud y la influencia en su desempeño profesional por accidentes con la combinación elementos punzocortantes y fluidos como la sangre. Este estudio fue descriptivo y

cuantitativo enrolando un subgrupo de 85 profesionales de enfermería. Los resultados fueron 68.8% explicó haber sufrido accidentes laborales especialmente de riesgo biológico, 71.8% aseveró que estos accidentes los causaron elementos punzocortantes, 44,7% explicó haber tenido accidentes con sangre. Las conclusiones muestran que el profesional de enfermería está expuesto durante su labor a accidentes especialmente por el uso de las jeringas contaminadas. Las acciones que tomaron fueron el de usar jabón germicida, agua y un antiséptico. Se recomienda el uso de barreras para la protección en este caso (19).

Luna (2020) realizó una tesis para investigar las variables sobre “riesgos ocupacionales y desempeño en el trabajo aplicados a profesionales de la salud de un hospital de Moquegua”. Esta investigación tuvo el objetivo de determinar la influencia que tiene los riesgos ocupacionales en el trabajo de las enfermeras (os); el estudio fue de tipo prospectivo. La información se obtuvo mediante un cuestionario y observación sobre el desempeño del trabajo. Los resultados muestran la vinculación directa entre los riesgos ocupacionales y el desempeño en el trabajo especialmente riesgos químicos entre el personal de enfermería en las que se encontró una significancia de $p=0.00$ y Chi-cuadrado $X^2=70,00$ reveló que existía una relación significativa $p=0,00$ entre los riesgos biológicos y el rendimiento. Del mismo modo, Chi-cuadrado $X^2=70,00$ reveló una relación significativa $p=0,00$ entre los riesgos ergonómicos y el rendimiento laboral. El resultado del estudio demuestra que, a $p>0,05$, los riesgos laborales son significativos en relación con el rendimiento laboral. (20).

Mego (2020) realizó una investigación que tuvo por finalidad evaluar cómo se relacionan “los riesgos ergonómicos al desempeño de los trabajadores en las áreas de medicina física y radiología durante el año 2019 en el Hospital Belén de la ciudad de Trujillo”. Fue un estudio de carácter descriptivo, de corte transversal y correlacional simple en el que se incorporaron a 37 trabajadores. Se empleó el método REBA mediante el cual se realizó la evaluación de los riesgos elaborado por Mendoza. Se empleó la correlación de Spearman,

encontrando que tenían un deficiente desempeño laboral y riesgo ergonómico muy alto un 10,8% de la muestra, así mismo aquellos trabajadores que presentaron un desempeño laboral mediano correspondían al 67,6%. Presentaron un riesgo ergonómico bajo el 10,8% y el 32,4% un riesgo de tipo mediano, finalmente el 21,6% presentó riesgo alto y el 2,7% riesgo catalogado como muy alto. Presentaron desempeño laboral bueno el 21,6%, en tanto que 13,5% presentaron riesgo ergonómico bajo, 2,7% riesgo despreciable y 54% moderado. En cuanto a las correlaciones se ha podido establecer que los riesgos ergonómicos existen relación con el desempeño laboral con un RH o de menos 0,703 es decir son inversamente proporcionales de lo cual se puede deducir que a mayor riesgo de carácter ergonómico le sigue un menor desempeño en el trabajo en la áreas evaluadas (21).

Oscátegui (2020) realizó el estudio cuyo objetivo era establecer la influencia entre los riesgos laborales y la forma del desempeño de los trabajadores de un instituto especializado en Lima, para lo cual aplicó una metodología descriptiva, correlacional, transversal con un diseño no experimental. El instrumento utilizado fue autodiligenciado y consistió en un cuestionario bajo criterios éticos de anonimidad, el cual estaba compuesto por seis preguntas de tipo sociodemográfico, 21 preguntas de desempeño y 28 preguntas de conocimiento acerca de riesgos laborales. El estudio se realizó con un total de 35 trabajadores, empleando el método hipotético deductivo. Para el análisis estadísticos de empleo el estadígrafo correlación de Spearman, el cual pudo establecer que: no existía una relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño de los trabajadores con un $p=0,554$. Así mismo, el estudio arribó a la conclusión de que no existe una relación perceptible entre los riesgos físicos y el rendimiento laboral $p=0,269$, tampoco hay relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño de los trabajadores $p=0,255$; ni relación entre los riesgos biológicos con y el desempeño de los trabajadores con una $p=0,242$ y finalmente, tampoco hay relaciones de los riesgos químicos y el desempeño del trabajador con una $p=0,231$ (22).

Díaz (2019) llevó a cabo un estudio sobre el “desempeño laboral de las enfermeras (os) en un hospital de Chimbote” y los riesgos ocupacionales a los que se enfrentan. Este estudio fue no experimental y cuantitativo; para la recolección de datos se usó una población de 110 profesionales de enfermería a los que se les aplicó una encuesta y un cuestionario, los cuales fueron validados mediante *Alfa de Cronbach* y para verificar su confiabilidad se usó *Rho Spearman* para la verificación de las variables. Después de analizar los datos se obtuvo los siguientes resultados: se encontró un nivel medio entre las variables riesgos ocupacionales y desempeño laboral, sobre una relación riesgos ocupacionales y productividad la relación fue negativa sin significancia estadística, sobre la variable desempeño laboral riesgos ergonómicos y químicos el resultado fue positivo, se halló una significativa 0 para los riesgos biológicos. La conclusión de este estudio fue que existe relación entre las variables desempeño laboral y riesgos ocupacionales ya que resultado fue $r_s=0,011$, $p=0,911>0.05$ (23).

Estrada (2019) efectuó un estudio sobre el “síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital en Cusco”, el objetivo fue verificar la influencia que tiene este síndrome en la psicología de las enfermeras durante su labor diaria. El estudio fue cuali-cuantitativo y descriptivo, se utilizó un subgrupo de 127 expertos de enfermería. Para el enrolamiento de muestra se utilizaron además algunos cuestionarios para verificar la consecuencia del síndrome de Burnout con el desempeño laboral de las enfermeras verificándose su fiabilidad mediante Alfa de Cronbach. Toda la información fue analizada mediante el SPSS, encontrándose como resultado que existe influencia negativa entre el síndrome de Burnout y la labor que realizan las enfermeras en los hospitales; además se verificó el bajo conocimiento que tiene el personal administrativo y los directivos acerca de este síndrome, los mismos que no le dan la importancia debida en el efecto que puede tener en los trabajadores del hospital (24).

Limaylla (2018) llevó a cabo un estudio para verificar el “grado de estrés y problemas ocupacionales que influyen directamente en el desenvolvimiento del personal de enfermería en una clínica del Perú”. Este estudio fue descriptivo y cuantitativo con una población de 29 enfermeras y enfermeros trabajadores de esta clínica. Para obtener los datos se utilizaron una encuesta y una lista de preguntas en *formato Likert* validado según Alfa de Cronbach alcanzando un 0.738. Los resultados muestran que los riesgos laborales influyen en el desempeño profesional del personal de enfermería, encontrándose riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, biológicos y químicos de la siguiente manera 44,8% se encontraban expuestos a un riesgo de nivel medio, 34,5% nivel bajo, 20,7% nivel alto; según el criterio de riesgo biológico 51.7% estuvo expuesto en un nivel medio, 55,2% en el riesgo físico medio, 62.1% en riesgo químico bajo, 41, 4% riesgo ergonómico medio; riesgo psicosocial 37.9% como riesgo medio. Las conclusiones de este estudio muestran que los riesgos ocupacionales si influyen en mayor o menor medida en el desempeño y desenvolvimiento profesional del personal de enfermería (25).

Pantoja (2018) hizo una tesis sobre la “influencia de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en un hospital de Lima” tomando en cuenta la naturaleza del trabajo de un enfermero (a) por la carga postural, el traslado de paciente e instrumental, posturas forzadas o estáticas y otras que originan malestar y problemas musculoesqueléticos. El objetivo de esta tesis fue verificar la relación existente entre los riesgos de tipo ergonómico y desempeño laboral. La información fue recolectada mediante una encuesta y un cuestionario en *escala de Likert*, instrumentos validados por juicio de expertos alcanzando una confiabilidad para la variable riesgos ergonómicos 0.788 y para la variable desempeño laboral 0.778 lo cual significa una significancia positiva en la confiabilidad de estos instrumentos. La muestra estuvo conformada por 54 enfermeros y los datos fueron procesados mediante SPSS. Los resultados que se tuvieron fueron 96% de la muestra fueron mujeres, 4% varones, 46% en rango de edad de más de 35 años, 30% en un rango de más de 45 años y 24% en rango de edad de más de 25 años,

42% con un trabajo de 18 a 26 años, 32% con trabajo de 9 y 18 años, 26% con un trabajo de 0 a 9 años; sobre la información de los riesgos ergonómicos 42% con un riesgo de tipo ergonómico nivel medio, 38% riesgo ergonómico en un nivel bajo, 20% a riesgo de tipo ergonómico nivel alto. Los resultados de estas pruebas fueron una significancia mayor con un nivel $p=0.743$ mayor 0.05 lo que muestra que no existe significancia positiva entre riesgos de tipo ergonómico y el desempeño de los profesionales de enfermería en este hospital (26).

Antecedentes Locales

Checa y Surco (2019) realizó una investigación con el objetivo de establecer “Los factores de riesgo de tipo laboral que presentaron los trabajadores del Hospital Santa Rosa”. Para ello se empleó una encuesta que contenía cuatro preguntas de carácter social y demográfico y 37 que abarcaban los riesgos de distinto tipo, entre ellos físico, biológico, químicos, psicosocial y ergonómico. Se empleó un estudio diseño descriptivo incorporando a los trabajadores que presentaron una antigüedad de 1 a 5 años de vida laboral. Se encontró que la mayoría de los trabajadores no aplican los conocimientos de riesgo laborales y que los riesgos más predominantes fueron químico y biológico seguido de ergonómico, físico y en menor proporción el riesgo psicosocial. Entre los riesgos, el factor físico representó para el 42% de la muestra, una molestia evidenciada en el ruido, 49% señaló que el servicio eléctrico era inadecuado, el factor biológico en 93% señaló que había una exposición al contagio por los fluidos que se manipulaban, 53% presentaron agresión verbal y en cuanto al factor ergonómico 50% presentaron fatiga al culminar la jornada laboral. Finalmente, 44% manifestaron una exposición a los riesgos químicos (27).

2.2 Modelo teórico

La investigación “Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023” se fundamenta en el modelo teórico propuesto por Patricia Benner en su teoría “Del Aprendiz al Experto” (1). Esta teoría ofrece un marco para entender cómo la experiencia y el desarrollo de habilidades afectan la capacidad de los profesionales de la salud para reconocer, gestionar y mitigar los riesgos laborales en su entorno de trabajo.

El modelo teórico se articula en torno a los siguientes pilares, inspirados en los principios de Benner:

1. **Desarrollo de Competencias:** Según Benner, los profesionales de la salud transitan por cinco niveles de competencia: novato, principiante avanzado, competente, diestro y experto. Este modelo investigará cómo los profesionales en distintos niveles de competencia perciben y abordan los riesgos laborales, proponiendo que aquellos con mayor experiencia (diestros y expertos) tendrán una percepción más afinada y estrategias más efectivas para manejar estos riesgos.
2. **Experiencia Situacional:** Benner destaca la importancia de la experiencia situacional en el desarrollo de la competencia. En este contexto, se analizará cómo las experiencias específicas con riesgos laborales (como exposición a enfermedades infecciosas, manejo de sustancias peligrosas, estrés laboral, entre otros) enriquecen la capacidad de los profesionales para prevenir y responder a estos riesgos de manera efectiva.
3. **Intuición y Toma de Decisiones:** La teoría de Benner reconoce la intuición como un elemento crucial en la toma de decisiones de los profesionales expertos. Este modelo examinará cómo la intuición, forjada a través de experiencias repetidas y reflexión, contribuye a la identificación y mitigación de riesgos laborales, especialmente en situaciones de alta presión o incertidumbre.
4. **Empoderamiento y Autonomía:** Benner sostiene que el empoderamiento es fundamental en el cuidado de enfermería, lo que se traduce en reforzar el potencial de la persona. Aplicado al contexto de riesgos laborales, este modelo teórico investigará cómo el empoderamiento de los profesionales

de la salud a través de la educación, el entrenamiento y el soporte institucional mejora su capacidad para gestionar riesgos y fomenta un entorno de trabajo más seguro.

5. **Relación con los Pacientes y el Entorno Laboral:** La teoría de Benner también enfatiza la importancia de la relación entre el profesional de la salud y el paciente. En el marco de esta investigación, se explorará cómo esta relación, junto con el entorno laboral en el HSRPM₁, influye en la percepción y gestión de los riesgos laborales.

Este modelo teórico propone que el desarrollo de competencias, la acumulación de experiencia situacional, la intuición en la toma de decisiones, el empoderamiento y la relación con los pacientes son factores clave que influyen en cómo los profesionales de la salud perciben y manejan los riesgos laborales. A través de este enfoque, la investigación busca no solo identificar los riesgos presentes en el HSRPM₁ sino también desarrollar estrategias efectivas basadas en la experiencia y el empoderamiento para mejorar la seguridad y el desempeño de los profesionales de la salud (23).

2.3 Marco teórico

Riesgos Laborales

Los riesgos laborales se refieren a una serie de factores o situaciones que pueden provocar accidentes o daños en la salud de los trabajadores, afectando su integridad física y mental. Estos riesgos, aunque a menudo imprevistos e indeseados, pueden dar lugar a enfermedades o alteraciones en el bienestar general de los empleados. El riesgo laboral implica cualquier daño ocasionado durante el desempeño de las labores, el cual puede tener consecuencias graves para la salud, alterando tanto el equilibrio físico como el psicológico.

En el caso de los profesionales de la salud, la exposición a estos riesgos es particularmente alta debido a su contacto directo y a la naturaleza misma de sus actividades. Los trabajadores del sector salud pueden enfrentar daños como lesiones musculoesqueléticas, alteraciones en la columna vertebral y afectaciones en órganos vitales, debido a la manipulación de productos químicos tóxicos, así como al manejo inapropiado de desechos contaminados.

