



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

El riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del  
hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen-la victoria, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**Autora:**

Karen Jeannette Kieffer Montoya  
(0000-0003-0923-2599)

**Asesora:**

Carolina Valenzuela Moncada  
(0000-0001-7719-6644)

**Línea de investigación**

Dirección de los Servicios de Salud

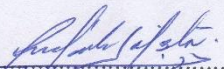
Lima-Perú

2019

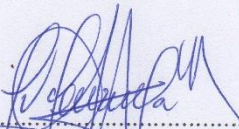
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Karen Jeannette Kieffer Montoya, cuyo título es: "El riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irgoyen – La Victoria, 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 10 de agosto del 2019

  
.....  
Dra. Bautista Carbajal Inocenta Marivel  
PRESIDENTE

  
.....  
Mgtr. Guzmán Canchero Gladys Martha  
SECRETARIO

  
.....  
Dra. Valenzuela Moncada Carolina  
VOCAL



Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--	--	---------------------------------

Dedicatoria:

Con mucho amor a mi madre, quien sin saberlo fue enseñándome día a día con su fortaleza e inteligencia a seguir mi camino en la búsqueda insaciable de mis objetivos.

Agradecimientos:

En primer lugar debo mi mayor gratitud a nuestro Padre. A mi asesora Dra. Carolina Valenzuela Moncada y mi co asesora la Dra. Estrella Pillman Infanson, por ser no solo maestras y guías, sino por su disposición aun fuera de clases en brindarme toda su experiencia, para la realización de mi Tesis.

Al Departamento de Patología Clínica y compañeros de trabajo, por su participación en esta investigación.

A mi familia, por consentirme, por darme el empuje cuando lo necesité y estar siempre allí para mí, sosteniéndome.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Karen Jeannette Kieffer Montoya, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “El riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019”, en 52 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente: - He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos. - No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. - Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional. - Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios. - De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.



-----  
Firma

DNI: 07486924

Lima, 10 de Agosto de 2019

La autora

## Índice

	<b>Página</b>
Carátula.....	i
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de Tablas .....	viii
Índice de Figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
<b>I Introducción.....</b>	<b>12</b>
<b>II Método .....</b>	<b>28</b>
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	28
2.2 Operacionalización .....	28
2.3 Población, muestra y muestreo .....	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	30
2.5 Procedimiento .....	32
2.6 Método de análisis de datos .....	33
2.7 Aspectos éticos .....	33
<b>III Resultados .....</b>	<b>34</b>
<b>IV Discusión.....</b>	<b>47</b>
<b>V Conclusiones .....</b>	<b>50</b>
<b>VI Recomendaciones.....</b>	<b>51</b>
Referencias.....	52
Anexos .....	57
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	58
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos .....	60
Anexo 3. Certificados de validación de instrumentos .....	65
Anexo 4. Prueba de confiabilidad del instrumento.....	78
Anexo 5. Constancia de consentimiento informado .....	79
Anexo 6. Base de datos.....	80
Anexo 7. Resolución de aprobación del proyecto por el comité de ética HNGAI.....	84

Anexo 8. Imágenes .....	86
Anexo 9. Artículo científico .....	91
Anexo 10. Acta de aprobación de originalidad y pantallazo .....	100
Anexo 11. Autorización de publicación de tesis.....	102
Anexo 12. Autorización de la versión final del trabajo de investigación .....	103

## Índice de tablas

### Página

Tabla 1. Operacionalización de la variable Riesgo Laboral .....	29
Tabla 2. Operacionalización de la variable Competencia Profesional .....	29
Tabla 3. Ficha técnica para medir la V1 .....	31
Tabla 4. Ficha técnica para medir la V2 .....	31
Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1.....	31
Tabla 6. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V2.....	32
Tabla 7. Distribución de Frecuencias y porcentajes de la variable riesgo laboral .....	34
Tabla 8. Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgo biológico .	35
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgo químico ....	36
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgo físico.....	37
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgo psicosocial.....	38
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgo ergonómico .....	39
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable competencia profesional .....	40
Tabla 14. Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivos.....	41
Tabla 15. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión conocimiento.....	42
Tabla 16. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión habilidad.....	43
Tabla 17. Prueba de normalidad según kolmogorov - Smirnov entre la V1 y la V2..	44
Tabla 18. Significancia y correlación entre el riesgo laboral y las competencias Profesionales.....	44
Tabla 19: Análisis de correlación de Spearman entre las dimensiones del riesgo biológico y las competencias profesionales.....	45



## Índice de figuras

	<b>Página</b>
Figura 1. Distribución porcentual de la variable riesgo laboral .....	34
Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión riesgo biológico .....	35
Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión riesgo químico .....	36
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión riesgo físico.....	37
Figura 5. Distribución porcentual del riesgo psicosocial .....	38
Figura 6. Distribución porcentual del riesgo ergonómico .....	39
Figura 7. Distribución porcentual de la variable competencia profesional .....	40
Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión motivos.....	41
Figura 9. Distribución porcentual de la dimensión conocimientos .....	42
Figura 10. Distribución porcentual de la dimensión habilidad.....	43

## Resumen

La Tesis fue realizada con el objetivo de determinar la relación existente entre el riesgo Laboral y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019.

El trabajo fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, transeccional, correlacional. La población y la muestra fue la misma, conformada por 100 trabajadores del laboratorio, a quienes se les aplicó los instrumentos: Cuestionario sobre riesgos laborales y otro de competencias profesionales, utilizándose el método hipotético deductivo. Para el análisis inferencial se empleó la prueba de correlación de Rho Spearman (0.05)

Se demostró que existe relación significativa ( $Rho = -0,225^{**}$ , Sig. bilateral  $0,000 < 0,01$ ) entre los riesgos laborales y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019. Asimismo, se evidenció que existe relación significativa ( $Rho = -0,755^{**}$ , Sig. bilateral  $0,000 < 0,01$ ) entre el riesgo biológico y las competencias profesionales del personal del laboratorio de la institución. Igualmente se encontró que no existe relación significativa ( $Rho = 0,185$ , Sig. bilateral  $0,280 > 0,01$ ) entre el riesgo químico y las competencias profesionales del personal del laboratorio. Del mismo modo se evidenció que no existe relación significativa ( $Rho = 0,184$ , Sig. bilateral  $0,260 > 0,01$ ) entre el riesgo ergonómico y las competencias profesionales. De igual manera se determinó que no existe relación significativa ( $Rho = 0,275$ , Sig. bilateral  $0,250 > 0,01$ ) entre el riesgo físico y las competencias profesionales del personal del laboratorio. Finalmente se logró evidenciar que si existe relación significativa ( $Rho = -0,560^{**}$ , Sig. Bilateral  $0,000 < 0,01$ ) entre el riesgo psicosocial y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019.

*Palabras clave: Riesgo laboral, biológicos, químicos, ergonómicos, físicos, y psicosociales, competencias profesionales.*

## Abstract

The thesis was carried out with the objective of determining the relationship between the occupational risk and the professional competencies of the laboratory personnel of the Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria National Hospital, 2019.

The work was quantitative, with a non-experimental, transeccional, correlational design. The population and the sample was the same, made up of 100 laboratory workers, to whom the instruments were applied: Questionnaire on occupational risks and another on professional competences, using the deductive hypothetical method. For the inferential analysis, the Rho Spearman test (0.05) was used.

It was shown that there is a significant relationship ( $Rho = -0.225^{**}$ , Bilateral Sig 0.000 <0.01) between occupational hazards and the professional skills of the laboratory staff of the Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria National Hospital, 2019. It was also evident that there is a significant relationship ( $Rho = -0.755^{**}$ , Bilateral Sig 0.000 <0.01) between the biological risk and the professional competencies of the institution's laboratory staff. It was also found that there is no significant relationship ( $Rho = 0.185$ , Bilateral Sig 0.288 > 0.01) between the chemical risk and the professional skills of the laboratory staff. Similarly, it was evidenced that there is no significant relationship ( $Rho = 0.184$ , Sig. Bilateral 0.260 > 0.01) between ergonomic risk and professional competences. Likewise, it was determined that there is no significant relationship ( $Rho = 0.275$ , Sig. Bilateral 0.250 > 0.01) between physical risk and the professional competencies of laboratory personnel. Finally, it was possible to show that if there is a significant relationship ( $Rho = -0.560^{**}$ , Bilateral Sig 0.000 <0.01) between the psychosocial risk and the professional competencies of the laboratory staff of the Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria National Hospital, 2019.

*Keywords: Occupational risk, biological, chemical, ergonomic, physical, and psychosocial, professional competences.*

## I. Introducción

El riesgo laboral en el trabajo es una realidad que aún no es considerada adecuadamente. El trabajo históricamente supone arriesgar el estado de bienestar físico y las condiciones laborales en general conllevan a un amago a la salud, que ha ocasionado eventualidades y afecciones vinculadas con la salud, en aspectos diversos del trabajador.

La atención y preocupación por la contingencia profesional se centra en los riesgos físicos, existiendo en la actualidad, un interés mayor por los riesgos psicosociales, cabe mencionar que no son de menor importancia eventos químicos, biológicos y ergonómicos, siendo vital e importante la regulación y aplicación de las normas en cada caso.

Los trabajadores del área sanitaria resultan en aproximadamente a treinta y cinco millones de personas en el mundo, siendo equivalente al 12% de la potencia trabajadora. Cabe mencionar que ni los gobiernos y organizaciones sanitarias le han otorgado el interés y acciones necesarias a los factores de riesgo laboral a los que se expone diariamente el personal hospitalario, pudiendo estos ser de tipo físico, biológico, químico, ergonómico, y psicosocial siendo estos capaces de acarrear una disrupción en el bienestar orgánico, causando accidentes, enfermedades profesionales y otras vinculadas con el ámbito del trabajo (OMS, 2010, p. 10).

En el país se adolece de tácticas políticas, planes y normas territoriales que cuenten con habilidades en el tema, recién en el 2011, fue aprobada la ley 29783, Ley de Seguridad y Salud del trabajo, con el objetivo de promover la prevención de todo riesgo en el país. En agosto del 2012 fue aprobada su reglamentación, para un control más estricto por parte de las autoridades estatales, donde las compañías de seguros y defensores del trabajador presionen a empresarios a contar con ambientes que brinden entornos óptimos necesarios para un adecuado y normal desarrollo del trabajador, puesto que las entidades deben vigilar la salud y bienestar de sus trabajadores. Dicho esto, la prevención de riesgos debe estar presente desde la planificación hasta la ejecución de las actividades del trabajo, es decir en todas las actividades del trabajo a realizar siendo analizadas lo más pronto posible desde el momento de la idea y proyecto inicial.

Así mismo mundialmente los hospitales reciben la clasificación de ser focos de trabajo de alto riesgo a radiaciones ionizantes, conocidas estas como causantes de deterioro al bienestar de los trabajadores. Existiendo además áreas de muy elevado riesgo laboral, pudiendo mencionar: al área de Emergencia, área de Laboratorio y la Sala de Operaciones. Respecto al área de laboratorio cabe mencionar que puede observarse una gran incidencia de casos en cada aspecto en que se dimensiona. Los accidentes por contacto percutáneo representan poco más o menos un tercio de las eventualidades a nivel laboral de los trabajadores de la institución hospitalaria (Morán, 2009, p.104). La competencia profesional se basa en habilidades y conocimientos adquiridos en el desempeño de su labor, que le retribuirá en el desarrollo de capacidades que conducirán a acciones óptimas, para esto es necesario saber y aprender. (Chiavenato, 2009, p. 202). Asimismo, competencias profesionales son la realización exitosa de su actividad laboral en cuanto a sus capacidades, conocimientos, destrezas y habilidad efectiva. (OIT, CINTERFOR).

Es posible afirmar que, es poseedor de competencia profesional aquel que maneja conocimientos, destrezas y aptitudes, que son imprescindibles para el ejercicio de una carrera, estando en capacidad para prestar servicios en su contexto profesional u estructura de trabajo. (Bunk, 1994). Este estudio se condujo a describir el vínculo que existe en el riesgo laboral y competencias profesionales con el fin de tomar medidas de índole preventiva, dichas acciones serán orientadas a la disminución de los riesgos del personal del laboratorio. Así mismo el valor agregado de este estudio será que los productos de la misma servirán para elaborar tácticas orientadas a tomar medidas respecto a las distintas situaciones riesgosas a las que se exponen los trabajadores en los servicios del laboratorio y que ocasionen deterioro a la salud del trabajador asistencial, de manera que se obtendrán beneficios que impactarán positivamente al equipo de salud, razones por las cuales se hace la pregunta de investigación:

¿Cómo se relaciona el riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019?

Según los estudios internacionales referidos al tema, se han podido evidenciar trabajos de investigación diversos, sin embargo cabe precisar que no se pudo encontrar trabajos en personal del laboratorio. Así Molineros (2015) realiza su investigación con el objetivo

de determinar el tema de riesgo del hospital de Salud Mental. Utilizando un cuestionario para la recolección de sus datos, donde evidencia los riesgos biológicos, ergonómicos, físicos, químicos, y psicosociales. Concluye en que gran parte de los trabajadores sanitarios desconoce sobre sus riesgos en el trabajo, siendo los principales encontrados, los psicosociales, siguiéndole los biológicos, físicos, ergonómicos, y los de menor exposición al riesgo, los químicos, determinándose que, a mayor tiempo de servicio, es mayor el riesgo de accidentes laborales, los colaboradores con menos de 5 años de labor, evidenciaron menores riesgos. Del mismo modo Granda y Rodríguez (2015) en su trabajo investigativo tuvo como objetivo reconocer las formas de riesgo físico y químico a los que se encuentran bajo exposición las(os) enfermeras(os) que pudieran influir en el cuidado del paciente. Usó como instrumento una encuesta que determinó el grado de riesgo de exposición del personal objeto de estudio. El resultado es que el no recibir capacitación evidencia que el enfermero se encuentre altamente propenso a riesgos y tenga grandes dificultades en su atención al usuario con la debida calidad y calidez.