Los riesgos laborales que enfrentan incluyen factores físicos, químicos, biológicos y psicológicos, que se originan en elementos como el ruido, temperaturas extremas, uso de productos peligrosos, fallas en la maquinaria y equipos, condiciones de trabajo inadecuadas, sobrecarga de tareas y estrés laboral (28).

A. Riesgos Biologicos

Son las exposiciones a hongos, ácaros, virus y bacterias son factores de riesgo biológicos que afectan a los profesionales de salud, generando infecciones, reacciones tóxicas o alérgicas, e incluso infecciones agudas. Entre las enfermedades asociadas a riesgos biológicos se encuentran la tuberculosis (TBC), que se transmite por contacto directo con personas infectadas; la hepatitis, que se puede propagar a través del mal uso de elementos punzantes y el manejo inadecuado de desechos. Estos microorganismos pueden ingresar al cuerpo del profesional de salud por diversas vías, una de ellas es la vía respiratoria que ocurre por la inhalación de aerosoles, especialmente al tratar enfermedades como la influenza y la meningitis. La vía digestiva se da al llevarse objetos a la boca, no lavarse adecuadamente las manos tras atender a los pacientes, comer en el centro laboral o por la contaminación debido al movimiento de fómites. La vía sanguínea es una de las más peligrosas; además, los microorganismos pueden ingresar a través de las mucosas o la piel.

Uno de los accidentes más comunes entre los profesionales de salud, especialmente el personal de enfermería, es el mal uso de agujas o el riesgo de pinchazos con material contaminado, como sangre. Las manos son la parte del cuerpo más afectada en estos casos, por lo que es crucial tener precaución al utilizar y desechar este tipo de material. En caso de que ocurra un accidente de este tipo, el profesional de salud debe actuar de inmediato utilizando jabón germicida y desinfectante, además de informar al área de salud ocupacional para que se realicen las pruebas correspondientes. Por lo tanto es fundamental que se sigan los protocolos establecidos con la mayor discreción y profesionalismo posible (19).

- **Contacto con líquidos corporales:** Los líquidos corporales son secreciones biológicas producidas por el organismo. Estos pueden clasificarse en de alto y bajo riesgo. Se consideran de alto riesgo aquellos fluidos como la sangre, las secreciones genitales (secreción vaginal, semen), los fluidos provenientes de cavidades usualmente estériles, o cualquier otro fluido que contenga sangre visible. Por otro lado, los fluidos de bajo riesgo incluyen las deposiciones, la orina, el sudor y la saliva, ya que son menos transmisibles en términos de los microorganismos que pueden colonizar a los seres humanos. No obstante, independientemente de si se trata de fluidos de alto o bajo riesgo, es crucial manejarlos con extrema precaución. Para ello, es necesario utilizar equipos de protección personal adecuados, tales como guantes, gafas protectoras, mascarillas, pecheras impermeables, entre otros (29).

- **Contacto con tejidos corporales:** Las exposiciones a tejidos corporales se clasifican según el riesgo que conllevan en dos categorías: con riesgo y sin riesgo. Las exposiciones con riesgo incluyen heridas operatorias y traumáticas profundas que se acompañan de sangrado profundo, especialmente cuando son causadas por instrumentos con lumen, los cuales pueden generar una cavidad corporal, como es el caso de un tubo. Asimismo, se consideran de riesgo todas aquellas situaciones en las que hay contacto con fluidos que contienen sangre o aquellos derivados de la solución de continuidad de la piel, tales como el exudado de una herida, eccema o dermatosis. Por otro lado, la exposición de bajo riesgo corresponde a traumas o heridas superficiales que no presentan sangrado ni escarificación, y en las cuales no hay presencia visible de sangre o fluidos corporales. La piel permanece intacta y sana, como ocurre en el caso de un hematoma, donde no ha habido extravasación de fluidos ni sangre (29).

- **Contacto con sangre:** En los establecimientos de salud, el riesgo de entrar en contacto con sangre es considerablemente alto debido a la frecuencia de procedimientos como venopunciones, administración de medicamentos, curación de heridas, cuidado de estomas, entre otros. Aunque

la sangre se considera un fluido estéril, en el entorno hospitalario se atiende a personas enfermas, muchas de las cuales pueden ser portadoras de enfermedades como hepatitis, VIH y otras, que no siempre se evidencian de manera visible. Por esta razón, se debe considerar la sangre como potencialmente infectante, a menos que se demuestre lo contrario.

- **Contacto con fluidos corporales (semen, lagrimas, saliva):** Desde el punto de vista de la infectología el contacto con fluidos corporales constituye un riesgo para la persona que llega a exponerse en especial si se trata de sustancias biológicas o accidentes con material punzocortante o sustancias químicas que son altamente probable dentro del espacio hospitalario debido a que se relacionan con la posibilidad de contraer enfermedades transmisibles como la hepatitis de tipo B y C o el virus de la inmunodeficiencia humana como los más comunes (30).

- **Enfermedades contraídas durante su tiempo de trabajo:** La exposición percutánea está relacionada con la manipulación de material punzocortante que es empleado dentro del tratamiento en el sector salud y que es una de las formas de contraer enfermedades consideradas como riesgos de tipo biológico sin embargo existen una serie de medidas preventivas y profilácticas que pueden ayudar a que se disminuya la posibilidad de contacto o de lo contrario evitar contraer una enfermedad ante la exposición (31).

- **Manipulación de material con equipos obsoletos o en mal estado:** Existen diversos agentes infecciosos que pueden ser transmitidos de una persona a otra, ya sea del paciente al personal de salud, o viceversa, así como a través de equipos e instrumental. Esta transmisión es particularmente riesgosa cuando los equipos utilizados están desgastados, obsoletos o en malas condiciones. Además, los residuos generados durante la atención de salud también representan un alto riesgo para la transmisión de agentes biológicos. Por lo tanto, es fundamental garantizar la protección adecuada del personal y utilizar equipos en buenas condiciones, sometidos a un adecuado mantenimiento, para prevenir enfermedades virales como sarampión, rubéola, varicela, hepatitis, citomegalovirus, entre otras, así como infecciones

bacterianas como meningitis, salmonelosis, shigelosis, tos ferina y tuberculosis. También se puede producir contagio de infecciones por hongos, como *Aspergillus* y candidiasis, así como infecciones parasitarias, como la causada por *Giardia*, *Ascaris* y *Cryptosporidium* (32).

B. Riesgos Fisicos

Los riesgos físicos comprenden aquellos elementos presentes en el entorno laboral que pueden causar daño al organismo humano. Entre los riesgos físicos a los que se expone el profesional de salud se incluyen la exposición a ruidos, cortes, caídas, radiación ultravioleta, rayos láser o de ultra frecuencia, así como posturas forzadas y el trabajo prolongado frente a pantallas. Las consecuencias derivadas de estos riesgos pueden abarcar problemas visuales, musculoesqueléticos, hipoacusia, cansancio, fatiga e irritabilidad. Por ejemplo, la exposición constante a ruidos molestos puede alterar el equilibrio fisiológico del cuerpo, ocasionando un aumento de la presión arterial, alteraciones en el ritmo cardíaco, tensión muscular elevada, así como dificultades en la digestión y la respiración. A largo plazo, los ambientes ruidosos pueden generar dolor de cabeza, estrés, depresión, fatiga, pérdida de audición, insomnio y zumbidos en los oídos, entre otros efectos negativos (33).

- **Vibración de máquinas y ruido excesivo en su ambiente laboral (incluye llanto):** El trabajo realizado en entornos donde los equipos carecen de un adecuado mantenimiento o donde la reposición de los mismos es lenta, así como en ambientes laborales con condiciones deficientes, representa un riesgo significativo tanto físico como psicosocial. Factores como la falta de espacio, el ruido excesivo y la mala iluminación son algunos de los elementos que contribuyen a esta problemática. Estos factores no solo afectan la salud física del personal, generando problemas como fatiga, estrés o trastornos auditivos, sino que también inciden negativamente en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores. Además, un aspecto crítico en este tipo de ambientes es la estructura organizacional y la cultura laboral, que puede

agravar los efectos de estos riesgos, haciendo que los trabajadores experimenten un mayor nivel de agotamiento y disminución en su rendimiento (34).

C. Riesgos Químicos

Los riesgos químicos son aquellos derivados de la exposición continua a agentes o sustancias que pueden ingresar al organismo a través de la ingestión, inhalación o penetración, generando efectos adversos o enfermedades. Estas sustancias pueden ser peligrosas debido a su administración, transporte, preparación o utilización, ya que liberan polvo, vapores o gases que pueden ser asfixiantes o abrasivos, provocando daños en el cuerpo humano. El profesional de salud, en particular, está expuesto a diversos agentes químicos como reactivos, anestésicos y antisépticos, los cuales son considerados dentro de los riesgos químicos. En algunos casos, los profesionales de la salud también manipulan sustancias utilizadas en la preparación de medicamentos, lo que aumenta el riesgo de daños a los órganos, irritaciones, mutaciones, malformaciones congénitas, abortos y procesos de sensibilización. Estos agentes son potencialmente tóxicos y, con el tiempo, pueden provocar serios desequilibrios en el organismo.

En el caso del personal de enfermería, se han observado efectos como la sequedad en las manos debido al uso frecuente de jabones abrasivos o el empleo continuo de guantes, lo cual puede causar problemas en la piel. Además, los antisépticos utilizados para desinfectar el instrumental pueden provocar reacciones alérgicas, irritar los ojos y alterar las vías respiratorias. El alcohol, por su uso constante, también puede generar irritación y perjudicar la piel. Este tipo de riesgos químicos es especialmente relevante para los profesionales de la salud, ya que están presentes en los centros de salud y hospitales debido a las diversas sustancias utilizadas en la atención a los pacientes, la manipulación de instrumental hospitalario y la preparación de medicamentos, así como la emisión de gases perjudiciales (20).

D. Riesgos Ergonomicos

Los riesgos ergonómicos son aquellos factores relacionados con las condiciones de trabajo que pueden causar lesiones o trastornos en el cuerpo de la persona. Estos riesgos incluyen movimientos repetitivos, posturas forzadas, extensiones y flexiones de las extremidades, así como la movilización de cargas sin protección adecuada, entre otros. Este tipo de riesgos está estrechamente vinculado a problemas de salud osteomusculares, particularmente en el personal de enfermería. Una de las condiciones más comunes es la lumbalgia, que se caracteriza por dolor en la parte baja de la espalda y puede provocar alteraciones en la alineación de las vértebras y en la estructura muscular. Este problema se origina, principalmente, por el peso que soportan las vértebras de la zona lumbar.

Diversos estudios han demostrado que la lumbalgia es una de las principales causas de ausentismo laboral entre los profesionales de la salud, siendo considerada una enfermedad ocupacional grave. Los riesgos ergonómicos a los que se enfrenta el personal sanitario incluyen, además de los movimientos repetitivos y posturas forzadas, la exposición a ruidos, partículas contaminantes en el aire, sustancias carcinogénicas, temperaturas elevadas, mala iluminación, vibraciones, y esfuerzos físicos, todos los cuales pueden desencadenar problemas en la columna vertebral, trastornos musculoesqueléticos, pérdida auditiva, enfermedades pulmonares, traumatismos y trastornos psicológicos como depresión y estrés.

Estos riesgos se agrupan en diversas dimensiones relacionadas con los movimientos corporales en actividades como el traslado de pacientes, la movilización y colocación en las camas, y el transporte de equipos hacia las unidades de cuidados intensivos. Estos movimientos, que suelen implicar cargas pesadas y posturas inadecuadas, pueden generar problemas musculares, lesiones en las vértebras y en toda la columna vertebral. Además, la postura estática, especialmente el permanecer de pie durante largas horas en posiciones forzadas, también contribuye a alteraciones en la alineación

vertebral y problemas osteomusculares. El manejo de cargas, ya sea por el levantamiento, empuje o desplazamiento de pacientes o equipos, puede causar lesiones en la espalda, especialmente cuando el personal excede los límites de peso o mantiene posturas forzadas, como torsiones, inclinaciones o movimientos extremos (26).

E. Riesgos Psicológicos

Los riesgos psicosociales se refieren a aquellos factores que afectan el bienestar mental y emocional de una persona, generando niveles altos de estrés y tensión que, cuando son prolongados, pueden alterar profundamente su salud. Estos riesgos pueden surgir en un entorno laboral con un clima organizacional inadecuado, donde la falta de apoyo por parte de los superiores, tareas excesivamente complejas y la ausencia de tiempos de descanso contribuyen a un desgaste emocional considerable. Uno de los riesgos psicosociales más reconocidos es el síndrome de burnout, que se caracteriza por una sensación de fatiga extrema, angustia y alteraciones en los aspectos emocionales y psicológicos del trabajador. Este síndrome afecta negativamente al desempeño profesional, generando cansancio, insatisfacción, ausentismo e incluso deserción laboral.

La exigencia constante de trabajo, la falta de descansos adecuados, la escasa compensación económica y las largas jornadas laborales sin apoyo suficiente de los empleadores son factores que contribuyen al estrés y la fatiga emocional. Estos factores están estrechamente relacionados con un bajo rendimiento profesional, un aumento en el ausentismo y, en algunos casos, una posible deserción de la profesión (18).

- **Clima en la organización:** La Organización Internacional de Trabajo ha llegado a determinar la influencia negativa que ejercen los aspectos psicosociales dentro del trabajo en especial en el aspecto de contenido, gestión y organización del mismo, tanto como las condiciones del ambiente y la organización del servicio.

Una clasificación realizada por Leka, Griffiths y Cox señala que entre los riesgos psicosociales se puede aseverar qué es importante el contenido de trabajo caracterizado por ciclos de trabajo cortos repetitivo, sin variedad o trabajo fragmentado y sin sentido, en el cual el trabajador siente un uso deficiente de todas las habilidades y potencialidades que tiene con un nivel alto de incertidumbre, en especial cuando se trata de personas contratadas y que no tienen continuidad en su trabajo o cuando hay un trabajo permanente atendiendo a personas (34).

Asimismo, señala como un riesgo psicosocial interesante la carga de trabajo y el ritmo del mismo, marcado por las máquinas, por la presión del tiempo, por las metas sujetas a plazo, estas tienen que ver con el horario de trabajo, en especial cuando este se desarrolla en horarios nocturnos o se tienen jornadas de trabajo imprevisibles, horarios inflexibles, jornadas prolongadas (34).