A su vez Jiménez y Pávez, (2015) En su trabajo denominado Occupational hazardz and diseases among workers in emergency services: a literatura review with special emphasis on Chile, donde realizaron una revisión del estado de prevención de riesgos del área de urgencias. Entre sus resultados detectó más de 70 estudios que abordan temas de riesgo laboral en servicios de urgencia y otros 12 que observan riesgos laborales en trabajadores de la salud, considera que el estrés es el riesgo laboral principal, con consecuencias muy variadas, teniendo como factor importante el aumento excesivo de la carga laboral producto de la escasez de colaboradores en el área, carencia de la forma en el trabajo en equipo. El riesgo biológico es el riesgo principal de mayor ocurrencia, el otro riesgo considerado elevado es la violencia. Como conclusión se obtiene que es posible la valoración del aspecto en general de los riesgos y disrupciones de estado de bienestar en el trabajo de las áreas de urgencia, mas no es posible observar lo profundo del tema que requieren por separado, recomienda realizar y profundizar con otros estudios para contribuir en su perfeccionamiento y evaluación de resultados.

Del mismo modo, como antecedentes nacionales podemos mencionar a Velasco, (2017) quien realiza su investigación con la finalidad de demostrar el vínculo existente entre ambas variables en estudio, cuya conclusión principal es que se evidencia un elevado vínculo entre los problemas de estudio, evidenciando que los trabajadores al contar con

habilidades facilitarían su integración al grupo generando un adecuado clima organizacional. Existe además una correlación baja entre competencias y motivación, concluyendo que la influencia en conseguir una meta sobre el desempeño, se ve orientada por factores como el compromiso, la aceptación, así como el nivel de credibilidad de quien asignó la tarea, que sea percibido como creíble y digno de confianza. Los objetivos del grupo provocan menor motivación pues lo que arrojan no se originan de uno, sino del grupo, y queda fuera de su control, es decir, que hay una necesidad de competir y sobresalir, interviniendo factores culturales y sociales. Concluye que cada competencia está relacionada con un aprendizaje complejo cuya influencia viene dada por habilidades desarrolladas a través de experiencias en el puesto, siendo un elemento esencial.

Asimismo Escobar y Vargas (2017), en su trabajo realizado con el objetivo de dejar en evidencia que los riesgos que tienen en su labor, los profesionales en el servicio, está orientado a que con frecuencia manipulen fluidos orgánicos como orina, sangre, con manipulación con exceso de sobrepeso, perciben falta de reconocimiento por la parte institucional, además que porcentualmente los mismos manifiestan riesgos elevados, por la ausencia del uso de medios de protección personales en la manipulación de sustancias, asimismo se evidencia que permanecen de pie más de 2 horas en su jornada y con frecuencia realizan movimientos de prensión.

De igual manera, Vásquez (2013), quien en su exploración investigativa buscó demostrar el problema de salud, concluyó con la demostración de que la dimensión trabajo en equipo, se vincula significativa y positivamente con la gestión del recurso humano. Esta indagación toma mucha importancia como parte de los antecedentes nacionales, porque nos evidencia que a la competencia profesional se le está dando importancia en nuestro país, valorando a quien posee el conocimiento y destreza que le darán la experticia en la realización del trabajo que realiza.

Asimismo Reymundez (2013) en su trabajo investigativo tuvo como objetivo evidenciar los factores de riesgo ocupacional del servicio de emergencia y perjudican al licenciado en enfermería en su ámbito hospitalario. Obtiene como conclusión, que no son realizados y no se hacen los análisis serológicos, No completan sus vacunas para tétanos y hepatitis, el uso de las normas de bioseguridad en pacientes con síntomas respiratorios y con evidencia de problemas circulatorios, no se realiza, y existe mayor tendencia a sufrir de

lumbalgia, se aconseja comunicar los accidentes acaecidos en su labor. A su vez Fernández (2013) al indagar en el tema, investigación, tuvo como objeto evidenciar la exposición a los peligros a los que se exponen los profesionales de enfermería en su ámbito laboral hospitalario, concluyendo que, según el estudio de las dimensiones; del total de los profesionales de enfermería estudiados, un gran porcentaje presenta una exposición de mediano a alto riesgo con respecto a la dimensión biológica y física; sólo en la dimensión química presenta una exposición de mediana a bajo riesgo la cual coincide con la observación diaria en el desarrollo de prácticas académicas. Como resultado de una investigación minuciosa, se pudo determinar a los teóricos Parra (2003, p. 43) y a Cabaleiro (2012, p. 2).

Así refiriendo a Parra (2003, p. 43) quien mencionó que, el trabajo puede afectar el bienestar del colaborador en la modalidad de accidente laboral, enfermedades profesionales, diversos factores y combinaciones de mecanismos que ponen la vida y la salud del personal en riesgo, y comparando las circunstancias de trabajo hospitalarias del área de investigación, se hace muy evidente la posibilidad del daño físico que podría ocasionar por ejemplo el transporte de muestras en canastillas inadecuadas, con mucho peso y volumen. Podemos trasladarlos al ámbito de estudio donde la temperatura, ventilación y composición del aire, contaminado por agentes como TBC, virales, y bacterianos puestos en evidencia en esta investigación constituirían características importantes de influencia en el riesgo laboral. De otro modo, quienes proveen características sociales de riesgo son las personas, considerando dentro de estas, aquellas individualidades como cuánto aprendieron y son capaces de aplicar en su labor, su edad y sexo; así como la actitud con la que enfrenta su labor profesional. Como aspectos determinantes del daño a la salud estarán también una jornada larga y un ritmo acelerado, que dará como resultado la fatiga en el trabajador exponiéndolo así a mayores posibilidades de accidentes. Una vigilancia y supervisión excesivas, pueden ocasionar desconcentración en la labor, la claridad y coherencia en las órdenes de los variados niveles de mando, son considerados un factor de riesgo. Asevera que un trabajo con intensidad se refleja en un esfuerzo respiratorio mayor, lo que hará una inspiración de más sustancias tóxicas. El sueldo diferenciado es un factor que repercute en disconformidad y falta de adherencia a su labor, conllevando a su vez al descuido de las normativas institucionales, propiciando a que el trabajador prolongue sus funciones y solicite horas extras, fatigándose y disminuyendo su capacidad de respuesta. Asimismo las leyes



laborales que están diseñadas a la protección de la salud, sólo consideran los accidentes laborales y enfermedades profesionales, esto forma parte de la realidad no solo internacional, sino también en la nuestra, donde vemos de manera continua como día a día la salud del trabajador se deteriora, por motivos que pueden controlarse, sin embargo esto no se contempla a cabalidad. Afirmando que al trabajar puede agravarse problemas en el bienestar que previamente el colaborador presentaba. Se podrían mencionar diversos daños a la salud por agentes con los que tiene contacto.

La definición de riesgo según el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo es una mezcla entre la posibilidad de que pueda ocurrir y el resultado de un determinado suceso de carácter peligroso. (OMS, 2002, párr. 33) Para Benavides (2002), es cualquier objeto o forma de energía o característica del trabajo, que pueda ocasionar un accidente laboral, cuyas consecuencias puedan ser de gravedad o producir, a largo plazo daños orgánicos a los trabajadores.

Como respaldo a la tesis se escoge a Cabaleiro, quien mencionó en su definición, que el riesgo laboral surge a consecuencia del daño derivado de la exposición, en el ámbito laboral, a riesgos de tipo biológico, químico, físico, psicosocial y ergonómico, existiendo la posibilidad de materializarse en un futuro inmediato y ocasionar un deterioro de gravedad al bienestar del colaborador, producido como resultado de la actividad laboral que realiza. Así mismo dimensionó de la siguiente manera:

El riesgo biológico es la posible exposición que sufre el trabajador en su ámbito laboral, que pueden ser potenciales patógenos como virus, bacterias, hongos y parásitos, pudiendo producir en éste, como resultado del trabajo una enfermedad aguda o crónica. Asimismo, Cebrián y Fernández (2004). Mencionaron que los riesgos de tipo biológico inmersos en el ámbito hospitalario son, sin lugar a dudas, los de mayor frecuencia entre los riesgos laborales del trabajador sanitario. Es importante considerarlos como actividad profesional de riesgo biológico aquellos en los que haya peligro de hacer contacto de sangre o fluidos corporales. De igual manera, en su artículo, Soto, Arrasco y Yaqui (2013-2015, p 77-122), tuberculosis in health workers in Perú, se evidencia que el riesgo de infección tuberculosa en personal de salud es superior al 50% mencionando a su vez que el desarrollo de la infección como consecuencia del contacto con pacientes que acuden a un hospital ubicado en una zona endémica de TBC es alta, asimismo es importante

precisar que los pacientes permanecen dos horas o más lo que conlleva al aumento de dichas probabilidades. Los ambientes donde se realiza la labor asistencial constituyen también riesgo de transmisión y desarrollo de la enfermedad siendo los laboratorios considerados áreas de alto riesgo para contraer tuberculosis, cabe referir la importancia de conocer los riesgos individuales de los trabajadores de establecimientos de salud públicos y privados principalmente al grupo de profesionales y técnicos que tienen atención directa con pacientes, y vigilar las características y condiciones en que realizan su labor. Según mencionó Rostagno, (2012) son microorganismos y endoparásitos, que son capaces de ser agentes causales de infecciones, alergias o toxicidad, en los colaboradores que los manipulan. Biológicamente, es aquel agente patógeno cuyo ciclo de vida, implica que se desarrolle dentro de otro organismo, ocasionando enfermedad. (p. 38)

El riesgo químico es la posible exposición del individuo en el ámbito laboral, con agentes químicos como desinfectantes, gases y aerosoles, capaces de ocasionar enfermedad por el contacto directo producto del trabajo. Del mismo modo Gestal, (2001) mencionó que toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética cuya fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueda incorporarse al medio de trabajo como polvo, humo, gas o vapor, con consecuencias, como irritación, corrosión, asfixia, que puedan resultar tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de causar lesiones en el bienestar de las personas que entran en contacto con estas. (p. 43).

El riesgo ergonómico se describe a circunstancias en que el trabajador se ve expuesto a factores de riesgo vinculados a posturas inadecuadas, movimientos bruscos, fuerza, posiciones prolongadas de pie, posturas incómodas, sobreesfuerzo, etc., en su área de trabajo que podrían afectar su salud como consecuencia del trabajo. Asimismo, Cortez, (2012) mencionó que el riesgo ergonómico se manifiesta con mayor frecuencia de manera directa e indirecta ocasionando algún tipo de alteración a la salud o integridad física del personal asistencial. Del mismo modo la Guía básica de riesgos laborales específicos en salud mencionó que estos riesgos se asocian a lesión osteomuscular considerándose las más frecuentes enfermedades de tipo profesional además de ser la primera causa de invalidez permanente. A su vez las afecciones músculo esqueléticas se componen de lesiones a tendones, músculos diversos, articulaciones, nervios y ligamentos, pudiendo localizarse por lo general en la espalda, cuello, codos, hombros y muñecas, estas podrían

darse durante un esfuerzo único o accidente laboral, o la suma de más de un esfuerzo, con repercusión y acumulativo en el tiempo. Es preciso mencionar que la sintomatología predominante suele ser el dolor, músculos contracturados, inflamación y la incapacidad funcional de la zona. El origen de las lesiones es variado, se puede mencionar la adopción de posturas inadecuadas y forzadas, los movimientos repetitivos, la manipulación de cargas y trabajos con pantallas de visualización de datos en condiciones ergonómicas inadecuadas. (pg. 53) Del mismo modo la Encuesta Nacional de Salud- Bogotá – Colombia (2006), mencionó que los riesgos relacionados con circunstancias no ergonómicas como posiciones que podrían producir cansancio o dolor fueron, los reportados con más frecuencia en las áreas evaluadas.

Los riesgos físicos originados en las formas diversas de manifestación de la energía en el ámbito laboral como los ruidos, vibraciones, iluminación, temperatura, ventilación, etc., a los que el trabajador se expone y como consecuencia podría sufrir un daño corporal, acarreándole lesiones de diversa etiología. Asimismo cabe mencionar que la ley de seguridad y salud en el trabajo (2011, p. 2), N° 29783 advierte que los colaboradores tienen derecho a que el Estado y el empleador les brinden condiciones dignas en el ejercicio de su labor, asegurándoles un estado de salud, físico, mental y social, continuo. Las condiciones previamente descritas, son dirigidas a que el trabajo sea desarrollado en un lugar saludable y seguro, que estas condiciones laborales se compatibilicen, es decir que sean buenas y dignas para el trabajador y le remitan una posibilidad real en la consecución de sus metas a nivel personal.

El riesgo psicosocial se describe como la exposición del individuo en el ámbito laboral a situaciones, producto de la interacción humana en distintos medios, como el social, laboral y cultural, que lo afecten psicológicamente y observándose una incidencia de la calidad de vida y de la producción laboral. Estos riesgos psicosociales pueden ser motivados por la relación con el equipo de trabajo y la carga de trabajo mental, entre otros.

Del mismo modo según refirió la Guía básica de los riesgos laborales específicos en salud (2011) respecto al tema en mención, al que se ven ven expuestos se debe a la mala organización en el trabajo. Se contemplan factores como la demanda de exigencias psicológicas, como mayor actividad de lo que es posible; por cubrir falta de personal, el

contacto con pacientes con los que frecuentemente ocurren fenómenos de transferencia emocional, así como esconder puntos de vista o alguna emoción. Otro factor observable es la falta de influencia y posibilidad de desarrollarse, en donde se observa la pobre capacidad de tomar decisiones por sí mismos respecto a la tarea o algo tan simple como horarios, ubicación o los ritmos propios de vida. Presencia de una monotonía laboral, donde no hay posibilidad de controlar los propios tiempos de trabajo y de reposo, no teniendo la posibilidad de conciliación entre la vida familiar y laboral. Es preciso mencionar otros factores como la ausencia de apoyo social, y la calidad de liderazgo, donde no se recibe el apoyo adecuado del superior, ni compañeros, para procurar la meta en sus labores, donde no existe un equipo, ni sentimiento de grupo, así mismo la existencia de puestos indefinidos, tareas o funciones. El no disponer del tiempo adecuado de adaptación a los cambios, exigencias con contradicción, conflictos éticos y jefes sin habilidades en gestión o jefes tóxicos. Otro factor importante es la escasez de la compensación, donde se pueden contemplar las faltas de respeto, de reconocer el valor personal, y un trato justo. La ausencia de perspectivas de ser promovidos o encontrarse realizando tareas muy por debajo de la calificación propia, y finalmente la doble presencia que se observa principalmente en la joven madre trabajadora, quien debe compaginar su jornada de labor y familia con los temas derivados intralaboralmente que imposibilitan su conciliación. Todo lo mencionado antes conlleva a efectos que se traducen en estrés, como resultado de un inadecuado ajuste personal y su entorno laboral, al burnout, como resultado de sentimientos negativos hacia las personas y rol profesional encontrándose emocionalmente agotado, dándose este principalmente en personas que trabajan en centros sanitarios y finalmente también conducen a la violencia, que se encuentra en una inadecuada concepción, organización y gestión. Esta puede proceder de los pacientes, producto de las largas colas, la espera, mala información, mala educación y atención o también puede producirse por superiores o jefes tóxicos y demás trabajadores con o sin cargos que favorecen el divisionismo y la confrontación entre compañeros, pudiendo producir grandes dosis de sufrimiento, acoso psicológico (mobbing) y acoso de tipo sexual.(pg. 66)

Dentro de las teorías relacionadas al tema Yassi y Warshaw (2003, p. 7) mencionaron que que todo trabajador sanitario que se encuentra directamente con los pacientes bajo diversos ámbitos asistenciales está expuesto a un conjunto de riesgos determinados. Enfrentando un potencial contagio con los enfermos a los que cuidan repercutiendo en

daños a su salud, tanto como a nivel músculo esquelético, al realizar esfuerzos como elevarlos o trasladarlos. El que participa directamente del cuidado de su paciente es el auxiliar, y se ve además en la exposición continua de los efectos de agentes químicos como los desinfectantes industriales y o de limpieza, así como a potenciales agentes infecciosos como los desechos y equipos de cama contaminantes. Asimismo, (De Souza et al., 2011, p. 46) refiere que riesgo ocupacional equivale a las condiciones laborales que existen en una institución de salud, que tienen probabilidades o susceptibilidades de ocasionar daños al bienestar o interferir en las ocupaciones propias de su ámbito laboral. Asimismo en las áreas laborales de salud, los colaboradores frecuentemente adolecen o de las condiciones para realizar sus tareas de un modo adecuado, y de esta manera no realizar acciones de riesgo que puedan influenciar en detrimento de su bienestar, pese a la existencia de leyes vigentes de protección biológicas diseñadas a su aplicación.

Por otra parte, es necesario mencionar la existencia del seguro complementario de trabajo de riesgo. En el trabajo Hospitalario existen muchos y variados riesgos laborales, es necesario explorar en las formas que tienen los trabajadores de no solo evitar al máximo los riesgos en su labor sino también dado el evento, poder ser cubiertos por un seguro completo, como nos refiere Landa, Ramos e Hidalgo (2016, p. 192), quienes manifiestan que la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo deja establecido que el empleador debe asumir lo que implique económicamente, legalmente así como cualquier otro tipo, como derivado de un accidente o eventualidad que sufra el colaborador durante el desarrollo de sus acciones laborales, o a consecuencia de ellas, y que el colaborador tiene derecho a la atención de salud que necesite y sea suficiente para el logro de su recuperación y rehabilitación, dándole posibilidades de continuar trabajando en su área. Esta cobertura contempla asimismo cualquier acción desarrollada bajo mandato de su empleador, o durante el desarrollo de alguna labor bajo su dirección, o en el desplazamiento de la misma, aun fuera del lugar y en horas de labor. Está definido por lo tanto que los empleadores públicos y privados tienen la obligación de brindar al personal de salud un seguro contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que debe estar vigente desde el primer día de sus labores. Es preciso que los empleadores debe informar y capacitar a sus trabajadores sobre los riesgos a los que estarán expuestos en el trabajo como parte de su obligación.

En la exploración investigativa se encontró a los teóricos que servirán de sustento, Rodríguez y Feliú, (1996, p. 112), Benavides (2002, p. 72) y a Chiavenato (2009, p. 202). Así mencionaron Rodríguez y Feliú, que la competencia laboral es definida como el conjunto de acciones vinculadas a las conductas, conocimientos, habilidades, etc., precisando que son destrezas que tiene una persona, y permitiéndole su desenvolvimiento y realización exitosa una actividad contextualizada en el ámbito laboral de su institución de trabajo. Del mismo modo, Benavides (2002) definió que, a la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño, señalando a su vez la existencia de tres dimensiones, de las mismas las cuales son básicas, laborales y genéricas. Como sustento de mi investigación tenemos a Chiavenato quien conceptualizó a las Competencias Profesionales refiriéndonos que la competencia laboral o profesional depende del conocimiento y de las habilidades necesarias adquiridas para trabajar eficientemente, el conocimiento se cimienta en el saber y aprender y es difundido cuando se utilizan métodos de formación, de este modo los individuos desarrollan capacidades idóneas para realizar una actividad con eficiencia. Del mismo modo menciona que la motivación es la fuerza para aliviar una necesidad, la búsqueda que genera este comportamiento con las condiciones y energía para el logro de su objetivo.

Asimismo, dimensionó de la siguiente manera:

Los Motivos, son el impulso o fuerza que usamos para conseguir identificar objetivos e incentivos, atendiéndolos para satisfacer una necesidad y reducir la tensión, es decir que con este proceso la persona pasa por un proceso de retroalimentación y evoluciona consiguiendo crecer y cambiar, mejorando sus competencias profesionales.

El Conocimiento que proviene del griego episteme, cuyo significado es “verdad absolutamente cierta”. Para nuestro idioma tiene varios significados como son experiencia, aprendizaje, sapiencia, calificación, competencia, habilidad, práctica, etc. Esta definición dependerá también del contexto donde se emplee el término, es decir, el trabajo en equipo implicará a la práctica, habilidad y experiencia laboral. Del mismo modo la habilidad constituye el arte de saber hacer, implicando destacar en alguna actividad, con destrezas como creatividad, rendimiento físico o mental, habilidades de comunicación y reglas de procedimiento.

En el aspecto teórico Arellano, Valadez y Heredia, (2009) mencionaron que éstas indican los modos de pensamiento y comportamiento de un individuo, generalizándose a través de algunos escenarios o situaciones, que permanecen en períodos determinados; toda vez que los componentes inmersos en una competencia, se necesitan en su desarrollo, y se mencionan seguidamente. El saber conformado por los datos, hechos, informaciones, conceptos, conocimientos. El saber hacer habilidades, destrezas, técnicas para aplicar y transferir el saber a la actuación. El saber ser: normas, actitudes, intereses, valores que llevan a tener convicciones; asumiendo responsabilidades.

El saber estar considerándola como la predisposición al entendimiento y a la comunicación interpersonal, lo que favorecerá, con un comportamiento colaborativo. Es decir que un grupo de comportamientos observables que se vinculan de manera causal con un desempeño excelente en el trabajo u organización es la definición global de competencia. (citado por Pereda, 2005 p. 24). Por lo que podría afirmarse que es necesario para el trabajador tener el bagaje que le exige su trabajo, dicho de otro modo debe disponer de un saber. No todos los servidores poseen los conocimientos que le exige su centro laboral, aun así son capaces de realizarlo con la misma eficiencia y eficacia, necesitan por lo tanto que el individuo tenga un grupo de habilidades y destrezas, estas características nos dicen que el sujeto deberá saber hacer.

Aun así el hecho de que el trabajador posea las mencionadas habilidades y conocimientos exigidos por su institución no será suficiente. Hablamos entonces de la cultura y las normas internas de la organización, es decir que también es necesario saber estar. Y si esta perspectiva aun no es suficiente, estamos hablando de un querer hacer, es decir es necesario que la persona este motivada. (Ibid, pp. 25-26) Para definirlo de otro modo, según Le Boterf, (2000, p. 121) refiere que, en una competencia está implicado saber cómo actuar y tener reacciones pertinentes, es decir: saber qué hay que hacer, saber que es necesario ir más allá de lo previsible, saber hacer una elección en una urgencia, saber arbitrar, realizar una negociación, saber relacionar acciones según la finalidad; saber mezclar recursos, movilizándolos contextualmente, es decir: saber construir competencias partiendo de los recursos disponibles, sacar partido de los recursos propios así como los del entorno; interpretar los indicadores del contexto; saber aprender y aprender a aprender: saber transformar sus acciones en experiencias, saber describir cómo

se aprende; saber comprometerse: saber utilizar su objetividad, saber correr riesgos y saber realizar nuevas acciones.

Al respecto Vargas (2012), nos refiere que las competencias se encuentran divididas en básicas, genéricas y específicas, como es mencionado seguidamente. Las básicas son una necesidad de los seres humanos para vivir en una sociedad. Las genéricas, son de naturaleza común a actividades profesionales de las mismas áreas. Las específicas son parte del desarrollo profesional diferenciado.

Podríamos afirmar la aparición de un nuevo enfoque Salas, Díaz y Pérez (2014, p. s/n) nos refieren que en las competencias profesionales, el desempeño del trabajador es clave en la definición de su competencia, donde están incluidos los conocimientos, habilidades, actitudes y valores personales, y estos a su vez puestos en acción servirán en la resolución de problemas en los distintos contextos de su labor. Es pertinente que dichos autores en su investigación encuentran la existencia de puntos de convergencia, como el hecho de que en un inicio, la concepción de competencia es entendida desde el enfoque Darwinista como superación de capacidades, lo que a su vez puede interpretarse como la suma de saberes, habilidades y disposiciones de la persona frente al trabajo, lo que le permitiría la obtención de resultados superiores.

Alrededor de los 90 es que empieza a construirse otro concepto, uno más completo, que dice que sumado a las características personales, existirán características del ámbito de trabajo y demandas laborales adecuadas, que darán como resultados a la competencia como tal, y este desempeño redundará en la consecución del desempeño siempre y cuando exista un equilibrio en los tres elementos. Esta perspectiva surge no solo de la formación, experiencia y actitudes sino también de la experiencia personal que marcó la vida de la persona, su manera de pensar y ver la vida, todo esto conforma el bagaje personal, pues no se da de modo espontáneo, más bien son el reflejo de su vivencia social, relaciones y más de las que aprendió y partiendo de ellas pudo dar resolución a sus carencias, angustias, alegrías, retos, avances y retrocesos a lo largo de su existencia. Los aportes de McClellan quien plantea la existencia de un recurso superior a la inteligencia y que el éxito en la resolución de problemas o toma de decisiones, no solo está reservado para las personas con cierto nivel académico o habilidad laboral. En este contexto debemos mencionar que existen organismos que se encargan de evaluar las competencias de los



trabajadores, como el grupo de normas ISO que es un organismo encargado de la promoción, evaluación y certificación de las empresas en la aplicación de ciertas normas de calidad, y a pesar que son normas que evalúan calidad en la prestación de los servicios de las empresas, en los apéndices de talento humano incluyen la definición y criterios de evaluación de las competencias laborales de quienes lideran los procesos de la organización. El mayor desarrollo viene del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), y cuyo interés es la articulación y coordinación la red de entidades e instituciones, públicas y privadas, dedicadas a fortalecer sus competencias laborales. Es preocupante la creencia de que resultados satisfactorios dependan únicamente del jefe, cuando es responsabilidad de todos. Es necesario llamar la atención del peligro de continuar considerando la competencia laboral fuera del contexto y ambiente de la empresa, trasladando responsabilidad al trabajador, desconociendo que aunque el trabajador tenga las mejores intenciones y recursos personales para cumplir los objetivos, es frecuente que las prioridades, tiempos, ambientes y decisiones de la empresa se conviertan en frenos para alcanzarlos. Esto también actúa en el otro sentido, es decir que, si el trabajador no aporta sus competencias personales, aunque el empleador ofrezca las mejores condiciones, no se darán resultados exitosos.

En conclusión la competencia se dará como consecuencia del trabajo sinérgico de trabajador y empleador. Es este el fundamento de un nuevo enfoque; Neo competencia laboral, entendiéndose que la competencia laboral es la consecuencia de la integración en el mismo tiempo, modo y lugar de las competencias personales (saber, hacer, ser, querer) y las competencias organizacionales (claridad del rol, clima o ambiente de trabajo, respaldo de la alta dirección, apoyo del equipo de trabajo y asignación de recursos), que si son dirigidas a una meta definida, consiguen resultados superiores. La competencia personal por lo tanto, por sí sola no garantiza resultados superiores, pues en ocasiones las competencias organizacionales se presentan como obstaculizadoras del proceso. En ese sentido como beneficios de la optimización de las competencias laborales en lo que respecta a la gestión del talento humano, el resultado para la institución se observará en grandes dimensiones de producción y calificación profesional, tal como lo expone Herrera, (2015) en el artículo COLSEH (2012) refiriéndose a la distinción social de la competencia, que ha conseguido en el ámbito laboral. A la obtención y evolución de

habilidades que le conceden lograr acoplarse a los cambios que ofrecen la tecnología y las organizaciones.

El reconocerse en su contexto, dentro del mercado laboral y que logre posicionarse en la búsqueda de empleo. El conocer las competencias que debe alcanzar y desarrollar para conseguir mejores oportunidades.

En cuanto al sector productivo, lograr la certificación del sistema de calidad, de los productos y de la competencia laboral del hoy en día, talento humano. Sentar las bases en la gestión de los trabajadores, así como en las mejoras de los procesos de contratación, atención de recursos financieros en el desarrollo personal y técnico, al igual que la mejora de políticas laborales y salariales.

En la justificación del riesgo laboral el sustento teórico es Cabaleiro Portella, (2010), quien dimensiona su variable en riesgos biológicos, riesgos químicos, riesgos físicos, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales. Se utilizará el cuestionario adaptado de Escobar y Vargas (2017). La competencia laboral cuyo sustento teórico es Idalberto Chiavenato del 2009, dimensionándola en motivos, conocimiento y habilidad, asimismo crea su cuestionario que mide la variable. Esta investigación es conveniente porque al evidenciar la relación entre ambas variables, se proporcionarán datos útiles para mejorar las situaciones de riesgo a las que son expuestos cotidianamente el personal del laboratorio.