- **Problemas interpersonales:** Un ambiente donde hay una mala comunicación, donde no hay apoyo para resolver los problemas, donde hay faltamiento de palabra o no se sabe cuáles son los objetivos institucionales llega a ser un ambiente negativo para el desenvolvimiento de los trabajadores. Esto guarda relación con las relaciones que se establecen al interior del centro de trabajo o cuando los integrantes del mismo forman grupos en el cual hay un aislamiento físico o social (35).

Una relación deficiente con los superiores o entre sus iguales genera conflictos entre los trabajadores, violencia laboral, acoso, falta de apoyo, faltamiento de palabra, etcétera. El trabajo no se desarrolla de manera adecuada y termina siendo una carga emocional para el trabajador (35).

Ahora bien respecto al rol que cumple la persona dentro de la organización es imposible realizar un trabajo en el cual no se hayan definido los roles y las responsabilidades lo cual lleva a duplicidad de trabajo a un trabajo en el cual las personas no se sientan sensibilizadas con el rol que les corresponde. Hace por lo tanto, su desarrollo profesional, se estanca y surge la incertidumbre, no hay una promoción adecuada, hay favorecimiento inseguridad en el rol social que cumple la persona. Es importante analizar desde el punto de vista psicológico que la persona tiene que conciliar su vida personal y laboral, por

lo tanto, debe organizarse también a nivel de su hogar para lograr el apoyo que requiere o evitar que los problemas de relación con su pareja o sus hijos lleguen a tener efectos al interior de la organización donde trabaja (35).

Desempeño De Los Trabajadores

Son todas las demostraciones y habilidades de competencia en el trabajo, las que están enlazadas con el conocimiento adquirido, la experiencia en el trabajo, la buena actitud, las habilidades, motivación correcta y diferentes factores por los que el profesional demuestra su competitividad y eficacia en el trabajo dentro de esta se pueden considerar la motivación y competencia profesional.

El desempeño considera la **organización de trabajo**, el cual es el conjunto de procedimientos que muestran una estructura laboral, la que incluye el riesgo de trabajo y la jornada laboral; está puede ser por turnos o continua (36).

El turno de noche o nocturno es el considerado como la jornada con más riesgos para el trabajador ya que altera los ritmos naturales del cuerpo humano y que puede causar desequilibrios en el sueño, en la digestión y algunos problemas del corazón o trastornos psicológicos. El conjunto de procedimientos que manejan los riesgos de trabajo, el ambiente el horario y la duración de trabajo también estará definido por el tipo cantidad de tarea que se le asigna al trabajador, lo cual puede llevar a tener una sobrecarga laboral o trabajos con posturas extremas o disforzadas; también se considera el clima laboral en el que existe un buen ambiente de trabajo sin ningún tipo de presiones, violencia o acoso (36).

La calidad del servicio es un atributo que permite cubrir las necesidades y expectativas de las personas que brindan el cuidado ofreciéndole productos y servicios de la mejor manera posible que excedan a las expectativas que tienen ellos respecto al servicio que se les brindará en la institución hospitalaria así como el personal esto lo clarifica Herrera (37).

La calidad del servicio se puede asociar a productividad pero más bien su punto de comparación más excelente está referido a la perfección con la cual

se usan los recursos y el tipo de liderazgo que se tiene en el espacio laboral lo que permite afrontar las situaciones de una manera más integral (38).

La orientación en los resultados implica que todas las tareas que realicen los trabajadores se relacionen con el objetivo institucional, para lo cual se necesita que previamente el capital humano este sensibilizado sobre el objetivo institucional.

Asimismo, al haber definido los procesos que se realizarán en cada una de las áreas se logra un mejor desempeño de las funciones de los trabajadores de la salud en un hospital, esto puede lograr el éxito, es decir cuando todo el capital humano se ha sensibilizado y trabajan por el mismo logro institucional en busca de la excelencia (39).

Las relaciones interpersonales son esenciales para realizar un trabajo coordinado en el sector salud, sin embargo, muchas veces éstas se ven alteradas por factores intrínsecos y extrínsecos, algunos de estos son institucionales y tiene que ver con el tema de no tener un trabajo o una posición segura al interior de la institución o se afecta con las relaciones interpersonales que se dan entre los trabajadores de la misma o de los trabajadores con los pacientes asimismo se influencia con el fracaso que pudiera de venir de la ejecución de las acciones necesarias para recuperar la salud de las personas las relaciones (40).

2.4 Definición de terminos

1) Desempeño Laboral: Es el desenvolvimiento en el área de trabajo, mediante este pueden detectar algunos problemas como no aprovechamiento del talento del trabajador, falta de motivación que no le permita tener oportunidades de mejorar y ascender en el trabajo (36). Según Añorga es la posibilidad que un trabajador realice las funciones asignadas según su cargo en un puesto laboral (41).

2) Peligro: Se trata de una situación amenazante, la que involucra riesgo de sufrir una emergencia o dolencia futura. (42)

3) Riesgo Laboral: Son los elementos de peligro en el centro laboral por el medio donde se labora o el uso de equipamiento instrumentos, etc. Necesarios para la realización de una labor .(43)

4) Salud Ocupacional: Se trata de la congruencia de varios elementos con el objetivo de promover el trabajo consciente y reconocido de los trabajadores que involucre cuidado de la salud y bienestar del trabajador y disminuir los riesgos laborales. (44)

5) Seguridad En El Trabajo: Son todos los procedimientos para controlar y minimizar los riesgos de accidentes e incidentes laborales. (45)

6) Accidente De Trabajo: La exposición a fluidos como sangre y otros agentes líquidos, sean estos biológicos o químicos se consideran como parte de los accidentes laborales es decir accidentes que ocurren dentro del lugar de trabajo. (46)

CAPÍTULO III:DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de estudio.

Enfoque: El enfoque adoptado en este estudio fue **cuantitativo**, dado que los datos recolectados fueron sistematizados y presentados de manera numérica. Aunque las variables estudiadas son de tipo nominal, lo que implica que se agrupan en categorías sin un orden específico, los resultados fueron cuantificados y presentados en tablas y gráficos para facilitar su análisis. Según Jameel et al. (2022), los enfoques cuantitativos permiten obtener resultados exactos y verificables, lo que los hace adecuados para investigaciones en las que se busca probar hipótesis y establecer relaciones entre variables. (47), (48) (49).

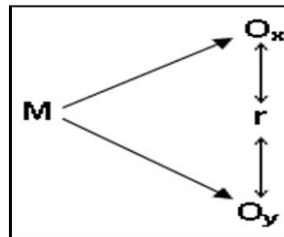
Nivel: El análisis realizado en este estudio, de carácter correlacional, permitió establecer una relación significativa entre la Variable 1 “riesgos laborales” y la Variable 2 “desempeño de los profesionales de la salud”. A través de técnicas estadísticas apropiadas, específicamente el rho de Spearman, que determinó la **correlación** entre ambas variables (50).

Diseño transversal: El diseño de investigación fue transversal, lo que implica que los datos fueron recolectados en un único momento del tiempo, específicamente durante el año 2023. Este diseño es útil para obtener una visión puntual y detallada del fenómeno estudiado en ese periodo, sin mediciones repetidas a lo largo del tiempo. Según Hernández et al. (2014), el diseño transversal permite obtener información del fenómeno en un instante dado, lo que es adecuado para explorar relaciones entre variables en contextos específicos (51).

Tipo: Este estudio se considera básico, ya que su principal objetivo es generar nuevo conocimiento sobre los riesgos laborales y su relación con el desempeño de los profesionales de la salud. Según García (2016), la investigación básica se enfoca en la generación de teorías y principios generales que amplían el conocimiento en áreas específicas, sin la necesidad de aplicaciones prácticas inmediatas (50).

3.2 Diseño del estudio

De acuerdo a la forma en la cual se abordaron las variables estudiadas, se planteó el siguiente gráfico con la intención de mostrar la manera en la cual se establecieron las relaciones en el estudio.



Donde M es la muestra en estudio.

Ox es la variable 1: Riesgos laborales.

Oy es la variable 2: Desempeño.

Finalmente “r” es la relación que se establece entre ambas variables.

$$n_f = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Entonces la proporción aceptable para el estudio o muestra final será de: 150 profesionales de la salud.

3.3 Población y muestra

Población

Compuesta por médicos, enfermeros, obstetras, nutricionistas, odontólogos y químico farmacéuticos, la población de referencia de este estudio estaba conformada por un total de 500 trabajadores de la salud que laboraban en el HSRPM₁.

Muestra

Para poder realizar el cálculo de la cantidad de elementos que compondrían ser la muestra, se utilizó un tipo de muestreo probabilístico que tenía dos versiones, siendo la aplicable a este estudio aquella destinada a poblaciones conocidas. Se aplicó la fórmula correspondiente para calcular el tamaño de la muestra, considerando la población total de 500 profesionales de la salud.

La fórmula utilizada fue la siguiente:

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Total de profesionales del HSRPM₁ 500

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = Éxito del estudio 60% (0.6)

q = Fracaso del estudio 40% (0.4)

E = Error muestral (+/- 5% = 0.05)

n = 150 profesionales de la salud.

Sustituyendo los valores en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 500 \cdot 0.6 \cdot 0.4}{(0.05)^2 \cdot (500 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.6 \cdot 0.4}$$

El cálculo arroja un tamaño de muestra inicial de aproximadamente 219 profesionales de la salud.

Aplicando el factor de corrección.

Dado que la población es finita (**500**), se aplicó el **factor de corrección** para ajustar el tamaño de la muestra a la población disponible. La fórmula con el factor de corrección es:

$$n_f = \frac{n}{1 + \frac{(n-1)}{N}}$$

Por lo tanto, $n_f = \frac{219}{1 + \frac{(219-1)}{500}} = \frac{219}{1 + 0.436} \approx 150.0$ después de aplicar el factor de corrección, el tamaño final de la muestra es de 150 profesionales de la salud.

Criterios De Selección.

Criterios de inclusión: Profesional que es trabajador del HSRPM₁ en condición de nombrado y contratado, que acepte participar del estudio y que haya laborado durante la pandemia de coronavirus en condición de servicio presencial.

Criterios de exclusión: Profesional que no deseen participar del estudio por voluntad propia y que no trabaja en el HSRPM₁.

3.4 Métodos y técnicas

Método

Se empleó el método deductivo, pues a partir de la información fragmentada procedente de los ítems de estudio se podrá mostrar una realidad general.

Técnica

Se aplicó en el estudio la encuesta para poder interactuar (52) con los profesionales de la salud y efectuar el llenado del instrumento.

El instrumento empleado ha sido creado para el presente estudio basado en la clasificación de los riesgos en salud: riesgos biológicos, riesgos físicos, químicos, ergonómicos y psicológicos. Estos se dividieron en 5 dimensiones de la forma siguiente. Biológicos (ítem 1 al 6), riesgo físico (7 al 12 ítems), riesgo químico (ítem 13 al 16), riesgo ergonómico (ítem 17 al 20) y finalmente, riesgos

psicológicos (ítems 21 al 27). Arroja tras su aplicación los niveles de riesgo Muy alto, Alto, medio, bajo y muy bajo.

La segunda variable desempeño del personal de salud, tiene cinco dimensiones: Orientación de resultados ítems, Calidad; Relaciones interpersonales, Iniciativa; Trabajo en equipo y Organización. Siendo un total 20 ítems, cuya puntuación evaluar los niveles de desempeño en : Muy alto, Alto, medio, bajo y muy bajo. Este puntaje se obtiene de acuerdo a la escala de likert, que tiene de 5 a 1 punto de calificación (8).

3.5 Tratamiento de los datos

El tratamiento de datos para la tesis titulada “Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023” se llevó a cabo mediante un análisis cuantitativo de las respuestas obtenidas a través de encuestas administradas al profesional de salud del hospital mencionado. Se emplearon diversas técnicas estadísticas para examinar las relaciones entre los riesgos laborales y el desempeño de estos profesionales.

Inicialmente, se realizó una distribución de frecuencias y porcentajes para cada una de las variables y dimensiones estudiadas, como se observa en las Tablas 1 a 13. Este paso permitió identificar la prevalencia de distintos niveles de riesgos laborales y evaluar aspectos específicos como riesgos biológicos, físicos, químicos, ergonómicos, psicológicos, así como dimensiones del desempeño profesional.

Posteriormente, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de los datos. Los resultados mostraron que las variables no seguían una distribución normal, lo que justificó el uso de pruebas no paramétricas para el análisis de hipótesis.

La relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional se examinó mediante la prueba no paramétrica de rho de Spearman. Esta prueba permitió establecer correlaciones entre las distintas variables y dimensiones, identificando asociaciones significativas entre los niveles de riesgo laboral y aspectos del desempeño de los profesionales de salud.

Este tratamiento de datos proporcionó una comprensión detallada de la relación entre los riesgos laborales y el desempeño de los profesionales de

salud en el HSRPM₁, ofreciendo una base sólida para la formulación de estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales y el desempeño del personal de salud.

CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El análisis detallado de los datos recopilados durante el estudio se da a conocer en este capítulo que representa un punto crucial en nuestra investigación, donde se revelarán las observaciones, hallazgos y patrones emergentes que arrojarán luz sobre la relación entre los riesgos laborales (RL2) y el desempeño de los profesionales de la salud (DDPS3) en este contexto hospitalario específico. A través de un enfoque riguroso y sistemático, examinaremos cómo diversas variables relacionadas con la riesgo biológico, riesgo físico, riesgo químico, riesgo ergonómico y riesgo psicológico se entrelazan para influir en la eficacia y bienestar de los profesionales de la salud del Hospital Santa Rosa, proporcionando así una visión holística de esta dinámica compleja y vital para la calidad asistencial.

Tabla 1.- Valoración de los riesgos laborales percibidos por profesionales de salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	4	2,7	2,7	2,7
Bajo	44	29,3	29,3	32,0
Medio	76	50,7	50,7	82,7
Alto	26	17,3	17,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 1 y Figura 1 se observa que el 50,7% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa” valoraron a los riesgos laborales en un nivel medio, el 29,3% en un nivel bajo, el 17,3% en un nivel alto y el 2,7% en un nivel muy bajo. Esto refleja una preocupación considerable por parte de los profesionales de la salud respecto a los riesgos que enfrentan en su entorno laboral. Ante esta realidad, es fundamental implementar medidas de seguridad adicionales y protocolos de prevención que no solo minimicen los riesgos laborales, sino que también garanticen la protección de la salud y el bienestar de los profesionales de salud.

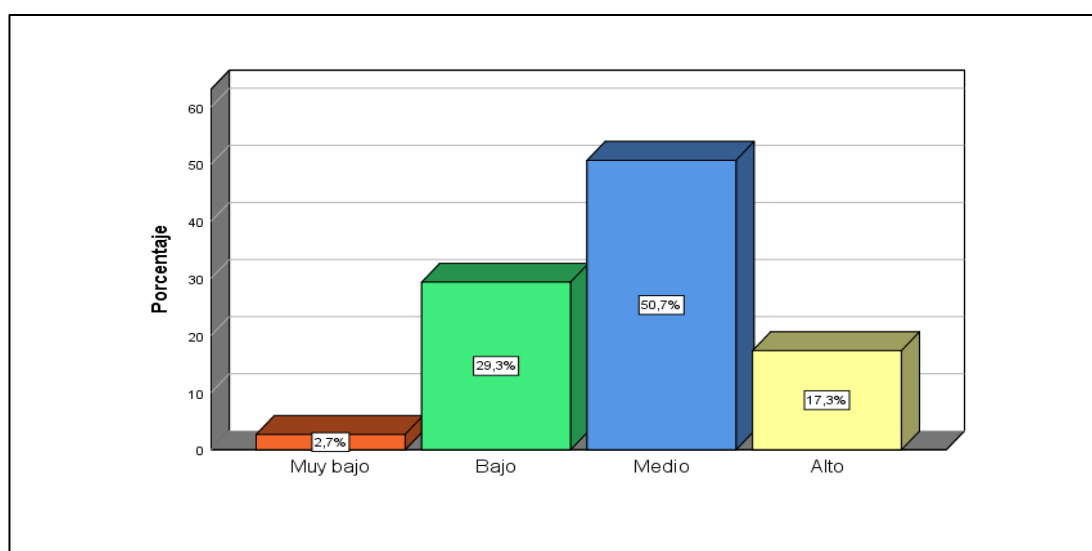


Figura 1 Valoración de los riesgos laborales percibidos por profesionales de salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 2.- Valoración de los riesgos biológicos percibidos por profesionales de salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	4	2,7	2,7	2,7
Bajo	28	18,7	18,7	21,3
Medio	44	29,3	29,3	50,7
Alto	48	32,0	32,0	82,7
Muy alto	26	17,3	17,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 2 y Figura 2, el 32% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa” sostienen que los riesgos biológicos se presentan en un nivel alto, el 29,3% en un nivel medio, el 18,7% en un nivel bajo, el 17,3% en un nivel muy alto y el 2,7% en un nivel muy bajo. Lo expuesto indica que existe una preocupación significativa entre una parte importante del profesional de salud en relación con el contacto con agentes biológicos que podrían representar riesgos para su salud. Estos riesgos biológicos podrían incluir la exposición a patógenos, virus, bacterias u otros agentes infecciosos presentes en el ambiente hospitalario.

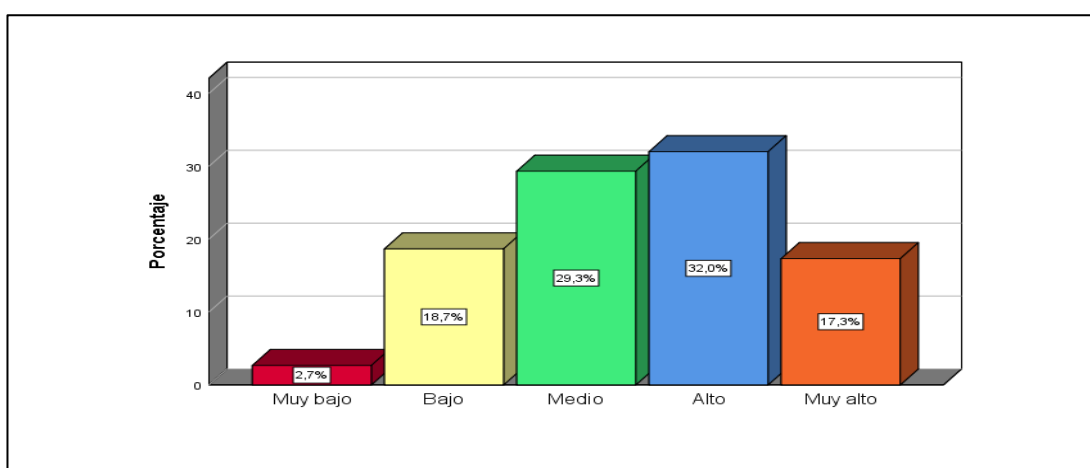


Figura 2. Valoración de los riesgos biológicos percibidos por profesionales de salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 3.- Valoración de los riesgos físicos percibidos por profesionales de salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	16	10,7	10,7	10,7
Bajo	56	37,3	37,3	48,0
Medio	52	34,7	34,7	82,7
Alto	22	14,7	14,7	97,3
Muy alto	4	2,7	2,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo los datos presentados en la Tabla 3 y la Figura 3, un 37,3% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa”, percibieron los riesgos físicos en un nivel bajo. Asimismo, el 34,7% indicó un nivel medio de riesgos físicos, mientras que un 14,7% reportó un nivel alto. Además, un 10,7% de los profesionales de salud señaló un nivel muy bajo de riesgos físicos, y solo un 2,7% mencionó un nivel muy alto. Los datos mencionados resaltan la importancia de evaluar y abordar adecuadamente los riesgos físicos en el ambiente hospitalario para asegurar un área de trabajo seguro y proteger la salud integral del profesional de salud.

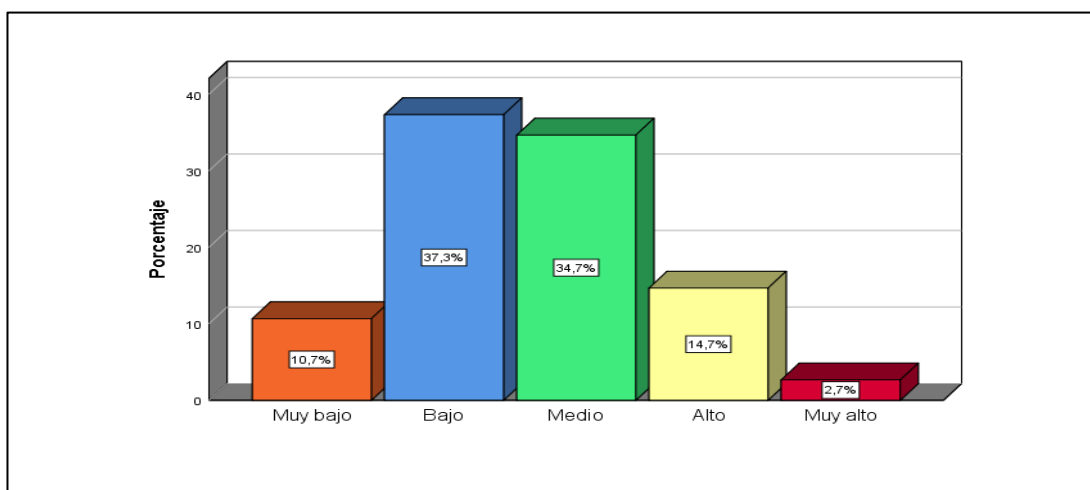


Figura 3. Valoración de los riesgos físicos percibidos por profesionales de salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 4.- Valoración de los riesgos químicos percibidos por profesionales de salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	92	61,3	61,3	61,3
Bajo	44	29,3	29,3	90,7
Medio	6	4,0	4,0	94,7
Alto	8	5,3	5,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Los datos presentados en la Tabla 4 y la Figura 4, muestran que un 61,3% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa”, percibieron los riesgos químicos en un nivel muy bajo, el 29,3% en un nivel bajo, el 5,3% en un nivel alto y el 4% en un nivel medio. Estos resultados sugieren que la mayoría del profesional de salud considera que los riesgos químicos en su área laboral son bajos o muy bajos, lo que podría indicar un nivel adecuado de control y prevención en cuanto a la exposición a sustancias químicas peligrosas. Sin embargo, es importante seguir monitoreando y gestionando estos riesgos para garantizar la seguridad y la salud de los profesionales de la salud.

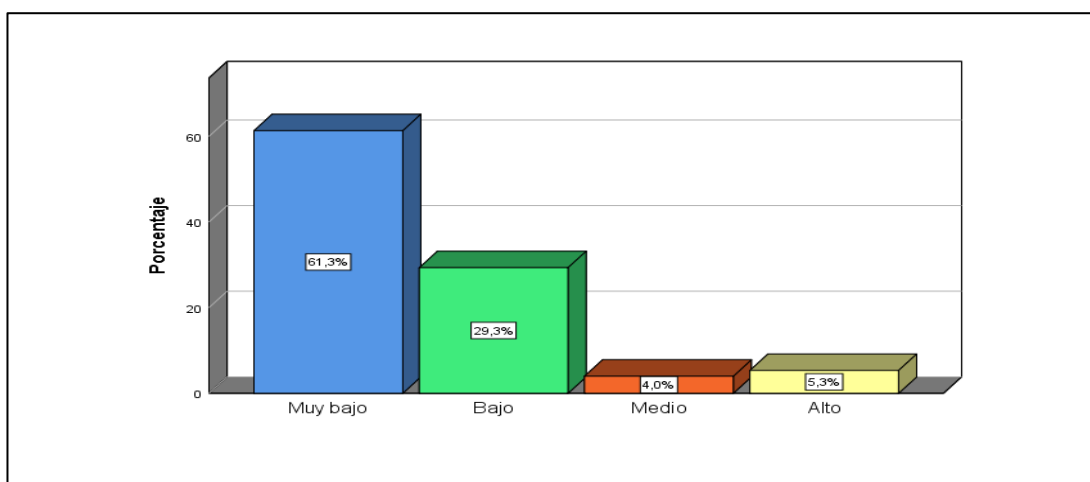


Figura 4. Valoración de los riesgos químicos percibidos por profesionales de salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 5.- Valoración de los riesgos ergonómicos percibidos por profesionales de salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	12	8,0	8,0	8,0
Bajo	32	21,3	21,3	29,3
Medio	42	28,0	28,0	57,3
Alto	32	21,3	21,3	78,7
Muy alto	32	21,3	21,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 5 y la Figura 5 se observa que un 28% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa”, valoraron los riesgos ergonómicos en un nivel medio, el 21,3% en un nivel alto, el 21,3% en un nivel bajo, el 21,3% en un nivel muy alto y el 8% en un nivel muy bajo. Lo expuesto indica que un grupo considerable de profesionales de salud consideran que existen situaciones que pueden tener un impacto negativo en la salud y el bienestar, como posturas incómodas, movimientos repetitivos o ergonomía deficiente en el lugar de trabajo.

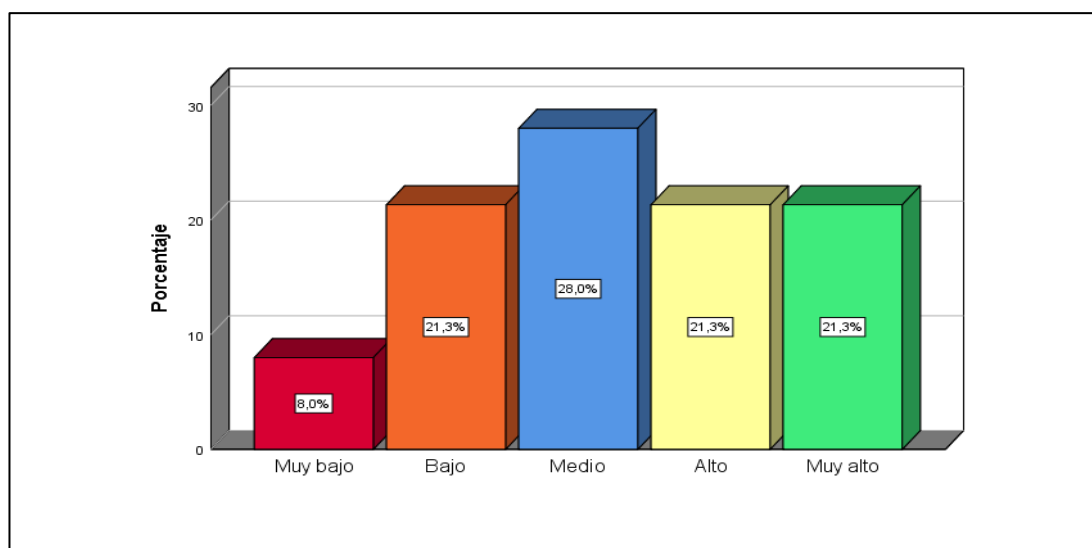


Figura 5. Valoración de los riesgos ergonómicos percibidos por profesionales de salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 6.- Valoración de los riesgos psicológicos percibidos por profesionales de salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	14	9,3	9,3	9,3
Bajo	42	28,0	28,0	37,3
Medio	56	37,3	37,3	74,7
Alto	38	25,3	25,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6 y la Figura 6 se observa que un 37,3% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa”, valoraron los riesgos psicológicos en un nivel medio, el 28% en un nivel bajo, el 25,3% en un nivel alto y el 9,3% en un nivel muy bajo. Este hallazgo indica una preocupación significativa entre los profesionales de la salud respecto a los factores psicológicos que pueden afectar su bienestar emocional y mental en el entorno laboral. Por ello, resulta imperativo la implementación de estrategias para gestionar el estrés, la ansiedad y otros desafíos emocionales puede ser fundamental para proteger la salud mental y el bienestar de estos profesionales de salud.