En la investigación, la evidencia metodológica observó el vínculo existente entre las variables en estudio del personal del laboratorio, cuyo impacto mayor esperado será a corto plazo el paciente, atendido por personal asistencial con un estado de salud integral óptimo, que desarrolle sus actividades asistenciales, con un trato humanizado al paciente, es decir optimizando sus acciones profesionales en beneficio de los que participen de alguna forma en el hospital. El estudio investigativo podría servir de punto de partida a las autoridades hospitalarias y redes a la que pertenece el hospital, para accionar de manera preventiva y correctiva en la mejora de cualquier situación de inminente riesgo laboral de sus profesionales. Cabe referir que los datos resultantes del estudio permitirán el diseño de planes que podrían implementarse y usarse en las áreas de laboratorio, así como en el hospital, y redes a nivel nacional. Siendo un estudio investigativo realizado

por primera vez en el hospital, servirá para revisar la situación de riesgo para el trabajador de un hospital nivel IV, respecto a las variables estudiadas.

Después de haber realizado una exhaustiva exploración sobre la realidad problemática se plantea el problema general de la investigación ¿Cómo se relaciona el riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria-2019? En cuanto al planteamiento de problemas específicos, se relacionaron las dimensiones riesgos biológicos, químicos, ergonómico, físico y psicosocial con la segunda variable respectivamente.

De los planteamientos anteriores nace la hipótesis general que se sustenta relacionando la variable 1 y la variable 2 de la muestra estudiada, en su ámbito laboral y tiempo, afirmándola y negándola su vez respectivamente. Del mismo modo con las hipótesis específicas, se plantearon las dimensiones riesgos biológicos, químicos, ergonómico, físico y psicosocial relacionándolas con la segunda variable respectivamente, de la muestra estudiada, en su ámbito laboral y tiempo, afirmándola y negándola su vez respectivamente.

Después del análisis de las hipótesis fue definido el objetivo general que busca determinar la relación que existe entre las variables 1 y 2 del personal del laboratorio. Asimismo, se procedió al planteamiento de los objetivos específicos relacionando a su vez las dimensiones de la variable 1 respectivamente con la variable 2.

## II. Método

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo. Es básica o sustantiva, según su finalidad, pues busca dar respuesta a los problemas, orientándose, a la descripción, explicación, predicción de la realidad, y encontrar principios y leyes que permitirán la organización de una teoría científica. (Sánchez y Reyes, 2015).

De nivel correlacional, cuyo objetivo es el vínculo existente contextualizado de dos o más variables, categorías o conceptos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p. 121). Con un enfoque cuantitativo, delimitando la idea y objetivos de estudio. Asimismo, recolectó datos y los confrontó con las respectivas hipótesis planteadas, posteriormente haciendo uso de análisis estadísticos, establecer la pauta sobre la razón del estudio, probando a su vez teorías (Hernández y otros, 2006, p.4).

Es prospectivo debido a que la investigación requiere mirar de manera sistemática el futuro a largo plazo de ciencia, tecnología, economía y sociedad, para identificar las áreas de investigación estratégicas y las tecnologías genéricas emergentes que generarán los mayores beneficios económicos y sociales (Ben Martin, 1995). Es observacional según el alcance y análisis de los resultados, utilizándose instrumentos distintos como cuestionarios y registros de observación. (Hernández et al., 2010, p.358).

Diseño. Es no experimental, pues es un estudio en el que no se varió de modo deliberado, a las variables independientes para observar el resultado en otras variables (Hernández et al., 2010, p. 149). Según la secuencia de las observaciones fué transversal, cuyo objetivo es la descripción de las variables y su análisis, como incide y se interrelaciona en un tiempo definido.

### 2.2 Operacionalización de Variables

#### V1. Riesgo Laboral.

Cabaleiro (2010), surge a consecuencia del daño derivado de la exposición, en el ámbito laboral, a riesgos de tipo biológico, químico, físico, psicosocial y ergonómico, existiendo la posibilidad de materializarse a futuro y ocasionar daños graves al bienestar del trabajador como resultado de la labor en su ámbito de trabajo (p.2).

Tabla 1

*Operacionalización de la variable 1*

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>
<i>Niveles o rangos</i>		
R. Biológico Deficiente (33-55)	Virus, bacterias, hongos, parásitos	1,2,3,4,5,6
R. Químico Regular (56-78)	Desinfectantes, gases, aerosol	7,8,9,10,11,12
R, Ergonómico Bueno (79-99)	Posturas inadecuadas, sobreesfuerzo, movimientos prolongados de pie	13,14,15,16,17,18,19,20
R. físico	Ruido, ventilación, iluminación, temperatura, vibraciones	21,22,23,24,25,26,27
R. psicosocial	Relaciones entre el equipo de salud, carga trabajo mental	28,29,30 ,31,32,33

*Adaptado de Escobar y Vargas (2017)*

V2. Competencia Profesional.

Chiavenato (2009), depende del conocimiento y de las habilidades necesarias adquiridas para la realización de su labor de manera eficiente, el conocimiento se cimienta en el saber y aprender y se difunde cuando se utilizan métodos para aprender, en esta forma los individuos adquieren neo competencias para el desarrollo de acciones eficientes. Del mismo modo menciona que la motivación es la fuerza para aliviar una necesidad, la búsqueda que genera este comportamiento con las condiciones y energía para el logro de su objetivo. (p. 202)

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable 2*

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>
<i>Niveles o rangos</i>		
Motivos Bueno (50-60)	Identificación de objetivos	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Conocimiento Regular (35-49)	Aprendizaje, experiencia laboral, Trabajo en equipo	11,12,13,14,15,16,17,18
Deficiente (20-34)	En equipo	19,20,21
Habilidad	Rendimiento, creatividad, Habilidades de comunicación	22,23,24,25,26,27,28,29,30

*Adaptado de Chiavenato (2009)*

Muestra. El segmento muestral estará constituido por 100 personas que brindan sus servicios profesionales en el Laboratorio del área.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores que aceptan previamente el consentimiento informado
- Personal con régimen 276, 728 y CAS trabajando por más de 3 meses.
- Personal que se encuentre trabajando más de 6 meses, en turnos de horas extraordinarias.
- Personal que se encuentre trabajando al momento de aplicación del instrumento.

Criterios excluyentes:

- Personal que manifieste no aceptación.
- Personal con régimen 276, 728 y CAS que se encuentren con descanso médico.
- Personal del laboratorio con menos de 3 meses de labor.
- Personal con menos de 6 meses en turnos de horas extraordinarias
- Personal que no se esté trabajando al momento de aplicar las encuestas.

### 2.3 Población, muestra y muestreo

Muestreo. Utilizando una técnica de muestreo no probabilística y por conveniencia. Según Cuesta (2009) es en la que estas son obtenidas mediante procesos que no brindan a todos los individuos del universo poblacional oportunidades iguales de ser escogidos, es decir no es producto de una selección aleatoria, sino que son seleccionadas en función a criterios personales, accesibilidad o intencionalidad del investigador.

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas. En las dos variables se utilizó la encuesta, que es un instrumento que precisa identificar primero las preguntas a realizar al grupo seleccionado, en una muestra que represente a la población, especificando sus respuestas y determinando la metodología empleada para recoger la información obtenida (Trespalcios, 2015, p.96).

Instrumentos. Se utilizó el cuestionario, que consta de un grupo de preguntas sobre las variables estudiadas, congruente con la forma de planteo del problema e Hipótesis; siendo preguntas cerradas, es decir presentan la posibilidad de respuesta a los que participan, quienes deberán ceñirse a ellas, utilizando la escala de Likert, auto

administrada (Hernández y otros, 2014, 6ta Ed., p. 233) permitiendo medir posteriormente las variables en estudio.

Tabla 3

*Ficha técnica para medir la variable 1*

---

*Ficha técnica*

---

Nombre del instrumento: Riesgo laboral  
Autor: Adaptado de Escobar y Vargas  
Lugar: Laboratorio del HNGAI  
Fecha de aplicación: 07-2019  
Objetivo: Medir riesgo laboral  
Administrado a: personal del Servicio de Laboratorio del HNGAI  
Tiempo: 20 minutos  
Margen de error: 5%  
Observación: Ninguna

---

Tabla 4

*Ficha técnica para medir la variable 2*

---

*Ficha Técnica*

---

Nombre del instrumento: Competencias profesionales  
Autor: Chiavenato  
Lugar: Laboratorio del HNGAI  
Fecha de aplicación: 07-2019  
Objetivo: Medir Competencia profesional  
Administrado a: personal del Servicio de Laboratorio del HNGAI  
Tiempo: 20 minutos  
Margen de error: 5%  
Observación: Ninguna

---

Validez y Confiabilidad. Hernández, Fernández y Baptista, (2006) afirmaron que es válido cuando un instrumento mide lo que dice medir Aiken (1996) refiere que cuando están ausentes cambios estables de cualquier índole en un individuo, producto del crecimiento o aprendizaje, enfermedad o accidente, probablemente las pruebas no serán confiables ni fiables y no podrán usarse ni realizar alguna predicción sobre su comportamiento si los resultados de las pruebas difieren mucho de tiempo, en tiempo o en distintas situaciones. Los instrumentos usados para medir las variables fueron evaluados por jueces con experiencia, como se describe a continuación.

Tabla 5

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento 1*

N <sup>a</sup>	Grado Académico	Nombres y apellidos del Experto	Dictamen
1	Doctora	Carolina Valenzuela Moncada	Aplicable
2	Magister	Wilfredo Gonzáles Peláez	Aplicable
3	Magister	Luis Yuri Calderón Cumpa	Aplicable

Tabla 6

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento 2*

N <sup>a</sup>	Grado Académico	Nombres y apellidos del Experto	Dictamen
1	Doctora	Carolina Valenzuela	Aplicable
2	Magister	Moncada	Aplicable
3	Magister	Wilfredo Gonzáles Peláez	Aplicable
		Luis Yuri Calderón Cumpa	

Para la confiabilidad de los instrumentos, fue aplicado el cuestionario a 20 trabajadores de laboratorio del área de emergencia del Hospital sede de estudio. El valor de alfa de Crombach (anexo 5), se aplicó a los instrumentos de medida de las variables 1 y 2, lo que nos indicó su confiabilidad. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionaron que coeficiente alfa de Cronbach podrá tomar valores entre 0 y 1, en los que: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa su confiabilidad total. Demostrándose con esta técnica que los ítems se correlacionan de modo positivo unos y otros midiendo de alguna forma una entidad en común. Si así no fuera no existiría motivo que suponga que pueda existir correlación con otros ítems que pudieran seleccionarse, es decir que, no habría una relación entre la prueba y otra similar (p. 304). La consistencia o estabilidad de las evidencias obtenidas referirán el nivel, que al aplicar repetidamente el instrumento al mismo segmento poblacional, producirá resultados similares. Se aplicó el SPSS V. 24 obteniéndose los valores 0,707 para la Variable Riesgo laboral y 0,919 para la variable Competencia Profesional, siendo altamente confiable para ambas variables.

## 2.5 Procedimiento.

Para recoger los datos muestrales fue necesario solicitar el permiso al comité de ética del área de capacitación del hospital, de manera que posteriormente puedan aplicarse los respectivos cuestionarios para efectuar la medición de las variables previo consentimiento informado a los trabajadores del área del laboratorio.



## 2.6 Método de análisis de datos.

Obtenida la recopilación de los cuestionarios, se procedió con la medición de las variables en estudio, fue realizado el análisis de los datos del cuestionario, de modo que puedan ser observables los motivos que llevaron a la realización de la investigación. Para tabular de datos fue utilizado el programa Excel y para la presentación y análisis el programa SPSS versión 25. Para probar las hipótesis fue usado el coeficiente de correlación de Rho Spearman que mide el vínculo de dos variables categóricas ordinales, para variables cuantitativas y el diseño de investigación no experimental. (Hernández, 2010, p 346). En este trabajo, fue usada la estadística descriptiva, representando los hallazgos por medio de tablas, gráficos y medidas de resumen.

Rienzo y Casanoves (2008), refiere que una tabla de distribución de frecuencias se constituye por una columna que contiene los distintos valores que toma las variables en estudio y otra columna que indica la frecuencia absoluta, denominándose así al número de veces que la variable se repite en los datos. El procesamiento de la información se realizó con cuadros y gráficos estadísticos elaborados, usando el programa estadístico SPSS.

## 2.7 Aspectos éticos

Es indispensable precisar la necesidad de obtener los permisos y autorizaciones otorgados por el área de capacitación y docencia así como consentimiento informado del personal del laboratorio en estudio, manifestándole que es de carácter anónimo, y siendo asimismo todo dato proporcionado utilizado únicamente con finalidad investigativa.

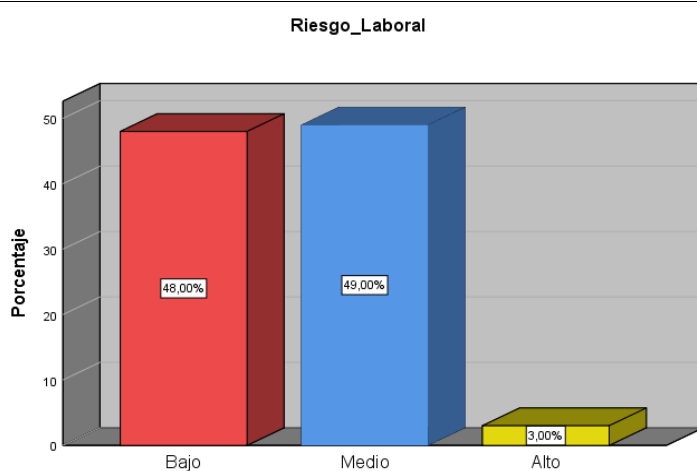
### III. Resultados

#### 3.1. Descripción de resultados

Tabla 7.