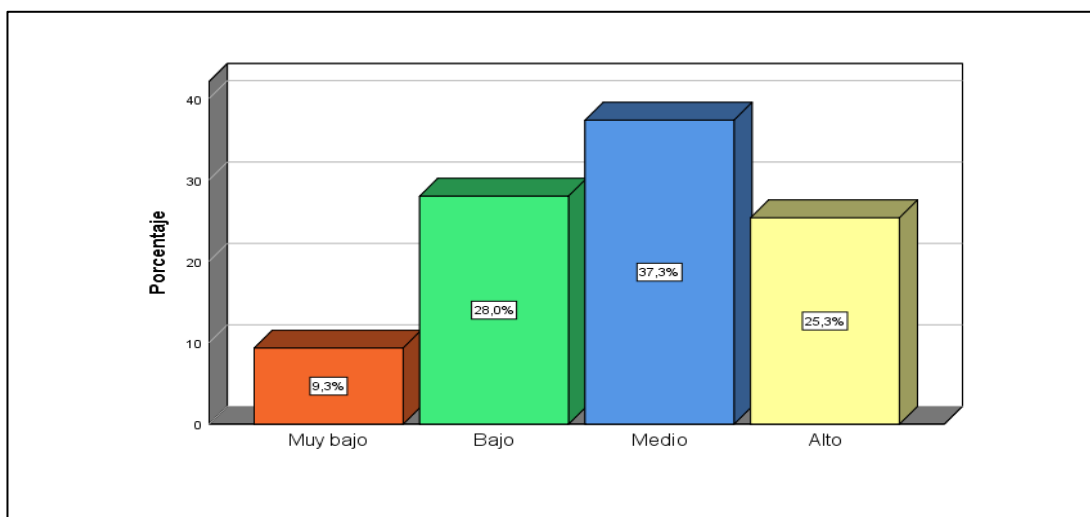


Figura 6. Valoración de los riesgos psicológicos percibidos por profesionales de salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 7.- Valoración del desempeño laboral de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	0,7	0,7	0,7
Medio	16	10,7	10,7	11,3
Alto	76	50,7	50,7	62,0
Muy alto	57	38,0	38,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 7 y Figura 7 se puede ver que el 50,7% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa”, valoraron su desempeño en un nivel alto, el 38% en un nivel muy alto, el 10,7% en un nivel medio y el 0,7% en un nivel muy bajo. La alta proporción de profesionales de la salud que se califican a sí mismos en los niveles más altos de desempeño es alentadora, ya que indica un sentido de competencia y autoeficacia en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Esta autoevaluación positiva entre el profesional de salud puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo en el hospital.

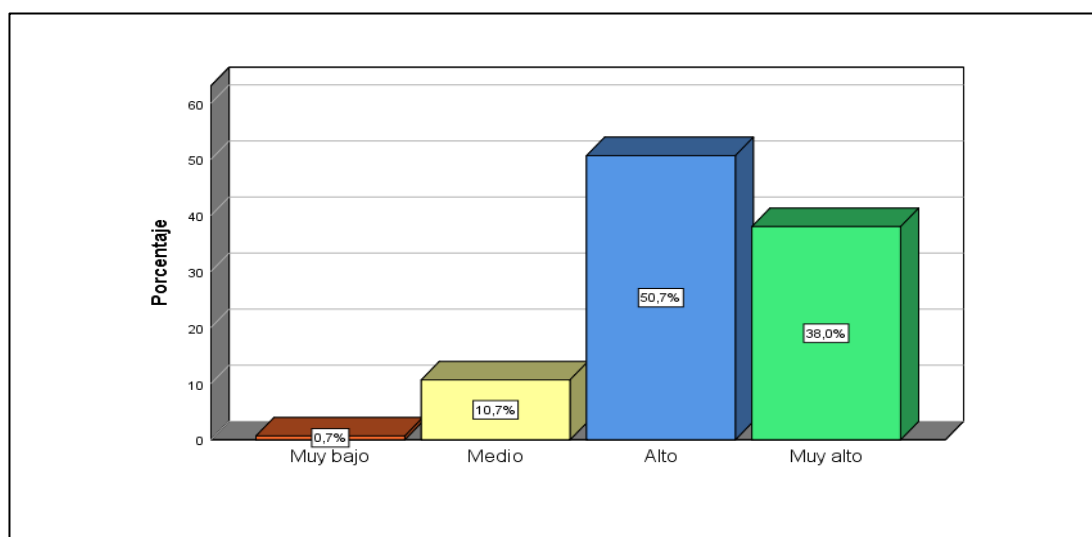


Figura 7. Valoración del desempeño laboral de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 8.- Valoración del desempeño laboral en la dimensión Orientación de resultados de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	0,7	0,7	0,7
Bajo	1	0,7	0,7	1,3
Medio	14	9,3	9,3	10,7
Alto	69	46,0	46,0	56,7
Muy alto	65	43,3	43,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 8 y Figura 8 se observa que el 46% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa”, valoraron su orientación de resultados en un nivel alto, el 43,3% en un nivel muy alto, el 9,3% en un nivel medio, el 0,7% en un nivel muy bajo y también el 0,7% en un nivel bajo. La alta proporción de profesionales de la salud que reportan niveles altos y muy altos de orientación hacia los resultados es alentadora, ya que indica un compromiso y una motivación intrínseca para alcanzar objetivos y cumplir con las metas establecidas en su labor. Esta orientación hacia los resultados puede promover la eficacia y la eficiencia en el desempeño de las tareas laborales.

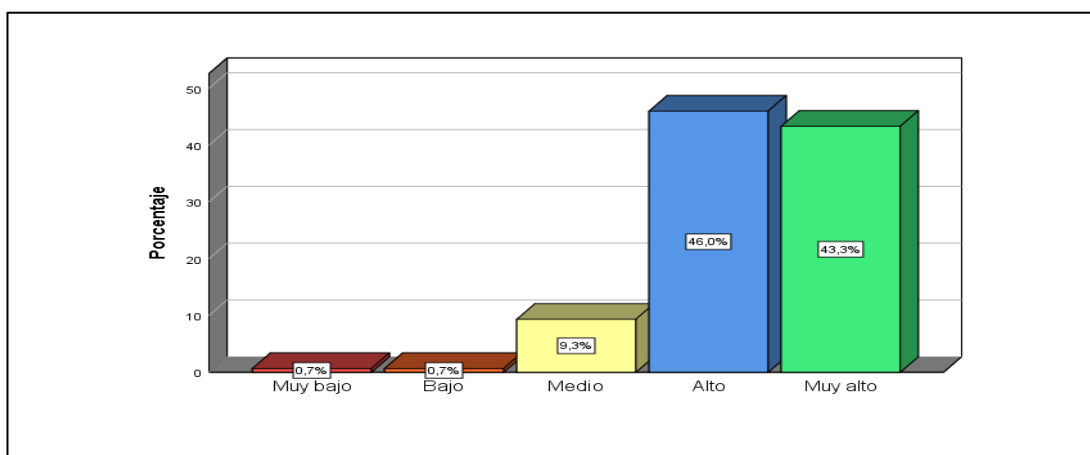


Figura 8. Valoración del desempeño laboral en la dimensión Orientación de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 9.- Valoración del desempeño laboral en su dimensión calidad de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	4	2,7	2,7	2,7
Bajo	14	9,3	9,3	12,0
Medio	19	12,7	12,7	24,7
Alto	67	44,7	44,7	69,3
Muy alto	46	30,7	30,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla 9 y Figura 9, el 44,7% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa”, valoraron su calidad en un nivel alto, el 30,7% en un nivel muy alto, el 12,7% en un nivel medio, el 9,3% en un nivel bajo y el 2,7% en un nivel muy bajo. La considerable proporción de profesionales de la salud que reportan niveles altos y muy altos de calidad en su trabajo es favorable, ya que indica un alto nivel de satisfacción y cumplimiento con respecto a la calidad de los servicios que prestan. Esto puede contribuir a una mayor confianza por parte de los pacientes y mejorar la reputación del hospital en general.

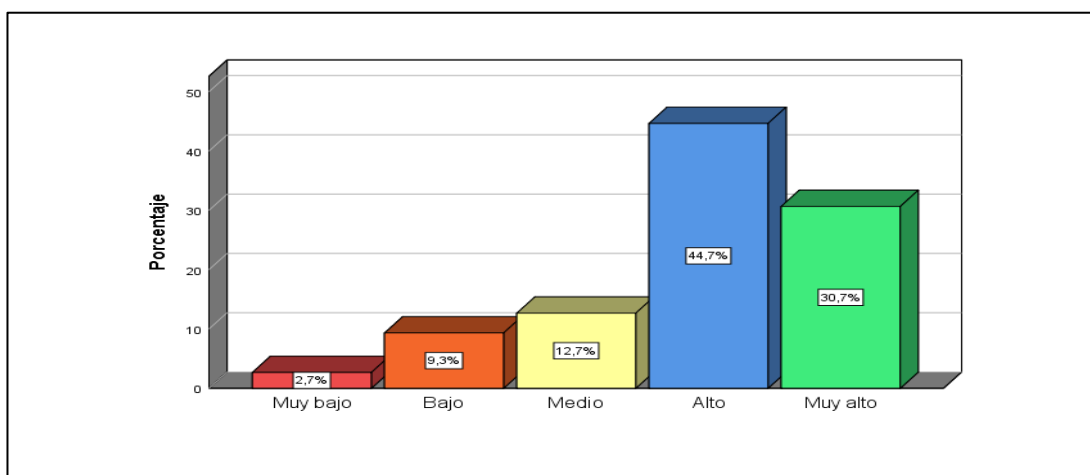


Figura 9. Valoración del desempeño laboral en la dimensión Orientación de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 10.- Valoración del desempeño laboral en la dimensión relación interpersonal de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	3,3	3,3	3,3
Medio	9	6,0	6,0	9,3
Alto	75	50,0	50,0	59,3
Muy alto	61	40,7	40,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 10 y Figura 10, el 50% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa”, valoraron las relaciones interpersonales en un nivel alto, el 40,7% en un nivel muy alto, el 6% en un nivel medio y el 3,3% en un nivel bajo. Esto implica que los profesionales se caracterizan por experimentar relaciones interpersonales positivas y satisfactorias en su lugar de trabajo. Esta percepción puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y colaborativo, lo que a su vez puede influir positivamente en la moral del equipo y la satisfacción laboral.

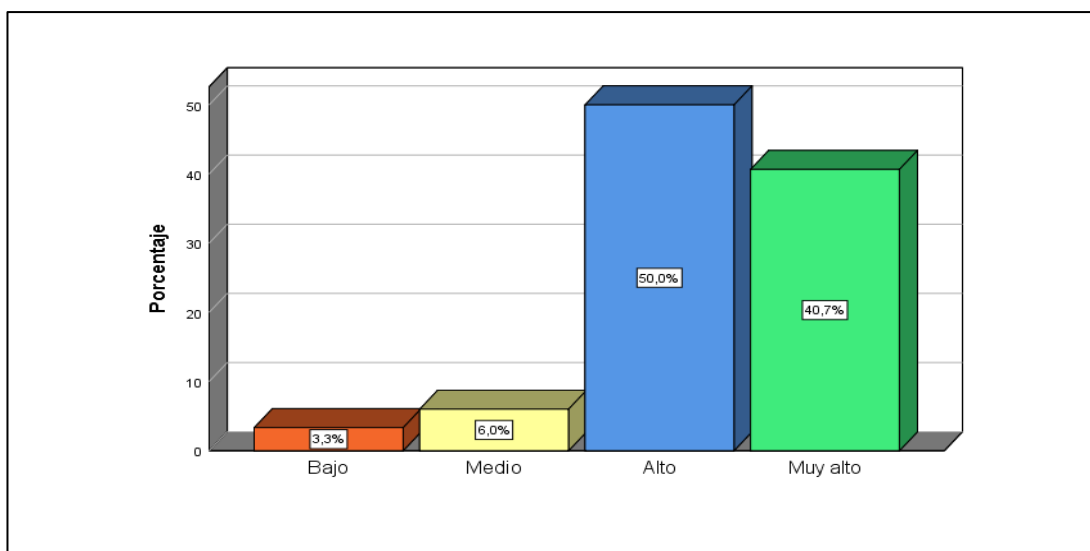


Figura 10. Valoración del desempeño laboral en la dimensión relación interpersonal de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 11.- Valoración del desempeño laboral en la dimensión iniciativa de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	0,7	0,7	0,7
Bajo	2	1,3	1,3	2,0
Medio	10	6,7	6,7	8,7
Alto	73	48,7	48,7	57,3
Muy alto	64	42,7	42,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo la Tabla 11 y Figura 11, el 48,7% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa”, valoraron su iniciativa en un nivel alto, el 42,7% en un nivel muy alto, el 6,7% en un nivel medio, el 1,3% en un nivel bajo y el 0,7% en un nivel muy bajo. Esta información indica que una parte significativa de los profesionales de salud exhiben un alto nivel de iniciativa en su trabajo. Esta iniciativa puede manifestarse en la búsqueda activa de soluciones a problemas, la participación proactiva en actividades laborales y la toma de responsabilidad en la ejecución de tareas. Un alto nivel de iniciativa entre el personal de salud puede contribuir positivamente a la eficiencia operativa y al logro de los objetivos organizacionales.

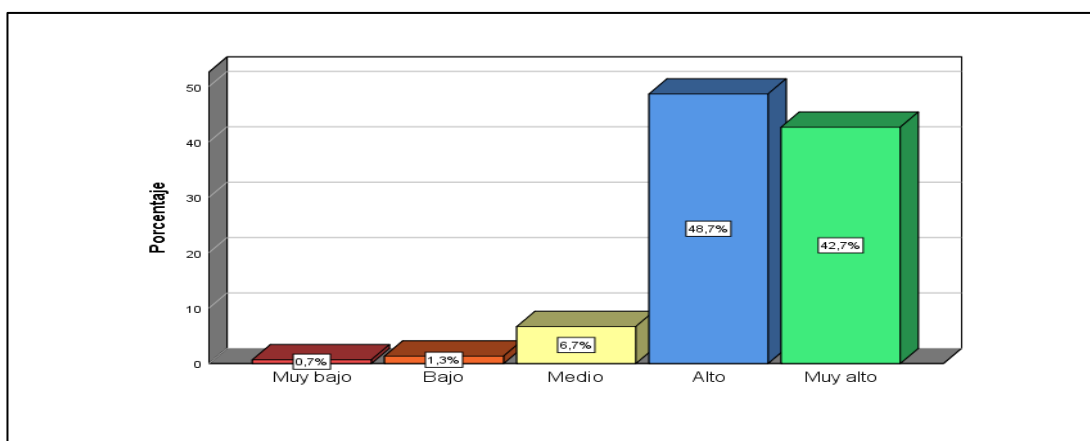


Figura 11. Valoración del desempeño laboral en la dimensión iniciativa de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 12.- Valoración del desempeño laboral en la dimensión trabajo en equipo de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	0,7	0,7	0,7
Bajo	2	1,3	1,3	2,0
Medio	6	4,0	4,0	6,0
Alto	75	50,0	50,0	56,0
Muy alto	66	44,0	44,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 12 y Figura 12, el 50% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa”, valoraron el trabajo en equipo en un nivel alto, el 44% en un nivel muy alto, el 4% en un nivel medio, el 1,3% en un nivel bajo y el 0,7% en un nivel muy bajo. Esto sugiere que existe una cultura de colaboración y cooperación entre el profesional de salud del hospital, lo que puede favorecer la coordinación eficiente de las tareas, la comunicación efectiva entre los miembros del equipo y la consecución de metas comunes. Un entorno laboral que promueve el trabajo en equipo puede mejorar la calidad de la atención y el bienestar tanto del profesional de salud como de los pacientes.