*Distribución de Frecuencias y porcentajes de la variable riesgo laboral*

		Frecuencia		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	48	48,0	48,0	48,0
	Medio	49	49,0	49,0	97,0
	Alto	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



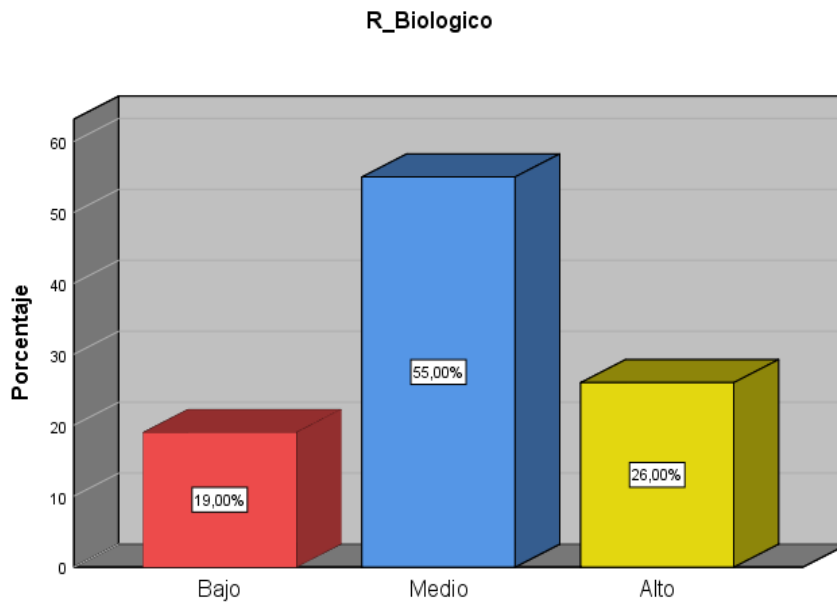
*Figura 1. Distribución porcentual de la variable riesgo laboral*

Se observa que el 49% manifestaron un nivel medio, mientras que el 48% presenta un nivel bajo, seguido de un 3% de los encuestados indicaron un nivel alto.

Tabla 8

*Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgo biológico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	19,0	19,0	19,0
	Medio	55	55,0	55,0	74,0
	Alto	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



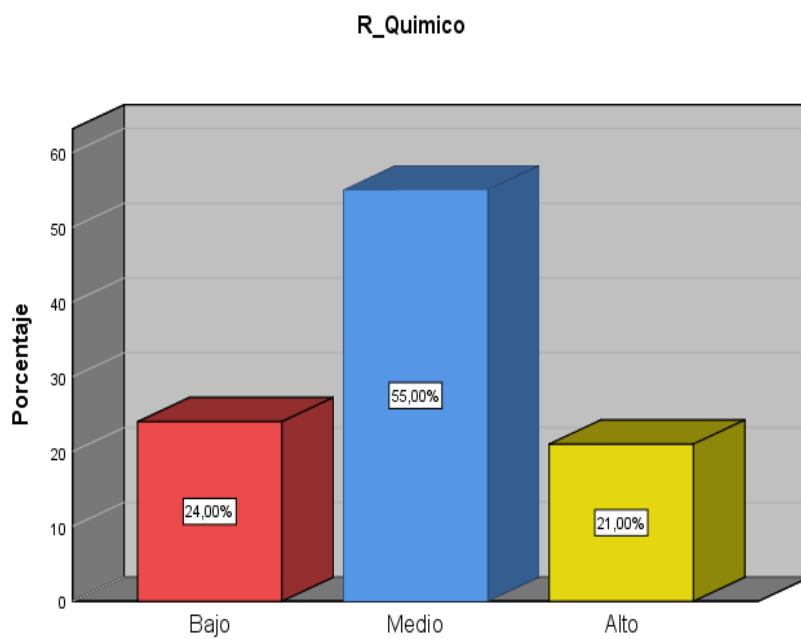
*Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión riesgo biológico.*

Se observa que el 55% manifestaron un nivel medio, mientras que el 26% presenta un nivel alto, seguido de un 19% de los encuestados indicaron un nivel bajo.

Tabla 9

*Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgo químico.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	24,0	24,0	24,0
	Medio	55	55,0	55,0	79,0
	Alto	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



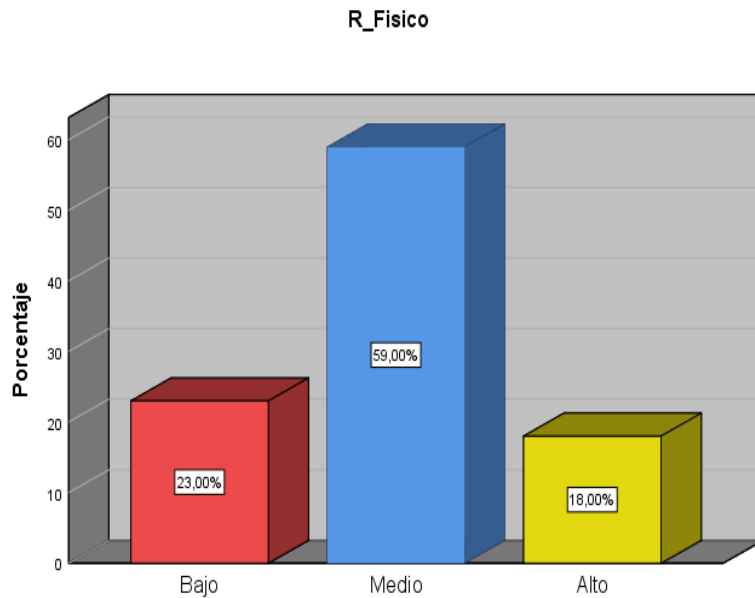
*Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión riesgo químico.*

Se observa que el 55% manifestaron un nivel medio, mientras que el 24% presenta un nivel bajo, seguido de un 21% de los encuestados indicaron un nivel alto.

Tabla 10

*Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgo físico.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	23,0	23,0
	Medio	59	59,0	82,0
	Alto	18	18,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0



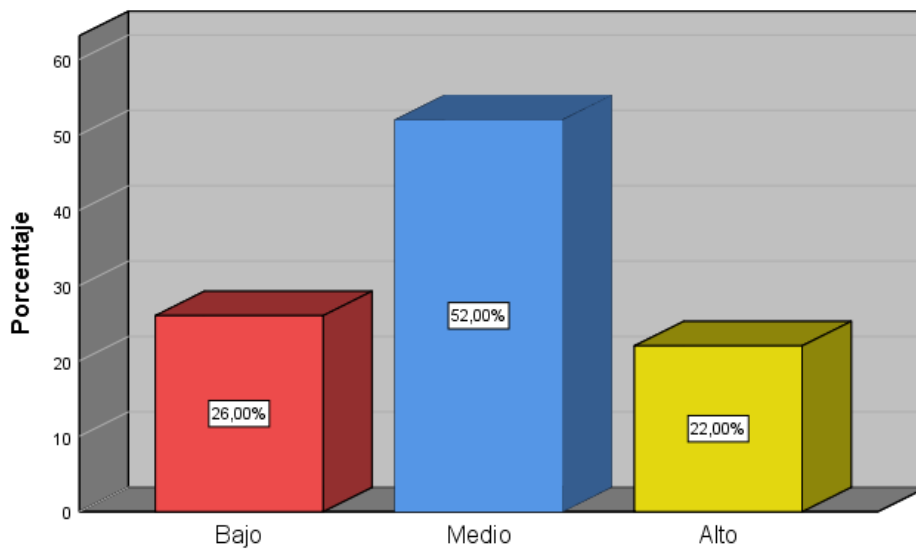
*Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión riesgo físico.*

Se observa que el 59% manifestaron un nivel medio, mientras que el 23% presenta un nivel bajo, seguido de un 18% de los encuestados indicaron un nivel alto.

Tabla 11

*Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgo psicosocial.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	26	26,0	26,0	26,0
Medio	52	52,0	52,0	78,0
Válido Alto	22	22,0	22,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



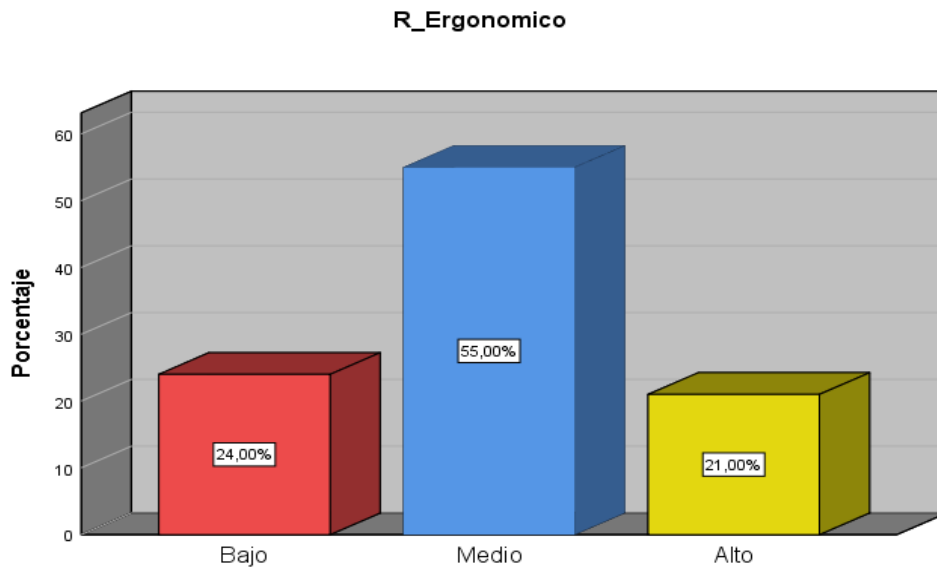
*Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión riesgo psicosocial.*

Se observa que el 52% manifestaron un nivel medio, mientras que el 26% presenta un nivel bajo, seguido de un 22% de los encuestados indicaron un nivel alto.

Tabla 12

*Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión riesgo ergonómico.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	24,0	24,0	24,0
	Medio	55	55,0	55,0	79,0
	Alto	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



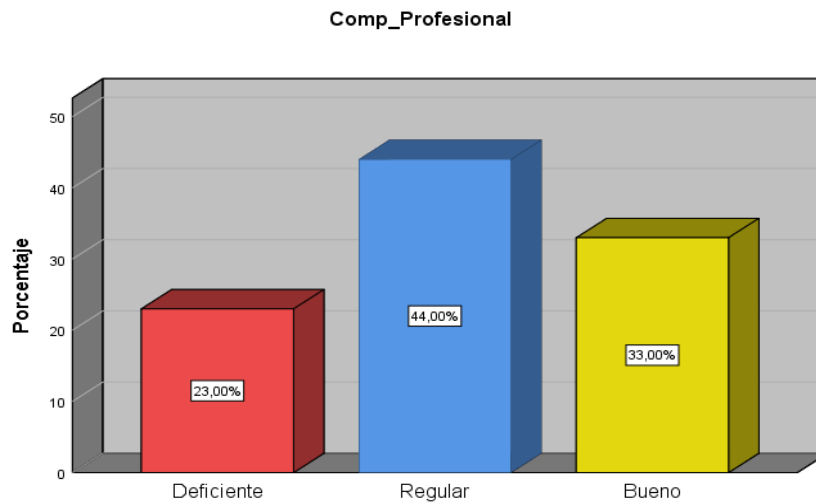
*Figura 6. Distribución porcentual de la dimensión riesgo ergonómico.*

Se observa que el 55% manifestaron un nivel medio, mientras que el 24% presenta un nivel bajo, seguido de un 21% de los encuestados indicaron un nivel alto.

Tabla 13.

*Distribución de Frecuencias y porcentajes de la variable competencia profesional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	23	23,0	23,0	23,0
	Regular	44	44,0	44,0	67,0
	Bueno	33	33,0	33,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



*Figura 7. Distribución porcentual de la variable competencia profesional*

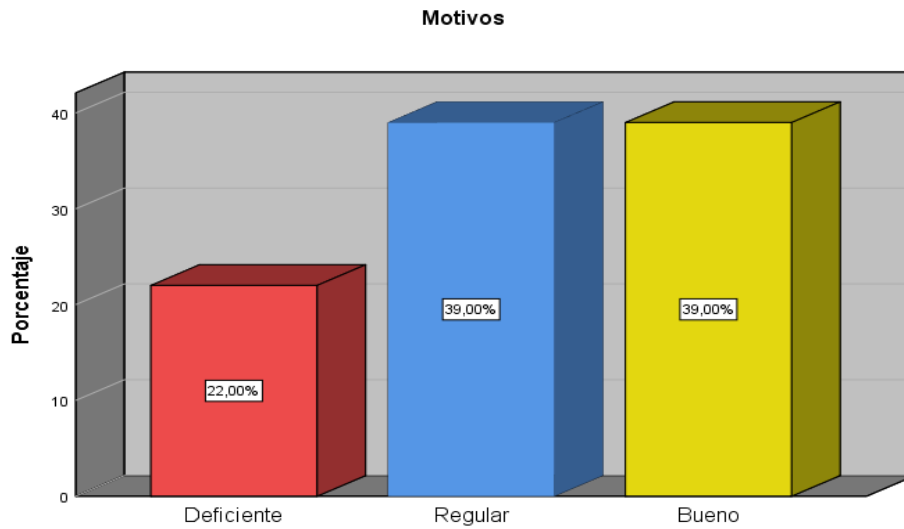
Se observa que el 44% manifestaron un nivel regular, mientras que el 33% presenta un nivel bueno, seguido de un 23% de los encuestados indicaron un nivel deficiente.



Tabla 14

*Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivos.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	22	22,0	22,0	22,0
Regular	39	39,0	39,0	61,0
Bueno	39	39,0	39,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



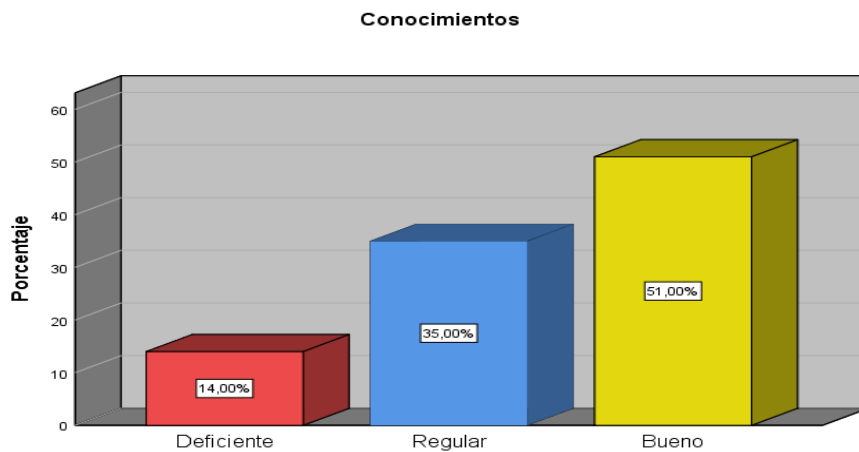
*Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión motivos.*

Se observa que un 39% manifestaron un nivel regular y bueno, seguido de un 22% de los encuestados indicaron un nivel deficiente.