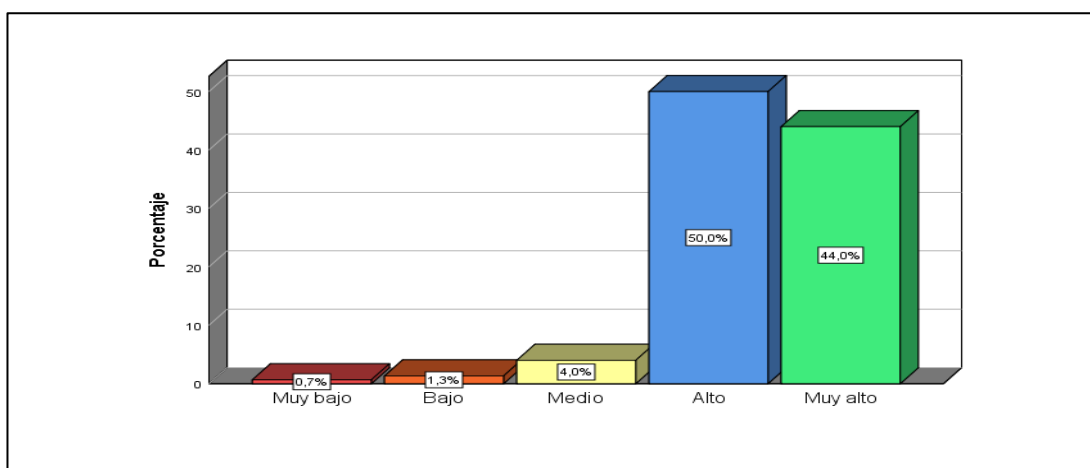


Figura 12. Valoración del desempeño laboral en la dimensión trabajo en equipo de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 13.- Valoración del desempeño laboral en la dimensión organización de los profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	0,7	0,7	0,7
Bajo	2	1,3	1,3	2,0
Medio	6	4,0	4,0	6,0
Alto	73	48,7	48,7	54,7
Muy alto	68	45,3	45,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo la Tabla 13 y Figura 13, el 48,7% de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa”, valoraron su organización en un nivel alto, el 45,3% en un nivel muy alto, el 4% en un nivel medio, el 1,3% en un nivel bajo y el 0,7% en un nivel muy bajo. Estos resultados muestran que la gran mayoría de los profesionales de la salud del “Hospital Santa Rosa”, perciben un alto nivel de organización en su trabajo. Esto indica que existe una estructura clara y eficiente en la forma en que se realizan las tareas y se gestionan los recursos en el entorno laboral del hospital.

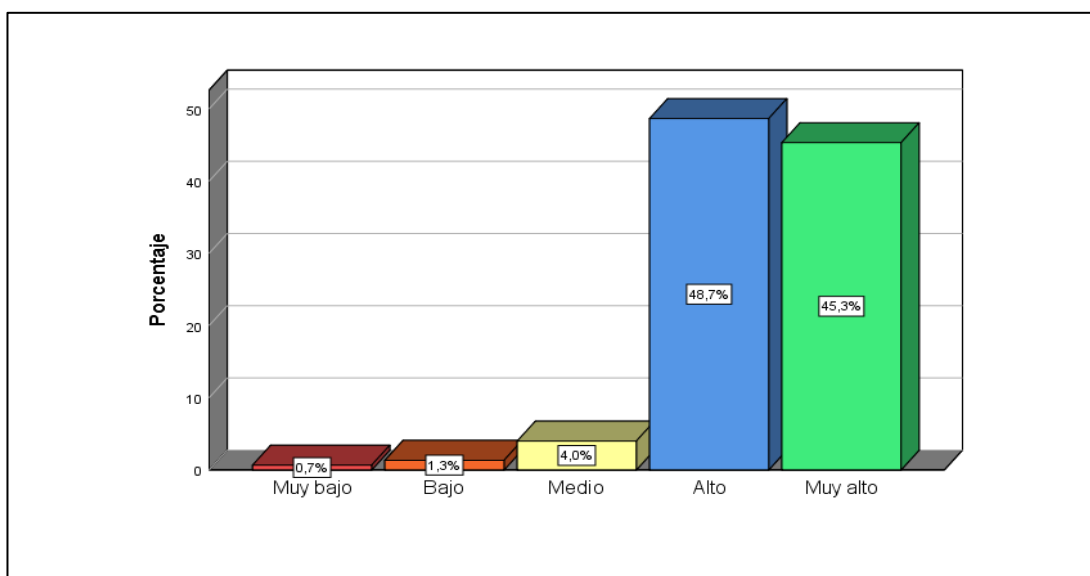


Figura 13. Valoración del desempeño laboral en la dimensión organización de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”.

Tabla 14.- Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos laborales	0,041	150	0,000
Riesgos biológicos	0,089	150	0,006
Riesgos físicos	0,143	150	0,000
Riesgos químicos	0,160	150	0,000
Riesgos ergonómicos	0,078	150	0,025
Riesgos psicológicos	0,093	150	0,003
Desempeño del personal de salud	0,156	150	0,000
Orientación a resultados	0,277	150	0,000
Calidad	0,137	150	0,000
Relaciones Interpersonales	0,320	150	0,000
Iniciativa	0,206	150	0,000
Trabajo en equipo	0,330	150	0,000
Organización	0,269	150	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Según la Tabla 14. Dada la amplitud de la muestra, que superaba los 50 casos ($n > 50$), se consideró que esta prueba era apropiada. Los resultados indicaron que en todos los casos la significación asintótica para las variables y dimensiones fue inferior al nivel de significancia establecido ($p < 0,05$), lo que sugiere que la distribución de los datos no seguía una distribución normal y, en cambio, presentaba asimetría. Por lo tanto, se optó por emplear la prueba no paramétrica de rho de Spearman para poner a prueba las hipótesis de investigación.

Prueba de Hipótesis General

Tabla 15.-Relación entre los riesgos laborales y el desempeño de profesionales de la salud

		Riesgos laborales	Desempeño de los profesionales
Rho de Spearman	Riesgos laborales	Coeficiente de correlación	1,000
			-0,503**
		Sig. (bilateral)	.
			0,000
		N	150
			150
	Desempeño de los profesionales	Coeficiente de correlación	-0,503**
			1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
			.
		N	150
			150

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

Interpretación

En la tabla 15 se observa que entre las variables riesgos laborales y desempeño de los profesionales de la salud fue de -0,503 y el p-valor resultó ser menor que el umbral de significancia ($p < 0,05$), lo que llevó a descartar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa que indica que existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño de profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”, 2023. Además, se determinó que la relación es inversa, es decir, al incrementar el valor de una, disminuye el de la otra o viceversa. Por otro lado, el coeficiente, al ubicarse entre el 0 y el 1 indica que la intensidad de la relación es moderada.

Prueba de Hipótesis Específica 1

Tabla 16.- Relación entre los riesgos laborales y la orientación de resultados del desempeño de los profesionales de salud

			Riesgos laborales	Orientación de resultados
Rho de Spearman	Riesgos laborales	Coefficiente de correlación	1,000	-0,482**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Orientación de resultados	Coefficiente de correlación	-0,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

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

Interpretación

En la tabla 16 se puede ver que entre la variable riesgos laborales y la dimensión orientación de resultados fue de -0,482 y el p-valor se situó por debajo del umbral de significancia ($p < 0,05$), lo que resultó en el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, donde se identificó que existe relación entre los riesgos laborales y la orientación de resultados de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”, 2023. Del mismo modo, se identificó que la relación es inversa, es decir, al incrementar el valor de una, disminuye el de la otra o viceversa. Por otro lado, el coeficiente, al situarse entre el 0 y el 1 indica que la intensidad de la relación es moderada.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Tabla 17.- Relación entre los riesgos laborales y la calidad del desempeño de los profesionales de salud

			Riesgos laborales	Calidad
Rho de Spearman	Riesgos laborales	Coefficiente de correlación	1,000	-0,559**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Calidad	Coefficiente de correlación	-0,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

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

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 17, el coeficiente entre la variable riesgos laborales y la dimensión calidad fue de -0,559 y el p-valor fue menor que el nivel de significancia ($p < 0,05$), lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna que indica que existe relación entre los riesgos laborales y la calidad de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”, 2023. Del mismo modo, se determinó que la relación era inversa, lo cual supone que, al incrementar el valor de una, disminuye el de la otra o viceversa. Por otro lado, el coeficiente de correlación, al situarse entre el 0 y el 1 indica que la intensidad de la relación es moderada.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Tabla 18.- Relación entre los riesgos laborales y las relaciones interpersonales del desempeño de los profesionales de salud

			Riesgos laborales	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Riesgos laborales	Coefficiente de correlación	1,000	-0,463**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	-0,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

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

Interpretación

Según la Tabla 18, el coeficiente de correlación entre la variable riesgos laborales y la dimensión relaciones interpersonales fue de -0,463 y el p-valor estuvo por debajo del nivel de significancia ($p < 0,05$), lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que indica que existe relación entre los riesgos laborales y las relaciones interpersonales de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”, 2023. Asimismo, se identificó que la relación era inversa, lo cual supone que, al incrementar el valor de una, disminuye el de la otra o viceversa. Por otro lado, el coeficiente de correlación, al situarse entre el 0 y el 1 indica que la intensidad de la relación también es moderada.

Prueba de Hipótesis Específica 4

Tabla 19.- Relación entre los riesgos laborales y la iniciativa del desempeño de los profesionales de salud

			Riesgos laborales	Iniciativa
Rho de Spearman	Riesgos laborales	Coefficiente de correlación	1,000	-0,582**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Iniciativa	Coefficiente de correlación	-0,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

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

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 19, el coeficiente de correlación entre la variable riesgos laborales y la dimensión iniciativa fue de -0,582 y el p-valor resultó ser menor que el umbral de significancia ($p < 0,05$), lo que llevó a descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que indica que existe relación entre los riesgos laborales y la iniciativa de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”, 2023. También se determinó que la relación era inversa, lo cual supone que, al incrementar el valor de una, disminuye el de la otra o viceversa. Por otro lado, el coeficiente de correlación, al situarse entre el 0 y el 1 indica que la intensidad de la relación también es moderada.

Prueba de Hipótesis Específica 5

Tabla 20.- Relación entre los riesgos laborales y el trabajo en equipo del desempeño de los profesionales de salud

			Riesgos laborales	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Riesgos laborales	Coefficiente de correlación	1,000	-0,492**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	-0,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

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

Interpretación

La Tabla 20 muestra que el coeficiente de correlación entre la variable riesgos laborales y la dimensión trabajo en equipo fue de -0,492 y como el p-valor fue inferior al umbral de significancia ($p < 0,05$), se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que indica que existe relación entre los riesgos laborales y el trabajo en equipo de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”, 2023. Además, se determinó que la relación era inversa, lo cual supone que, al incrementar el valor de una, disminuye el de la otra o viceversa. Por otro lado, el coeficiente de correlación, al situarse entre el 0 y el 1 indica que la intensidad de la relación también es moderada.

Prueba de Hipótesis Específica 6

Tabla 21.- Relación entre los riesgos laborales y la organización del desempeño de los profesionales de salud

			Riesgos laborales	Organización
Rho de Spearman	Riesgos laborales	Coefficiente de correlación	1,000	-0,467**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Organización	Coefficiente de correlación	-0,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

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

Interpretación

En la Tabla 21 se observa que el coeficiente de correlación entre la variable riesgos laborales y la dimensión organización fue de -0,467 y el p-valor se situó por debajo del umbral de significancia ($p < 0,05$), lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna que indica que existe relación entre los riesgos laborales y la organización de los profesionales de la salud en el “Hospital Santa Rosa”, 2023. Asimismo, se determinó que la relación era inversa, lo cual supone que, al incrementar el valor de una, disminuye el de la otra o viceversa. Por otro lado, el coeficiente de correlación, al situarse entre el 0 y el 1 indica que la intensidad de la relación también es moderada.

CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño de profesionales de la salud (DDPS3) en el HSRPM₁, 2023. El coeficiente de correlación entre las dos variables fue de -0,503, con un p-valor que estuvo por debajo del umbral de significancia ($p < 0,05$).

Segunda: Existe relación entre los riesgos laborales y la orientación de resultados del DDPS3 en el HSRPM₁, 2023. El coeficiente de correlación entre las dos variables fue de -0,482, y el p-valor resultó ser menor que el nivel de significancia ($p < 0,05$).

Tercera: Existe relación entre los riesgos laborales y la calidad de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023. El coeficiente de correlación entre las dos variables fue de -0,559, mientras que el p-valor se situó por debajo del umbral de significancia ($p < 0,05$).

Cuarta: Existe relación entre los riesgos laborales y las relaciones interpersonales del DDPS3 en el HSRPM₁, 2023. El coeficiente de correlación entre las dos variables fue de -0,463, con un p-valor que estuvo por debajo del nivel de significancia ($p < 0,05$).

Quinta: Existe relación entre los riesgos laborales y la iniciativa de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023. El coeficiente de correlación entre las dos variables fue de -0,582, y el p-valor fue menor que el umbral de significancia ($p < 0,05$).

Sexta: Existe relación entre los riesgos laborales y el trabajo en equipo de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023. El coeficiente de correlación entre las dos variables fue de -0,492, con un p-valor por debajo del nivel de significancia ($p < 0,05$).

Séptima: Existe relación entre los riesgos laborales y la organización de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023. El coeficiente de correlación entre las dos variables fue de -0,467, y el p-valor se ubicó por debajo del umbral de significancia ($p < 0,05$).

SUGERENCIAS

Se sugiere al Hospital Santa Rosa permitir la realización de más investigaciones sobre este tema, dado que se encontró una relación entre los riesgos laborales y el desempeño de los profesionales de la salud. Asimismo, se recomienda llevar a cabo evaluaciones periódicas para identificar y abordar los riesgos específicos a los que se enfrentan estos profesionales.

Además, asegurarse de que los profesionales de salud reciban formación periódica sobre seguridad en el lugar de trabajo y de que sus equipos de protección individual están en excelentes condiciones de funcionamiento.

Se sugiere al Colegio de Enfermeros implementar talleres prácticos y entrenamiento continuo sobre medidas preventivas en riesgos laborales para el profesional de enfermería, dado que se encontró una relación entre los riesgos laborales y el desempeño del personal. Esto incluiría la correcta manipulación de equipos médicos, garantizando así un entorno de trabajo más seguro y eficiente.

Se sugiere a la UNAMAD impartir cursos y programas de educación continua sobre seguridad y salud laboral, específicamente diseñados para profesionales de la salud. Estos programas deberían abordar los riesgos laborales comunes en el entorno hospitalario y las medidas preventivas para mitigar RL2, dado que se encontró una relación entre estos riesgos y el desempeño de los profesionales de la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Cedeño Mero AV, Vaca Rodríguez SL, Carrera Paredes AE, Panta Freire CR. Riesgo laboral en trabajadores de salud del sector público. RECIAMUC. 2018; 2(3): p. 406-417.
2. Jaila MSB. Influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, año 2018. Tesis de Segunda Especialidad. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman, Escuela de Pos grado.
3. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, David Aguilar Panduro EJ. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revsta de Investigación Valor Agregdo. 2020; 7(1).
4. Peydró Navarro C. Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: Un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante. 2015. Tesis doctoral. Alicante, España: Universidad de Alicante.
5. Saboya Jaúregui SY. valores organizacionales y desempeño laboral de las enfermeras del Centro de Salud Morales, año 2016. Tesis de Titulación. Tarapoto, Perú: Universidad Alas Peruanas, Escuela Profesional de Enfermería.
6. Moreno Jimenez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y. Med Segur Trab (Internet). 2011; 57: p. 1-262.
7. Chiab Renato I. Evaluación del Desempeño Humano México: McGraw-Hill; 2007.
8. Montoya D. Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015. Tesis de Maestría. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Pos grado.

9. Hernandez Sampieri R. Metodología de la investigación. 6th ed. Mexico: McGraw Hill/ Interamericana editores. S.A; 2014.
10. Castro-Tigua JJ, Pita-Pincay CD, Durán-Pincay YE. Riesgo laboral y bioseguridad aplicado en el personal de salud. MQRInvestigar. 2023; 7(63-75).
11. Dueñas Navarrete FA. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2020.
12. J. P. Analisis de los riesgos laborales en la atención prehospitalaria. Universidad Nacional Autónoma de México. 2021.
13. Heredia-Quito MA, Narváez-Zurita CI. La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. 2021; 6(213).
14. Joyce SeS, Raquel BdCA, Dandara CSLH, Morganna NdOE. Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en. Revista Cubana de Enfermería. 2020; 2(11).
15. Cayllahua Sullca RdP, Gaspar Trucios JG. Riesgo laboral en el personal de enfermería en central de esterilización del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica 2022. Universidad Nacional de Huancavelica.
16. Cardenas Gonzales KG, Mullisaca Porras PC. Riesgos laborales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 Essalud Grau-Lima, 2022. Tesis de especialidad. Lima: Universidad Nacional del Callao, Facultad de Ciencias de la Salud.
17. Jaila Maldonado SB. Influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018. Tesis de segunda especialidad. Tacna, Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre

Grohmann, Facultad de Ciencias de la Salud Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería.

- 18Chambi Pérez PA, Tito Serrano NY. Factores de riesgo psicosocial . relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería Hospital Honorio Delgado, Arequipa - 2019. Tesis de titulación. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Enfermería, Escuela profesional de Enfermería.
- 19Domínguez Medianero MR. Accidentes laborales con riesgo biológico en . licenciados de enfermería del hospital Sergio E. Bernales 2019. Tesis de titulación. Lima, Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal , Facultad de Medicina "Hipólito Unanue".
- 20Luna Mendoza PD. Relación entre riesgos ocupacionales y desempleo . laboral en personal de enfermería del hospital II Essalud Moquegua. Tesis de maestría. Arequipa: Universidad Católica de Santa María, Escuela de Posgrado Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente.
- 21Mego Ortiz LK. Riesgos ergonómicos relacionados con el desempeño . laboral del personal de salud en dos servicios. Hospital Belén de Trujillo, 2019. Maestría en medicina. Trujillo: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Facultad de ciencias de la salud.
- 22Oscátegui Pérez RG. Riesgos laborales y desempeño laboral en los . trabajadores del instituto especializado de salud 2019. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de posgrado. Maestría en medicina.
- 23Díaz Lázaro CL. Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de las . (os)enfermeras (os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Nuevo Chimbote, 2019. Tesis de maestría. Chimbote, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado Programa académico de maestría en Gestión de los servicios de la Salud.

- 24 Estrada Lima GD. Prevalencia del síndrome de Burnout y su efecto en el . desempeño laboral de las enfermeras que laboran en una entidad hospitalaria del Cusco 2019. Tesis de Maestría. Cusco, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado.
- 25 Limaylla Navarro DJ. Riesgos ocupacionales en los profesionales de . enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Internacional Lima 2017. Tesis de segunda especialidad. Lima: Universidad San Martín de Porres, Facultad de Obstetricia y Enfermería, Sección de postgrado.
- 26 Pantoja Vicente RV. Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del . profesional de enfermería en la sala de operaciones del Hospital Cayetano Heredia Lima 2018. Tesis de titulación. Lima Perú: Universidad César Vallejo, Universidad César Vallejo Escuela de postgrado.
- 27 Checca Cuchuyrumi M, Surso Huacachi Y. Factores de riesgo laboral en . los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado. Provincia Tambop. Tesis de titulación. Puerto Maldonado: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Facultad de Ecoturismo. Escuela profesional y administración y negocios internacionales.
- 28 Vargas Rengifo LY. Riesgos laborales y el desempeño profesional de las . enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Tesis de maestría. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
- 29 Servicio de Salud Maule Hospital de Talca Doctor César Garavagno . Burotto. Norma de manejo de accidentes laborales con riesgo biológico unidad de calidad y seguridad del paciente: Gobierno de Chile; 2016.
- 30 Eating J, Taylor K. The psychosocial impact of AIDS. 1990; 4(Suplemento . 1): p. 257-262.

- 31 Herrera A, Gómez R. Accidentes por riesgo biológico en los estudiantes de medicina y médicos internos de la Universidad Tecnológica de Pereira. Resúmenes XVII Congreso Científico Internacional FELSOCM. Tesis de titulación. Lima, Perú.
- 32 Interempresas.net. Canales sectoriales. Laboratorios. [Online]; 2019. Acceso 20 de Agosto de 2022. Disponible en: www.interempresas.net/Laboratorios/Articulos/233220-Equipos-de-proteccion-individual-frente-a-riesgos-biologicos.html.
- 33 Escobar González DM, Vargas Vargas R. Riesgos laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica - 2017. Tesis de titulación. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Enfermería Escuela Profesional de Enfermería.
- 34 Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés Ginebra. Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2004.
- 35 Ministerio de trabajo migraciones y seguridad social. Instituto Nacional de seguridad y salud en el trabajo. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo una visión general Madrid: Organización Mundial de la Salud; 2018.
- 36 Salazar Saldaña RdP. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital del Minsa-Cajamarca. Tesis de Maestría. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado.
- 37 Herrera Mendoza M. Diseño de un sistema de gestión de la calidad para una microempresa. México.
- 38 Smith G. Factors influencing changes performans of measures of .. australiano government agencies..

- 39 Infoempleo.com. qué significa la orientación hacia los resultados según . perfil de empleo. [Online].; s.f. Acceso 20 de Agosto de 2022. Disponible en: <https://blog.infoempleo.com/a/orientacion-hacia-los-resultados-perfil-profesional/>.
- 40 Carmen Rd. Las relaciones interpersonales. [Online].; 2020. Acceso 21 de . Agosto de 2022. Disponible en: <almez.pntic.mec.es/~erug0000/orientacion/psicologia/Documentos/Relaciones%20Interpersonales.pdf>.
- 41 Añorga Morales J, Colado J, Che J, Valcárcel N. Glosario de términos de . la Educación Avanzada. CENESEDA. 1995.
- 42 Montenegro Mosquera MJ. Análisis de los riesgos físicos (ruido e . iluminación) y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Ingeniería del Grupo Azul. Tesis de titulación. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Carrera de Psicología Industrial.
- 43 Plataforma tecnológica para la gestión de la Excelencia. riesgo laboral . definición y conceptos básicos. [Online]; 2020. Acceso 27 de Agosto de 2022. Disponible en: <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>.
- 44 Española. Ra. Asociación de academias de la lengua española. [Online]; . 2024. Disponible en: <https://dle.rae.es/>.
- 45 Española Ra. Asociación de academias de la lengua Española. [Online]; . 2024. Disponible en: <https://dle.rae.es/>.
- 46 Española RA. Asociacion de academias de la lengua española. [Online]; . 2024. Disponible en: <https://dle.rae.es/>.
- 47 Abarza F. Abarza ~ Investigación + Desarrollo + Innovación. [Online]; . 2012. Disponible en:

<https://abarza.wordpress.com/2012/07/01/investigacion-aplicada-vs-investigacion-pura-basica/>.

- 48 Bernal C. Metodología de la investigación Colombia: PEARSON . EDUCACIÓN; 2010.
- 49 Jameel B, Shaheen S, Majid Uo25. Introduction to Qualitative Research for . Novice Investigators. URNCST Journal. 2018; 2(6): p. 1-12.
- 50 García C. Investigación científica para elaborar proyectos de Investigación . México: Editorial Mc Graw-Hill; 2008.
- 51 Ander Egg E. Técnicas de investigación social México D. F: El Ateneo; . 1992.
- 52 Arias F. El proyecto de investigación. Introducción a la metodología . científica. Sexta ed. Caracas, Venezuela: Editorial episteme C.A; 2012.
- 53 Figueroa Cañarte FM, Santos Zambrano EM, Acebo Delgado AP, Espinel . García JT, Cerón Mendoza EA, Solórzano HM. Seguridad e higiene en los hospitales públicos y su incidencia en el desempeño laboral. Revista Dominio de las Ciencias. 2018; 4(3): p. 334-359.
- 54 Soto de Zepeda LM, Melara Martínez MdL. Riesgos laborales del personal . de enfermería en servicio de infectología del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom de mayo - septiembre 2017. Tesis de Maestría. San Salvador: Universidad de El Salvador, Facultad de Medicina Maestría en Gestión Hospitalaria.
- 5 Blanca EC, Patricia JC. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la 5. formación de enfermería: propuesta de estrategias de aprendizaje. Scielo Perú. 2019.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
Variable 1: Riesgos Laborales Es todo aquello que pone en riesgo la salud física, química, ergonómica, psicológica, social en especial en las nuevas formas laborales (6).	El instrumento empleado ha sido creado para el presente estudio basado en la clasificación de los riesgos en salud y esta dividido en 5 dimensiones y finalmente constituye esta encuesta 27 ítems.	Riesgos biológicos	Contacto con fluidos	1,2,3,4,5,6
		Riesgos físicos	Ruido	7
			Vibraciones	8
			Iluminación	9
			Temperatura	10,11,12
		Riesgos químicos	Manejo de desinfectantes	13,14,15,16
		Riesgos ergonómicos	Sobreesfuerzo	17,18,19,20
		Riesgos psicológicos	Entorno laboral	21,22,23,24,25,26,27

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS
Variable 2: Desempeño del profesional de la salud Evaluación del costo beneficio de un trabajador en su ambito de trabajo (7).	Presenta un cuestionario con 6 dimensiones, las cuales permitiran medir el desempeño laboral, mencionado instrumento es patentado por MINSA consta de 20 items (8).	Orientación de resultados	Culminación de trabajo	1,2,3
		Calidad	Solucion de problemas	4,5,6
		Relaciones interpersonales	Respeto hacia las personas	7,8,9,10
		Iniciativa	Actitud frente al trabajo	11,12,13,14
		Trabajo en equipo	Compromiso con el trabajo	15,16,17
		Organización	Capacidad de organización y planificación.	18,19,20

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre los RL₂ y el DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023? Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre los RL₂ y la orientación de resultados del DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023? ¿Cuál es la relación entre los RL₂ y la calidad del DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023? ¿Cuál es la relación entre los RL₂ y las relaciones interpersonales del DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023?	Objetivo general Analizar la relación entre los RL₂ y el DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023 Objetivos específicos Identificar la relación entre los RL₂ y la orientación de resultados del DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023 Determinar la relación entre los RL₂ y la calidad del DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023 Identificar la relación entre los RL₂ y las relaciones interpersonales del DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023 Determinar la relación entre los RL₂ y la iniciativa del DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023	Hipótesis general - Existe relación entre los RL₂ y el DDPS₃ en el HSRPM₁ - No existe relación entre los RL₂ y el DDPS₃ en el HSRPM₁ Hipótesis específicas - Existe relación entre los RL₂ y la orientación de resultados del DDPS₃ en el HSRPM₁ - No existe relación entre los RL₂ y la orientación de resultados del DDPS₃ en el HSRPM₁ - Existe relación entre los RL₂ y la calidad del DDPS₃ en el HSRPM₁ - No existe relación entre los RL₂ y la calidad del DDPS₃ en el HSRPM₁ - Existe relación entre los RL₂ y las relaciones interpersonales del DDPS₃ en el HSRPM₁	Riesgo laboral (RL₂) a. Riesgos biológicos b. Riesgos físico c. Riesgos químicos d. Riesgos ergonómicos e. Riesgos psicológicos Desempeño del personal de salud (DDPS3) a. Orientación a resultados b. Calidad c. Relaciones interpersonales d. Iniciativa e. Trabajo en equipo f. Organización	Enfoque Cuantitativo Diseño Correlacionmal Nivel explicativo Tecnica Entrevista Instrumento Cuestionario Procesamiento Estadística inferencial

¿Cuál es la relación entre los RL₂ y la iniciativa del DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023? ¿Cuál es la relación entre los RL₂ y el trabajo en equipo del DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023? ¿Cuál es la relación entre los RL₂ y la organización del DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023?	DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023 Determinar la relación entre los RL₂ y el trabajo en equipo del DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023 Identificar la relación entre los RL₂ y la organización del DDPS₃ en el HSRPM₁, 2023	• No existe relación entre los RL₂ y las relaciones interpersonales del DDPS₃ en el HSRPM₁ • Existe relación entre los RL₂ y la iniciativa del DDPS₃ en el HSRPM₁ • No existe relación entre los RL₂ y la iniciativa del DDPS₃ en el HSRPM₁ • Existe relación entre los RL₂ y el trabajo en equipo del DDPS₃ en el HSRPM₁ • No existe relación entre los RL₂ y el trabajo en equipo del DDPS₃ en el HSRPM₁ • Existe relación entre los RL₂ y la organización del DDPS₃ en el HSRPM₁ • No existe relación entre los RL₂ y la organización del DDPS₃ en el HSRPM₁		Poblacion: 500 personal de salud Muestra: 150 Tipo de muestreo probabilístico
---	---	--	--	--

Anexo 3: Instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Gracias por su colaboración.