Tabla 15

*Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión conocimientos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	14,0	14,0	14,0
	Regular	35	35,0	35,0	49,0
	Bueno	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



*Figura 9. Distribución porcentual de la dimensión conocimiento*

Se observa que el 51% manifestaron un nivel bueno, mientras que el 35% presenta un nivel regular, seguido de un 14% de los encuestados indicaron un nivel deficiente.

Tabla 16

*Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión habilidad.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	27	27,0	27,0	27,0
Regular	30	30,0	30,0	57,0
Válido Bueno	43	43,0	43,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

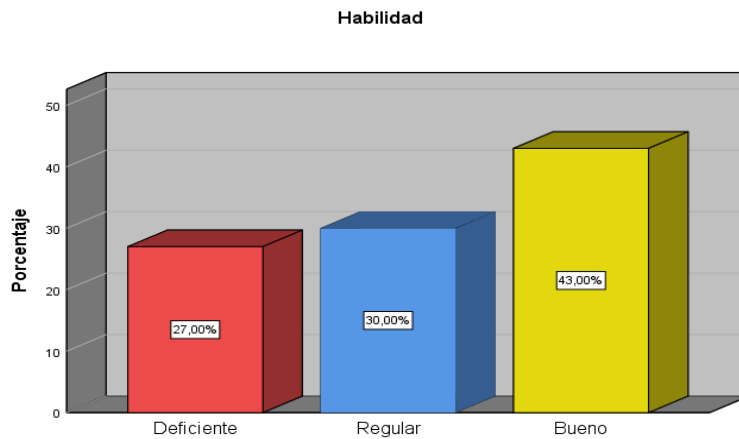


Figura 10. Distribución porcentual de la dimensión habilidad.

Se observa que el 43% manifestaron un nivel bueno, mientras que el 30% presenta un nivel regular, seguido de un 27% de los encuestados indicaron un nivel deficiente.

### 3.2. Contraste de hipótesis

Tabla 17

*Prueba de normalidad según kolmogorov - Smirnov entre la V1 y la V2*

	Kolmogorov- Estadístico	Smirnov <sup>a</sup> gl	Sig.
Comp_Profesional	,104	100	,010
Riesgo_Laboral	,110	100	,000

Se aprecia que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, el nivel de significación asintótica superior a 0.000; para la primera variable 0.010 y la segunda variable 0.000, en ambos casos menor que 0,05; lo que obliga procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

#### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>**= No existe relación significativa e inversa entre el Riesgo Laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria-2019

**H<sub>1</sub>**= Existe relación significativa e inversa entre el Riesgo Laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria-2019

Tabla 18

*Significancia y correlación entre el Riesgo Laboral y las competencias profesionales.*

			Riesgo laboral	Competencia profesional
Rho de Spearman	Riesgo laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,-225**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Competencia profesional	Coefficiente de correlación	,-225**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Se aprecia que la valoración de  $p$  es igual a  $0.000 < 0.01$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna, lo que significa, que existe relación significativa e inversa entre el Riesgo Laboral y las competencias profesionales. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral =  $0.000 < 0.01$ ;  $Rho = -0.755^{**}$ ). Es negativa débil inversamente significativa. A un alto riesgo laboral disminuyen las competencias profesionales.

Hipótesis específicas:

**H<sub>0</sub>**= No existe relación significativa en las dimensiones de la variable riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019.

**H<sub>1</sub>**= Existe relación significativa en las dimensiones de la variable riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019.

Tabla 19

*Análisis de correlación de Spearman entre las dimensiones del Riesgo Laboral y las competencias profesionales*

Variable	Dimensión	Coeficiente	Competencias profesionales
Riesgo laboral	Riesgo biológico	Correlación Spearman	-0.755**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	100
	Riesgo químico	Correlación Spearman	0.185
		Sig. (bilateral)	0.280
		N	100
	Riesgo ergonómico	Correlación Spearman	,148
		Sig. (bilateral)	,260
		N	100
	Riesgo físico	Correlación Spearman	,275
Sig. (bilateral)		,250	
N		100	
Riesgo psicosocial	Correlación Spearman	,-560**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	

Los resultados presentados en la tabla 19 indican lo siguiente:

H1: Existe relación significativa e inversa entre el riesgo biológico y las competencias profesionales. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.01; Rho = - 755\*\*). Es negativa moderada altamente significativa. A un alto riesgo biológico disminuyen las competencias profesionales.

H2: No existe relación significativa entre el riesgo químico y las competencias profesionales. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.280 > 0.01; Rho = 185).

H3: No existe relación significativa entre el riesgo ergonómico y las competencias profesionales. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.260 > 0.01; Rho = 148)

H4: No existe relación significativa entre el riesgo físico y las competencias profesionales. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.250 > 0.01; Rho = 275).

H5: existe relación significativa e inversa entre el riesgo psicosocial y competencia profesional. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.01; Rho = 560\*\*) es negativa moderada altamente significativa.

#### IV. Discusión

Al analizar las evidencias encontradas, aceptamos la hipótesis alterna general que deja establecida la existencia de una relación significativa e inversa ( $Rho = -0,225^{**}$ , Sig. bilateral  $0,000 < 0,01$ ) entre el riesgo laboral y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019, lo que nos indica que a mayor riesgo las competencias disminuyen. Este resultado podemos observarlo a su vez en Granda y Rodríguez (2015), quienes refieren que la ausencia de competencias aumenta el riesgo, fomentando dificultades en la atención al usuario con calidad y calidez. Del mismo modo Vásquez (2013), quien considera que se le está dando mayor importancia en nuestro país a la competencia profesional valorando a quien posee los conocimientos y destrezas que le dan la experticia.

Asimismo se acepta la primera hipótesis alterna específica, que deja establecida la existencia de una relación significativa e inversa (sig. bilateral =  $0.000 < 0.01$ ;  $Rho = -0,755^{**}$ ).entre el riesgo biológico y las competencias profesionales del personal del laboratorio de la institución, lo que indica que a mayor riesgo biológico las competencias disminuyen. Del mismo modo, Jiménez y Pávez (2015), mencionan que el riesgo biológico es el principal y de mayor ocurrencia. A su vez, Fernández (2013), quien concluye con la existencia de una exposición media y alta respecto a la dimensión biológica, coincidiendo con Escobar y Vargas (20017) quien menciona la incidencia de un alto riesgo biológico debido a que el personal no utiliza medidas de protección durante la manipulación de líquidos biológicos contaminados.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se acepta la hipótesis nula, que deja establecida la no existencia de una relación significativa (sig. bilateral =  $0.280 > 0.01$ ;  $Rho = 0,185$ ). entre el riesgo químico y las competencias profesionales del personal del laboratorio, lo que nos indica que al haber ausencia de riesgo químico, las competencias profesionales no se verán afectadas. Este resultado se ajusta a la perspectiva de Molineros (2015), quien refiere la no existencia de riesgos químicos en la mayoría del personal sanitario. Asimismo Fernández (2013), quien refiere que el riesgo químico es muy bajo en personal de salud.

Del mismo modo en la tercera hipótesis específica, se acepta la hipótesis nula, que establece que no existe relación significativa ( $\text{sig. bilateral} = 0.260 > 0.01$ ;  $Rho = 148$ ) entre el riesgo ergonómico y las competencias profesionales. Este resultado se puede contrastar a su vez con las conclusiones de Escobar y Vargas (2017), quienes mencionan un riesgo ergonómico alto por tiempos prolongados de pie. Así

Reymundez, (2013), afirma que existe mayor tendencia a sufrir de lumbalgia. Sin embargo quisiera citar a Molineros (2013), quien afirma que el personal sanitario en su mayoría no dispone de conocimiento sobre riesgos laborales, y a su vez como diría Parra (2003), los riesgos ergonómicos no son observables sino hasta, el momento en que pasado el tiempo ya se agravaron en el trabajador, lo que ratifica lo expresado por Molineros (2013), pues al no tener los conocimientos sobre los peligros ergonómicos a los que están expuestos en forma cotidiana los trabajadores, sus efectos para su salud a largo plazo se subestiman, aun por ellos mismos.

De igual manera en la cuarta hipótesis específica, se acepta la hipótesis nula, que deja establecido que, no existe relación significativa ( $\text{sig. bilateral} = 0.250 > 0.01$ ;  $Rho = 275$ ) entre el riesgo físico y las competencias profesionales del personal del laboratorio, lo que indica que la baja presencia de riesgos físicos no afecta las competencias profesionales. Sin embargo cabe mencionar que si sumamos los porcentajes medio y alto nos arroja un 77%, es decir la mayor parte del personal del laboratorio cree estar inmerso en riesgo físico. Este resultado puede afirmarse a su vez por los hallazgos de Molineros (2015), quien refiere que los riesgos físicos se presentan junto a los biológicos y ergonómicos en un porcentaje similar. Del mismo modo, Fernández (2013) quien concluye afirmando una exposición media y alta a la dimensión física, lo que a su vez se puede observar descriptivamente en los resultados porcentuales de la dimensión física, que resultan en 59% y 18% medio y alto respectivamente, que sumados puede observarse un 77% de personal de laboratorio que considera estar expuesto a riesgos físicos. Esta apreciación puede reafirmarse con lo expuesto por la Ley de seguridad y salud en el trabajo que dice que el trabajador tiene derecho a que se le garanticen condiciones dignas, lo que podría conllevar a la deducción lógica, producto de las evidencias en los cuestionarios aplicados, que el personal de laboratorio en su mayoría (77%) cree encontrarse bajo la exposición de cambios de temperatura, corrientes de aire, mala infraestructura, construcciones muy antiguas y con muchas



probabilidades de contener sustancias o materiales nocivos que se encuentren prohibidos en el presente., esto a su vez es mencionado por la Guía básica de riesgos laborales específicos de salud (2011).

Finalmente en la quinta hipótesis específica se acepta la hipótesis alterna que establece que si existe relación significativa e inversa ( $\text{sig. bilateral} = 0.000 < 0.01$ ;  $\text{Rho} = -560^{**}$ ) entre el riesgo psicosocial y las competencias profesionales del personal de laboratorio, lo que nos indica que a mayor riesgo psicosocial, las competencias profesionales disminuyen y viceversa. Esto se puede contrastar plenamente con los hallazgos de Molineros (2015), quien determina que son estos, los que afectan principalmente al personal sanitario. Del mismo modo Jiménez y Pávez (2015), quienes consideran al estrés como riesgo principal, que se agrava con factores como exceso de carga, laboral, escasez de personal, y deficiencias del trabajo en equipo. A su vez menciona a la violencia como otro factor preponderante de riesgo psicosocial. Es preciso mencionar a Velasco (2017), quien concluye que los trabajadores con habilidades facilitan la integración al grupo generando un mejor clima laboral. Así nos refiere que una correlación baja en las competencias y la motivación se ve reflejada en el desempeño.

El compromiso y la aceptación así como el nivel de credibilidad de quien asigna la tarea y que sea percibido como creíble y digno de confianza. Asimismo cada competencia se da en base a las habilidades desarrolladas a través de la experiencia en el puesto, siendo un elemento esencial. Lo que pone en evidencia que, el liderazgo y buenas cualidades de quien asigna las tareas, se traduce en una buena competencia laboral, en tanto cuando ocurre la percepción de que este no es digno ni creíble, generando además estrés, sobrecarga laboral, sobrecarga mental, deficiencias de personal, no logra potenciar el trabajo en equipo, y no genera buen clima laboral, hará que su personal se sienta desmotivado, reflejándose esto en su productividad. Otros autores de la Guía básica de riesgos laborales específicos en salud (2011) reafirman y enriquecen los aspectos como el estrés, burnout y violencia, relacionándolos con una mala concepción de la organización y gestión, además evidencian a jefes tóxicos que generan divisionismo y confrontación de unos con otros produciendo sufrimiento, sentimientos de injusticia, mal clima laboral y ausentismo, todo esto trasciende en su desempeño.

## V. Conclusiones

- Primera. Si existe una relación significativa ( $p=0.000<0,01$ ) entre los riesgos laborales y las Competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019, lo que significa que a mayor riesgo, las competencias disminuyen.
- Segunda. Si existe relación significativa ( $p=0.280>0,01$ ) entre el riesgo biológico y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019 lo que significa que el riesgo biológico afecta las competencias profesionales, es decir a mayor riesgo biológico las competencias disminuyen.
- Tercera. No existe relación significativa ( $p = 0.280 > 0.01$ ) entre el riesgo químico y las Competencias Profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019, lo que significa que los riesgos químicos no afectan las competencias.
- Cuarta. No existe relación significativa ( $p=0.260>0,01$ ) entre el riesgo Ergonómico y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, es decir que los riesgos ergonómicos no afectan las competencias, evidenciándose que esto obedece a que sus consecuencias no son visibles, sino hasta que el problema de salud ya se estableció, además del desconocimiento sobre los mismos.
- Quinta. No existe relación significativa ( $p=0.250>0,01$ ) entre el riesgo Físico y las Competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019, lo que significa que los riesgos físicos no afectan las competencias.
- Sexta. Si existe relación significativa e inversa ( $p=0,000>0,01$ ) entre el riesgo Psicosocial y las Competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019, lo que significa que el riesgo psicosocial si afecta a la competencia, es decir a mayor riesgo psicosocial, las competencias disminuyen.

## VI. Recomendaciones

En función a las evidencias obtenidas en este trabajo investigativo, se plantean algunas recomendaciones, que van dirigidas con especial consideración al personal de laboratorio.

- Primera. Es necesario continuar realizando investigaciones que evidencien los riesgos laborales y las competencias profesionales del personal de laboratorio, en todos los niveles de la salud, de esta manera se podrá contribuir en la mejora del desempeño profesional de los trabajadores.
- Segunda. El Hospital debe brindar y exigir periódicamente la capacitación de médicos, tecnólogos y personal técnico que labora en el laboratorio, respecto a la manipulación y manejo de materiales biológicos y equipos con la finalidad de minimizar los riesgos y de esta manera mejorar la eficiencia y el desempeño profesional de su personal.
- Tercera. Es de vital importancia la coordinación entre el personal directivo, personal administrativo y asistencial, y demás miembros del laboratorio, para continuar evidenciando los riesgos a los que están expuestos, y brindarles las condiciones óptimas para el desarrollo de su labor profesional, lo que repercutirá en mejoras en el clima interno y trascenderá en una atención al usuario con calidad y calidez.
- Cuarta. Es necesario realizar evaluaciones respecto a los riesgos psicosociales que afectan al personal, haciendo una exhaustiva investigación e identificando cada cuadro psicosocial, su origen y sus consecuencias internas. De esta manera podrían ponerse en marcha medidas orientadas a minimizarlo, o idealmente erradicarlo por completo.

## Referencias

- Aiken, P. (1996). *The Psychological Tests and their Evaluation*. Recuperado de [https://psicologiaunisonhermosillo.files.wordpress.com/2016/08/tests\\_psicologicos\\_y\\_evaluacion1.pdf](https://psicologiaunisonhermosillo.files.wordpress.com/2016/08/tests_psicologicos_y_evaluacion1.pdf)
- Arellano, F., Heredia, P., Valadez, M., (2009). *Posibles contribuciones de la teoría de los estilos de pensamiento en distintos contextos y actores universitarios*. Recuperado de <file:///C:/Users/Karen/Downloads/VALDEZestilos.pdf>
- Benavides. S. (2002). *Competencias y Competitividad* (ed.) Diseño para organizaciones latinoamericanas. Bogotá: McGraww-Hill.
- Bunk, G. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y Perfeccionamientos profesionales de la RFA*. Recuperado de [file:///C:/Users/Karen/Downloads/Dialnet-LaTransmisionDeLasCompetenciasEnLaFormacionYPerfec131116%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Karen/Downloads/Dialnet-LaTransmisionDeLasCompetenciasEnLaFormacionYPerfec131116%20(5).pdf)
- Cabaleiro, R. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. (3era ed.) Recuperado de <https://www.casadellibro.com/ebook-prevencion-de-riesgos-laborales-3aa-edicion-ebook/9788498392647/2087721>
- Cebrián y Fernández, (2004). *Prevención de Riesgos Biológicos en trabajadores Sanitarios*. Recuperado de <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/riesgos-biologicos.pdf>
- Colaseh, (2012). *Artículo competencia laboral y sus beneficios en el mundo actual*. Recuperado de <http://colaseh.org/index.php/demo-content/101-competencialaboral-y-sus-beneficios-en-el-mundo-actual>.
- Cortez, D., (2009). *Prevención de riesgos laborales en las enseñanzas universitarias españolas y su integración en los estudios de ingeniería*. Valencia, España (Tesis doctoral) Recuperado de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/34460/Cort%C3%A9s%20-%20La%20prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales%20en%20las%20ense%C3%B1anzas%20universitarias%20espa%C3%B1olas%20y%20su%20integ....pdf?sequence=13>

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (2a ed.). México Editorial. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- De Souza, S., (2011). *Toward a Sociology of absences and emergences*. Utopía y praxis Latinoamericana. 16(54) ,46. Recuperado de [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org)
- Escobar, L; Vargas, T., (2017). *Riesgos laborales de profesionales de enfermería del servicio de cirugía y medicina en el Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1104>
- Fernández, R., (2013). *Felicidad en el trabajo*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/ignacioinspirado/felicidad-en-el-trabajo-50406224>
- Gestal, J. (2001). *Riesgo del Trabajo del personal Sanitario* (2a ed.). Madrid, España. Mc Graw Hill Interamericana.
- Guía básica de los Riesgos laborales específicos en el sector sanitario, (2011). Junta de Castilla y de León. Recuperado de [http://www.sanidad.ccoo.es/comunes/recursos/15617/doc142620\\_Guia\\_Basica\\_d\\_e\\_riesgos\\_laborales\\_en\\_el\\_sector\\_sanitario.pdf](http://www.sanidad.ccoo.es/comunes/recursos/15617/doc142620_Guia_Basica_d_e_riesgos_laborales_en_el_sector_sanitario.pdf)
- Granda, R; Rodríguez, A. (2015). *La Motivación y el Logro de Aprendizaje en Ciencia, Tecnología y Ambiente en estudiantes de quinto año* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5055>
- Hernández S., R., Fernández C., C., y Baptista L., M., (2014). *Metodología de la investigación* (5a. ed.). México: Mc Graw Hill. International Labor Office, Chile, Recuperado de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández S; R, Fernández C; C y Baptista L; M., (2006). *Métodos y técnicas de Investigación II*. Recuperado de <https://investigar.files.wordpress.com>
- Hernández S; R, Fernández C; C y Baptista L; M. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://es.scribd.com>
- Jiménez, P; Pávez, C., (2015). *Occupational hazards and diseases among workers in emergency services: a literature review with special emphasis on Chile*. Medwave 15(7), 112-115. Recuperado de <http://www.medwave.cl/medios/medwave/Agosto2015/PDF/medwave.2015.07.6239ENG.pdf>

- Landa, R; Ramos, A. (2016). *Complementary occupational risk insurance for health care personnel*. Recuperado de <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/300>
- Lazarus, R. & Folkman, S., (1986). *Stress and Cognitive processes*. Barcelona, Martínez Roca. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>
- Le Boterf, (2001). *Ingeniería de las competencias*. Ediciones Gestión 2000. Barcelona España. Recuperado de <https://books.google.com.pe>
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783. Recuperado de [http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20\\_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf](http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf)
- Martin, B., (1996). *Technology Foresight: a review of recent government exercises in Science Technology Industry*. París OCDE. 1996. STI review, N°17
- Molineros, M., (2015). *Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo – julio 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/11/Molineros-Maria.pdf>
- Morán, P., (2009). *Riesgos Laborales del profesional de enfermería de los quirófanos del Hospital Sergio E. Bernales – Collique*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://www.aulavirtualusmp.pe>
- OIT, (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT;1986. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo OIT, CINTERFOR, (2010). Recuperado de [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/wcmdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcmdf)
- Organización Mundial de la Salud OMS, (2010). p. 10. Recuperado de [https://www.who.int/dg/speeches/2010/Keynote\\_health\\_financing\\_20101122/es/](https://www.who.int/dg/speeches/2010/Keynote_health_financing_20101122/es/)
- Organización Mundial de la Salud, (OMS) (2002). *Informe sobre la Salud del Mundo Proteger a la población reducir los riesgos*. Recuperado de [http://www.who.int/whr/2002/en/whr02\\_es.pdf](http://www.who.int/whr/2002/en/whr02_es.pdf)

- Parra, C., (2003). Basic Concepts in Occupational Health. Recovered from <http://psicologiaocupacionalsena.blogspot.com/2011/10/conceptos-basicos-en-occupational-health.html>
- Pereda, M., (2005). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias* (2da ed.) Recuperado de [https://books.google.com.pe/books/about/T%C3%A9cnicas\\_de\\_gesti%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humano.html?id=oB5TMQAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/T%C3%A9cnicas_de_gesti%C3%B3n_de_recursos_humano.html?id=oB5TMQAACAAJ&redir_esc=y)
- Perceived health status of people from the central region of Colombia: National Health Survey, (2007). *Rev. salud pública*. 14 (6): 899-911, 2012. Recuperado de: [https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource\\_ssm\\_path=/media/assets/rsap/v14n6/v14n6a01.pdf](https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rsap/v14n6/v14n6a01.pdf)
- Reymundez, (2013). Factores de riesgo ocupacional en enfermeras del servicio de emergencia en la Microred Vinchos, Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2013 [Tesis de postgrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2013.
- Rienzo, Y; Casanoves, S. (2008). *Info Stat software estadístico*. Recuperado de [file:///C:/Users/Karen/Downloads/Manual\\_infostat\\_esp.pdf](file:///C:/Users/Karen/Downloads/Manual_infostat_esp.pdf)
- Rodríguez T., Nelson, Feliú S., Pedro. (2010). *Curso Básico de Psicometría*. Recuperado de <http://www.psycoconsult.com/getattachment/963144e9-90d5-4d07-9c47-db2311923f0b>
- Rostagno, H., (2012). *Riesgos biológicos en el medio sanitario*. Argentina: Empresalud. Recuperado de <http://www.empresalud.com.ar/nota/riesgosbiologicos-en-el-mediosanitario>.
- Salas, R., Díaz, L.; Pérez, G., (2014). *Evaluation and certification of labor competencies in the National Health System in Cuba*. *Higher Medical Education*, 28 (1). 23 - 30 retrieved from [http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412014000100007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000100007)
- Sánchez, P; Reyes, E., (2015). *Manual de términos en investigación* Recuperado de [file:///C:/Users/Karen/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-vestigacion%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Karen/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-vestigacion%20(1).pdf)
- Soto, C; Chávez, P; Arrasco, A; Yaqui, M, (2016). *Tuberculosis in health workers in Perú, 2015*, *Revista peruana de medicina experimental y salud*. Recuperado de <https://europepmc.org/abstract/med/28327828>

- Vásquez, L., (2013). *Las Competencias Profesionales y su relación con la Gestión del Recurso Humano según el personal administrativo del hospital 108 nacional Hipólito Unanue año 2013*. (Tesis Magister), Lima. Recuperado de [storage.servir.gob.pe/pdp/archivos/pdpconsolidado/nacional/2017\\_HNHU.pdf](http://storage.servir.gob.pe/pdp/archivos/pdpconsolidado/nacional/2017_HNHU.pdf)
- Vargas, M. (2012). *Competencia laboral como base para el desarrollo docente*. Recuperado de [https://www.google.com.pe/?gfe\\_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=competencia+laboral+tesis](https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=competencia+laboral+tesis).
- Velazco, H (2017) .*Competencias laborales y el clima organizacional de la unidad de prestaciones económicas de Lima Oeste de EsSalud*. (Tesis de Maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7354/Velazco\\_HEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7354/Velazco_HEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yassi, A.and Warshaw, L. J., (2003). Healthcare: Nature and health problems at Work *Healthcare*, 97 (2); 2 - 10. Recovered from <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo3/97.pdf>



## ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

<p>profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019?</p> <p><b>Problema Especifico 3</b> ¿Como se relacionan el riesgo ergonomico y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019?</p> <p><b>Problema Especifico 4</b> ¿Como se relacionan el riesgo fisico y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019?</p>	<p>y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019</p> <p><b>Objetivo Especifico 3</b> Determinar que relacion existe entre el riesgo ergonomico y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019</p> <p><b>Objetivo Especifico 4</b> Determinar que relacion existe entre el riesgo fisico y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019</p>	<p>laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019</p> <p><b>H0</b> No Existe relacion significativa entre el riesgo quimico y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019</p> <p><b>Hipotesis Especifica 3</b> <b>H1</b> Existe relacion significativa entre el riesgo ergonomico y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019</p> <p><b>H0</b> No Existe relacion significativa entre el riesgo ergonomico y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019</p> <p><b>Hipotesis Especifica 4</b> <b>H1</b> Existe relacion significativa entre el riesgo fisico y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019</p> <p><b>H0</b> No Existe relacion significativa entre el riesgo fisico y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019</p> <p><b>Hipotesis Especifica 5</b></p>	<p>Relaciones entre el equipo de salud</p> <p>Carga trabajo mental</p> <p>Riesgo psicosocial</p> <p>28,29,30, 31,31,33</p>	(Chiavenato, 2009)				
			<b>Variable 2: Competencias Profesionales</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
			Motivos	Identificación de objetivos		(5)Siempre (4)Casi Siempre (3)A Veces (2) Casi Nunca (1)Nunca	Bueno Regular Deficiente	
				Identificación de incentivos	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10			
Conocimiento	Retroalimentación							
	Aprendizaje	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21						
Habilidad	Experiencia Laboral							
	Trabajo en equipo							
	Rendimiento	22,23,24,25,26,27,28,29,30						
	Creatividad							
	Habilidades de Comunicación							
<p><b>Problema Especifico 2</b> ¿Cómo se relacionan el riesgo quimico y las competencias</p>	<p><b>Objetivo Especifico 2</b> Determinar que relacion existe entre el riesgo quimico</p>	<p>Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019</p> <p><b>Hipotesis Especifica 2</b> <b>H1</b> Existe relacion significativa entre el riesgo quimico y las competencias profesionales del personal de</p>	<p>Riesgo fisico</p> <p>Ruido Ventilacion Iluminacion Temperatura Vibraciones</p>	<p>21, 22,23,24, 25,26,27</p>				

<p><b>Problema Especifico 5</b> ¿Cómo se relacionan el riesgo psicosocial y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019?</p>	<p><b>Objetivo Especifico 5</b> Determinar qué relación existe entre el riesgo psicosocial y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019</p>	<p><b>H<sub>1</sub></b> Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019 <b>H<sub>0</sub></b> No Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria- 2019</p>	
<p><b>Nivel diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>	<p><b>Estadística a utilizar</b></p>
<p>Nivel: Correlacional -Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o mas conceptos, categorías o variables en un contexto particular</p> <p>La presente investigación pretende medir el tipo y el nivel de relación que existen entre las variables de estudio en los mismos sujetos con la finalidad de saber como se puede comportar una de las variables conociendo el comportamiento de la otra variable relacionada; en este sentido responde al siguiente.</p>	<p><b>Población:</b> Es la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran, delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo.</p> <p>La población está dada por 100 personas que realizan labor asistencial del Laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.</p>	<p><b>Variable I:</b> Riesgo Laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Adaptado de ESCOBAR GONZALES, Damia Magaly VARGAS VARGAS, Rebeca, Huancavelica 2017</p> <p><b>Año:</b> 2019</p> <p><b>Monitoreo:</b> Tesis</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Área del Laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tabla de frecuencias y gráfica en barras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para la <b>V.I</b> Prueba correlacional de Spearman</p> <p>Coefficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular "p", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> $P = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: <b>P= r<sub>s</sub></b> r<sub>s</sub>= Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**CUESTIONARIO**

Estimado (a) trabajador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al Riesgo Laboral donde Ud. trabaja, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

ESCALA

3	Si	2	A veces	1	NO
---	----	---	---------	---	----

VALORATIVA

	<b>RIESGO LABORAL</b>	<b>S</b>	<b>A</b>	<b>N</b>
	<b>RIESGO BIOLÒGICO</b>			
1	En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros			
2	Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis			
3	En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos			
4	Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros			
5	En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados			
6	En el desarrollo de sus actividades laborales, ha padecido enfermedades (TBC, Hepatitis, Infección por. Hongos, parasitosis, Etc.)			
	<b>RIESGO QUÍMICO</b>			
7	En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros.			
8	En el desempeño de sus actividades usted se expone a sustancias químicas como el Látex por tiempos prolongados.			