El presente estudio tiene por finalidad: Para averiguar la relación entre la actuación del personal sanitario en el HSRPM₁, 2023, y los peligros laborales.

Se trata de una encuesta anónima y totalmente confidencial.

Pautas: Las preguntas se enumeran a continuación; léalas atentamente antes de responder y, a continuación, marque la respuesta que considere correcta.

Marque cada punto con una «X» en la casilla correspondiente según la escala que figura a continuación:

Siempre	A veces	Ocasionalmente	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Variable: Riesgos laborales.

Nº	RIESGOS BIOLÓGICOS	5	4	3	2	1
1	En este último año ¿ha estado en contacto con líquidos corporales como sangre, sudor, orina, heces o líquido cefalorraquídeo de los pacientes?					
2	En este último año ¿ha estado en contacto con tejidos corporales?					
3	En este último año ¿ha estado en contacto con sangre de alguno de sus pacientes?					
4	En este último año ¿ha estado en contacto con fluidos corporales como semen, saliva o lágrimas?					
5	En este último año ¿ha sufrido de enfermedades contraídas durante su tiempo de trabajo?					
6	¿Realiza la manipulación del material con equipos obsoletos o en mal estado?					
	RIESGOS FÍSICOS					
7	¿Existe la presencia de ruido excesivo en su ambiente laboral?					
8	¿Existe la presencia de vibración anormal en las máquinas de su zona de trabajo?					
9	¿La iluminación en su zona de trabajo es óptima?					
10	¿La temperatura ambiental en su zona de trabajo es óptima?					
11	¿Manipula radiación ionizante durante su jornada laboral?					
12	¿Manipula radiación no ionizante durante su jornada laboral?					

	RIESGOS QUÍMICO					
13	¿Ha ingerido recientemente alguna sustancia dañina durante su jornada laboral?					
14	¿Ha estado en contacto con alguna sustancia cáustica durante su jornada laboral?					
15	¿Ha inhalado alguna sustancia dañina durante su jornada laboral?					
16	¿Ha estado en contacto con desinfectantes riesgosos durante su jornada laboral?					
	RIESGOS ERGONÓMICOS					
17	¿Carga usted pesos exigentes durante su jornada laboral?					
18	¿Asume posturas inadecuadas durante su jornada laboral?					
19	¿Realiza trabajos repetitivos?					
20	¿El trabajo que realiza le exige el uso constante y excesivo de alguna parte de su cuerpo?					
	RIESGOS PSICOLÓGICOS					
21	¿Existen roces negativos entre el personal de su área de trabajo?					
22	¿Siente que en su área de trabajo hay un ambiente "cargado"?					
23	¿En su área de trabajo existen conflictos entre el personal?					
24	¿Con qué frecuencia se sobrecarga de trabajo?					
25	¿El trabajo que realiza le fatiga mentalmente?					
26	¿Hay veces en las cuales quisiera no trabajar?					
27	¿El ambiente en el que trabaja le genera miedo por la posibilidad de contagio con enfermedades?					

Variable: Desempeño del profesional de salud

Nº	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	5	4	3	2	1
1	¿Ha culminado con su trabajo en el horario correspondiente?					
2	¿Durante su jornada laboral cumple con las tareas encomendadas?					
3	¿Cumple con la carga de trabajo encomendado?					
	CALIDAD					
4	¿Durante su jornada laboral comete errores?					
5	¿Hace uso racional de recursos institucionales?					
6	¿Requiere supervisión durante su trabajo?					

	RELACIONES INTERPERSONALES					
7	¿Muestra respeto y trato adecuado?					
8	¿Se muestra cortés con los pacientes y compañeros de trabajo?					
9	¿Orienta a los usuarios que acuden al hospital ?					
10	¿Evita los conflictos al interior del equipo?					
	INICIATIVA					
11	¿Brinda ideas para mejorar procesos?					
12	¿Se muestra accesible al cambio?					
13	¿Se anticipa de acuerdo a su experiencia?					
14	¿Demuestra capacidad para solucionar problemas?					
	TRABAJO EN EQUIPO					
15	¿Demuestra aptitud de trabajo en equipo?					
16	¿Demuestra usted identificación institucional?					
17	¿Trabaja por objetivos del equipo?					
	ORGANIZACIÓN					
18	¿Planifica sus actividades que realiza durante su jornada laboral?					
19	¿Hace uso de su criterio profesional para la atención del usuario?					
20	¿Logra alcanzar sus metas según su área correspondiente?					

Anexo 4: Autorización de estudio



GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
HOSPITAL SANTA ROSA
Email: docs@hospitalsantarosamdd.gob.pe



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD"

Puerto Maldonado, 24 de noviembre de 2023.

CARTA N° 054 - 2023-GOREMAD/HSR-DE.

Señor:

LIC. CIRILO EDGAR AVENDAÑO CRUZ

Director de la Dirección de Escuela de Enfermería de la Universidad Amazónica de Madre de Dios.

CIUDAD.-

ASUNTO : Aprueba aplicación de instrumento de investigación.

REF. : CARTA N°009-2023-UNAMAD-VRA-DFE/DEP.ENF.

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarlo cordialmente, en atención al documento de la referencia, comunico a su representada que se permite a la Srita. egresada: Rosa Linda Cabrera Huayta y María Rosa Cabrera Huayta, aplicar el Instrumento de Investigación del Proyecto: "RIESGOS LABORALES EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO, 2023".

En consecuencia, remitir un (01) ejemplar de los resultados obtenidos a través de una copia de su tesis de investigación y para la biblioteca virtual de nuestra institución mediante el correo electrónico hospitalsantarosamdd@gmail.com

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Archivo.

Anexo 5: Solicitud de validación

CARTA N° 01- 2023/MRCH/RLCH

SEÑOR:

Mgt. Jesus Tadea Berrocal Escate

Presente. -

ASUNTO: Solicito opinión para validación de instrumentos de investigación.

Mediante la presente me dirijo a Ud., para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de egresada de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando la tesis, cuyo título es:

"Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2023"

Por tal razón, requiero de sus conocimientos y experiencia en el campo de la investigación de mi tesis para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que adjunto al presente:

- ❖ Validación de instrumentos de investigación
- ❖ Matriz de consistencia de la investigación
- ❖ Instrumentos

Agradecimiento anticipado por su aceptación a la presente, quedando de Ud. Muy reconocido.

Atentamente,



CABRERA HUAYTA

Rosa Linda



CABRERA HUAYTA

Maria Rosa

Anexo 6: Ficha de validación

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de la investigación:

"Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2023".

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre los Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2023.

Investigador: Br. CABRERA HUAYTA, Rosa Linda
Br. CABRERA HUAYTA, María Rosa

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos : JESUS TADEO BERRIOZABAL ESCATE
Grado académico : MAESTRO
Universidad : CESAR VALLEJO
Lugar y fecha : PUERTO MALDONADO, 02 MARZO 2023

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA (Ortografía, coherencia, lingüística, redacción)

Procede... SI

2. CONTENIDO (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Aplicable... SI

3. ESTRUCTURA (Profundidad de los ítems)

Aplicable... SI

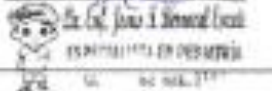
IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS

Aplicable... SI

V. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐



Sello / Firma

Matriz de Validación

DATOS GENERALES

- 1 Apellidos y nombres del informante : **BENEDICTA ESCOBAR JESUS PARODI**
- 2 Cargo e Institución donde labora : **Superintendente de Normalización - ANEP/INIA, Sistema Bona Fides para el pago de**
- 3 Nombre del instrumento sujeto a validación : **Cuestionario sobre los riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2023.**
- 4 Autor del instrumento : **Dr. CABRERA HUAYTA, Rosa Linda y CABRERA HUAYTA, María Rosa.**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES		CRITERIOS	DEFICIENTE					REGULAR					BUENA					MUY BUENA					EXCELENTE					
			0 - 20					21 - 40					41 - 60					61 - 80					81 - 100					
CLARIDAD		Está redactado con lenguaje apropiado	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
OBJETIVIDAD		Falta expresado en capacidades observables																										
ACTUALIDAD		Establece contenidos pertinentes respecto de la variable																										
ORGANIZACIÓN		Existe una organización lógica en la presentación de ítems																										
SUFICIENCIA		Comprende los aspectos de cantidad y calidad																										
INTENCIONALIDAD		Adecuado para evaluar las estrategias																										
CONSISTENCIA		Basado en aspectos lógicos y científicos																										
COHERENCIA		Entre los índices, indicaciones y dimensiones																										
METODOLOGÍA		La estrategia responde al propósito de investigación																										
PERTINENCIA		El instrumento es funcional para el análisis de la investigación																										

OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento es válido y puede ser aplicado a la muestra de investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **81**

Puerto Maldonado, 03 de octubre del 2023

Sello / Firma

Mgt. Gladys Margarita Ticona Casani

[Firma]
BENEDICTA ESCOBAR JESUS PARODI
Superintendente de Normalización
ANEP/INIA, Sistema Bona Fides para el pago de

Matriz de Validación

I. DATOS GENERALES

- | | |
|--|---|
| 1.1 Apellidos y nombres del informante | : Mgt. Gladys Margarita Ticona Casani. |
| 1.2 Cargo e institución donde labora | : Asistencial en el Servicio de Cirugía. |
| 1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación | : Cuestionario sobre los Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2023. |
| 1.4 Autor del instrumento | : Br. CABRERA HUAYTA, Rosa Linda y CABRERA HUAYTA, María Rosa. |

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					REGULAR					BUENA					MUY BUENA					EXCELENTE				
		0 - 20					21 - 40					41 - 60					61 - 80					81 - 100				
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado												X													
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables												X													
3. ACTUALIDAD	Establece contenidos pertinentes respecto de la variable																	X								
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de ítem												X													
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las estrategias																	X								
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos																	X								
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicaciones y dimensiones																	X								
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																	X								
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación																	X								

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es válido y puede ser aplicado a la muestra de investigación

52.5

Pueblo Maldonado, 03 de octubre del 2023

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Sello / Firma

Mat: $\text{Ge}^{+4}\text{Si}^{+4}\text{O}_4$ mit 4 neg. geladenen O-Atomen

W
J
90
J
4
80
J
0

UNITED STATES DEPARTMENT OF AGRICULTURE
WASHINGTON, D. C. 20250

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de la investigación:

"Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2023"

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre los Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2023

Investigador: Br. CABRERA HUAYTA, Rosa Linda
Br. CABRERA HUAYTA, María Rosa

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos : Yesenia Paola Vidangos Bravo
Grado académico : Magister
Universidad : Universidad Cesar Vallejo
Lugar y fecha : 03 de octubre del 2023

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA (Ortografía, coherencia, lingüística, redacción)

Procede..... SP

2. CONTENIDO (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Aplicable..... SP

3. ESTRUCTURA (Profundidad de los ítems)

Aplicable..... SP

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS

Aplicable..... NO

V. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐


Mg. Yesenia Paola Vidangos Bravo
INTERMERA
C.E.P. 31882

Sello / Firma
Mgt. Yesenia Paola Vidangos Bravo

Matriz de Validación

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante
- 1.2 Cargo e institución donde labora
- 1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación
- 1.4 Autor del instrumento

- : Mgt. Yesenia Paola Vidangos Bravo
- : Asistencial en el Servicio de Cirugía
- : Cuestionario sobre los Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2023.
- : Br. CABRERA HUAYTA, Rosa Linda y CABRERA HUAYTA, María Rosa.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE			REGULAR			BUENA			MUY BUENA			EXCELENTE		
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100	101 - 120	121 - 140	141 - 160	161 - 180	181 - 200	201 - 220	221 - 240	241 - 260	261 - 280	281 - 300
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado															
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables															
3. ACTUALIDAD	Establece contenidos pertinentes respecto de la variable.															
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de ítems															
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad															
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las estrategias															
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos															
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones															
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación															
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación															

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es válido y puede ser aplicado a la muestra de investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82.5 Puerto Maldonado, 03 de octubre del 2023

Sello / Firma

Mgt:

DNI:

N° CELULAR:

Anexo 7: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través de este documento, usted ha sido invitado a participar en un estudio titulado “Riesgos laborales en relación al desempeño de profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023””, con el objetivo de determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño de los profesionales de la salud en el HSRPM₁, 2023. El mismo incluye completar dos instrumentos, precisando que son completamente anónimos, no estarán ampliamente disponibles para nadie y serán utilizados únicamente con fines educativos. Por lo tanto, solicito su cooperación para completa riesgos laborales. La firma en este documento confirma que acepta participar después de haber sido informado de sus objetivos.

Puerto Maldonado.....de del 2023.

FIRMA