9	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.		
1 0	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.		
1 1	En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros.		
1 2	En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a gases de algún tipo		
<b>RIESGO ERGONÓMICO</b>			
1 3	En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones		
1 4	En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares		
1 5	En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos		
1 6	En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos		
1 7	En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos períodos		
1 8	El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona.		
1 9	En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares		
2 0	Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox. 20 Kg a más.		
<b>RIESGO FÍSICO</b>			
2 1	En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad		
2 2	Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas		
2 3	En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad		

2 4	La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza			
2 5	En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura			
2 6	Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones			
2 7	Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire			
	<b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
2 8	El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral			
2 9	En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo			
3 0	Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas			
3 1	En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos			
3 2	En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia			
3 3	Se siente emocionalmente agotado por su trabajo			

Fuente: elaborado por Escobar y Vargas (2017)

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**CUESTIONARIO**

Estimado (a) trabajador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a las Competencias profesionales donde Ud. trabaja, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada opción

ESCALA

3	si	2	A veces	1	no
---	----	---	---------	---	----

VALORATIVA

<b>COMPETENCIAS PROFESIONALES</b>		S	A V	N
<b>MOTIVOS</b>				
1	Conozco los objetivos específicos del área			
2	Mi actitud favorece al logro de los objetivos del área			
3	Contribuyo a mejorar los servicios que se otorgan			
4	Aporto cambios en las actividades de evaluación			
5	Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos			
6	La institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales			
7	Si tengo un beneficio adicional llego a las metas			
8	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño			
9	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades			
10	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno			
<b>CONOCIMIENTO</b>				
11	A pesar de las dificultades la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje			
12	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan			
13	Evalúo y replanteo mi comportamiento			
14	Aprendo con facilidad en contextos nuevos			
15	Saco elecciones de mis experiencias laborales			
16	Aprovecho las soluciones o ideas aportadas por otros a mis problemas			
17	Ante nuevas situaciones aplico la información obtenida con anterioridad			
18	Tengo en cuenta los compañeros con conocimientos, intereses, y experiencia relevantes			

19	Las condiciones de mi trabajo permite al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea			
20	Asumo los objetivos del grupo de trabajo como míos			
21	Participo activamente en reuniones de trabajo			
	<b>HABILIDAD</b>			
22	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios			
23	Cumplo con los objetivos y metas propuestas			
24	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto			
25	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales			
26	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias			
27	Realizo innovaciones en mi trabajo			
28	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz			
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan			
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación			

Adaptado de Chiavenato,(2009)



### Anexo 3. Certificados de validación de instrumentos



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Riesgo Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Riesgo Biológico</b>								
1	En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros	✓		✓		✓		
2	Está expuesto a infectarse con enfermedades infecciosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis	✓		✓		✓		
3	En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, excreciones, o desechos peligrosos	✓		✓		✓		
4	Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros	✓		✓		✓		
5	En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados	✓		✓		✓		
6	En el desarrollo de sus actividades laborales, cuál de los siguientes tipos de enfermedades ha padecido. Puede marcar varias si fuera necesario.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Riesgo Químico</b>								
7	En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a olerantes, productos de limpieza, antisépticos, color, medicamentos, yodo y otros. Especifique	✓		✓		✓		
8	En el desempeño de sus actividades usted se expone a sustancias químicas como el látex por tiempos prolongados.	✓		✓		✓		
9	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.	✓		✓		✓		
10	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación e exposición a sustancias químicas.	✓		✓		✓		
11	En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros.	✓		✓		✓		
12	En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto ante anestésicos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Riesgo Ergonómico</b>								
13	En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones	✓		✓		✓		
14	En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares	✓		✓		✓		
15	En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos periodos	✓		✓		✓		
16	En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos periodos	✓		✓		✓		
17	En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos periodos	✓		✓		✓		
18	El mobiliario con el que labore en el área de su trabajo es adecuado para su persona	✓		✓		✓		

19	En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares	✓	✓	✓
20	Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox. 20 Kg a más.	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 4: Riesgo Físico				
21	En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturban su tranquilidad	✓	✓	✓
22	Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas	✓	✓	✓
23	En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad	✓	✓	✓
24	La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza	✓	✓	✓
25	En su área laboral, está expuesto a bajas o altos niveles de temperatura	✓	✓	✓
26	Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones	✓	✓	✓
27	Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 5: Riesgo Psicosocial				
28	El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral	✓	✓	✓
29	En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	✓	✓	✓
30	Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas	✓	✓	✓
31	En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos	✓	✓	✓
32	En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia	✓	✓	✓
33	Se siente emocionalmente agotado por su trabajo			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / Aplicable después de corregir  / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Dra. Carolina Velazquez Novada DNI: 06926623

Especialidad del validador: Neofonología

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

S.T. de ... de ... del 20...

*[Firma manuscrita]*

Firma del Experto Informante.

*[Firma manuscrita]*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Riesgo Laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Riesgo Biológico</b>								
1	En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, arañaduras, cortes, y otros	✓		✓		✓		
2	Está expuesto a infectarse con enfermedades infecciosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis	✓		✓		✓		
3	En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos	✓		✓		✓		
4	Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros	✓		✓		✓		
5	En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados	✓		✓		✓		
6	En el desarrollo de sus actividades laborales, cuál de los siguientes tipos de enfermedades ha padecido. Puede marcar varias si fuera necesario.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Riesgo Químico</b>								
7	En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, color, medicamentos, yodo y otros. Especifique	✓		✓		✓		
8	En el desempeño de sus actividades usted se expone a sustancias químicas como el látex por tiempos prolongados.	✓		✓		✓		
9	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.	✓		✓		✓		
10	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.	✓		✓		✓		
11	En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros.	✓		✓		✓		
12	En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto ante anestésicos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Riesgo Ergonómico</b>								
13	En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le pueden provocar lesiones	✓		✓		✓		
14	En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares.	✓		✓		✓		
15	En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos periodos	✓		✓		✓		
16	En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos periodos	✓		✓		✓		
17	En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos periodos	✓		✓		✓		
18	El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona	✓		✓		✓		



19	En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares	✓	✓	✓
20	Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox. 20 Kg a más	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 4: Riesgo Físico				
21	En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad	✓	✓	✓
22	Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas	✓	✓	✓
23	En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad	✓	✓	✓
24	La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza	✓	✓	✓
25	En su área laboral, está expuesto a bajas o altos niveles de temperatura	✓	✓	✓
26	Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones	✓	✓	✓
27	Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 5: Riesgo Psicosocial				
28	El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral	✓	✓	✓
29	En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	✓	✓	✓
30	Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas	✓	✓	✓
31	En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos	✓	✓	✓
32	En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia	✓	✓	✓
33	Se siente emocionalmente agotado por su trabajo	✓	✓	✓


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Wilfredo Amilís González Feltes DNI: 08808592

Especialidad del validador: Técnico

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13 de mayo del 20...  
  
 Firma del Experto Informante.  
 Dr. Wilfredo Amilís González Feltes  
 Serv. Gerencia de Alto Riesgo  
 CMP. 22613 RUE 1481  
 Hosp. Nac. Guillermo Alvarado L.

19	En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares	✓	✓	✓
20	Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox. 20 Kg a más.	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 4: Riesgo Físico				
21	En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad	✓	✓	✓
22	Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas	✓	✓	✓
23	En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad	✓	✓	✓
24	La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza	✓	✓	✓
25	En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura	✓	✓	✓
26	Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones	✓	✓	✓
27	Durante la jornada laboral está expuesto a cambios de aire	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 5: Riesgo Psicosocial				
28	El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral	✓	✓	✓
29	En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	✓	✓	✓
30	Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas	✓	✓	✓
31	En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos	✓	✓	✓
32	En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia	✓	✓	✓
33	Se siente emocionalmente agotado por su trabajo	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Wilfredo Emilio González Feltes DNI: 08808592

Especialidad del validador: Técnico

- <sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo
- <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, se conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2019



Firma del Experto Informante.  
Dr. Wilfredo González Feltes  
Serv. Obstetrical de Alto Riesgo  
CMP. 22613 RNE 11451  
Hosp. Nac. Guillermo Almonacid C.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Riesgo Laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Riesgo Biológico</b>								
1	En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros.	✓		✓		✓		
2	Está expuesto a infectarse con enfermedades infecciosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis.	✓		✓		✓		
3	En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos.	✓		✓		✓		
4	Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros.	✓		✓		✓		
5	En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados.	✓		✓		✓		
6	En el desarrollo de sus actividades laborales, cuál de los siguientes tipos de enfermedades ha padecido. Puede marcar varias si fuera necesario.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Riesgo Químico</b>								
7	En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, color, medicamentos, yodo y otros. Especifique.	✓		✓		✓		
8	En el desempeño de sus actividades usted se expone a sustancias químicas como el látex por tiempos prolongados.	✓		✓		✓		
9	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.	✓		✓		✓		
10	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.	✓		✓		✓		
11	En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros.	✓		✓		✓		
12	En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto ante anestésicos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Riesgo Ergonómico</b>								
13	En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones.	✓		✓		✓		
14	En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares.	✓		✓		✓		
15	En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos periodos.	✓		✓		✓		
16	En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos periodos.	✓		✓		✓		
17	En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos periodos.	✓		✓		✓		
18	El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona.	✓		✓		✓		



19	En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares	✓	✓	✓		
20	Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox. 20 kg a más.	✓	✓	✓		
DIMENSIÓN 4: Riesgo Físico						
21	En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad	✓	✓	✓		
22	Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas	✓	✓	✓		
23	En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad	✓	✓	✓		
24	La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza	✓	✓	✓		
25	En su área laboral, está expuesto a bajas o altos niveles de temperatura	✓	✓	✓		
26	Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones	✓	✓	✓		
27	Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire	✓	✓	✓		
DIMENSIÓN 5: Riesgo Psicosocial						
28	El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral	✓	✓	✓		
29	En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo	✓	✓	✓		
30	Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas	✓	✓	✓		
31	En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos	✓	✓	✓		
32	En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia	✓	✓	✓		
33	Se siente emocionalmente agotado por su trabajo	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [  ]   Aplicable después de corregir [  ]   No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luis Calderón Cumpa   DNI: 06.03.42.53

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

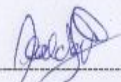
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 Mayo del 2019



Firma del Experto Informante.

Luis Yari Calderón Cumpa  
 Tecnólogo Médico CNP 1410/INE-CEIS  
 Servicio de Neumología y Banco de Sangre  
 Red Asistencial Alimentaria

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Competencia Profesional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Motivos</b>								
1	Conozco los objetivos específicos del área	✓		✓		✓		
2	Mi actitud favorece al logro de los objetivos del área	✓		✓		✓		
3	Contribuyo a mejorar los servicios que se otorgan	✓		✓		✓		
4	Aporto cambios en las actividades de evaluación	✓		✓		✓		
5	Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos	✓		✓		✓		
6	La institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales	✓		✓		✓		
7	Si tengo un beneficio adicional llego a las metas	✓		✓		✓		
8	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño	✓		✓		✓		
9	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades	✓		✓		✓		
10	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Conocimiento</b>								
11	A pesar de las dificultades la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje	✓		✓		✓		
12	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan	✓		✓		✓		
13	Evalúo y reajusto mi comportamiento	✓		✓		✓		
14	Aprendo con facilidad en contextos nuevos	✓		✓		✓		
15	Saco conclusiones de mis experiencias laborales	✓		✓		✓		
16	Aprovecho las soluciones o ideas aportadas por otros a mis problemas	✓		✓		✓		
17	Ante nuevas situaciones aplico la información obtenida con anterioridad	✓		✓		✓		
18	Tengo en cuenta los compañeros con conocimientos, intereses, y experiencia relevantes	✓		✓		✓		
19	Las condiciones de mi trabajo permite al equipo tener la autonomía para la realización de una tarea	✓		✓		✓		
20	Asuma los objetivos del grupo de trabajo como míos	✓		✓		✓		
21	Participo activamente en reuniones de trabajo	✓		✓		✓		



DIMENSION 3: Holistic		SI	No	SI	No	SI	No
22	Hay casos de dar un buen servicio a nuestros usuarios						
23	Cumple con los objetivos y metas propuestas	✓		✓		✓	
24	Elige el tiempo adecuado en el tiempo prestado	✓		✓		✓	
25	Aporta soluciones creativas a los problemas laborales	✓		✓		✓	
26	Propone ideas para mejorar los servicios de salud	✓		✓		✓	
27	Resuelve imprevistos en el trabajo	✓		✓		✓	
28	Soluciona los problemas de comunicación de manera eficaz	✓		✓		✓	
29	Elabora información clara para los servicios que se otorgan	✓		✓		✓	
30	Se respalda de la información, cuando realiza los planes de capacitación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Valenzuela Moncada Carolina DNI: 06926623

Especialidad del validador: Metodología

**Preferencia:** Item correspondiente al contenido del ítem. **Eliminado:**  
**Relevancia:** El ítem es esencial para representar a componente o  
 dimensión específica del constructo.  
**Ciudad:** Se entiende un atributo específico en el ítem del ítem, es  
 concreto, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados  
 son suficientes para medir la dimensión.

18 de Mayo del 2019

*[Firma manuscrita]*

Firma del Expositor/Validador

*[Firma manuscrita]*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Competencia Profesional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Motivos</b>								
1	Conozco los objetivos específicos del área	✓		✓		✓		
2	Mi actitud favorece al logro de los objetivos del área	✓		✓		✓		
3	Contribuyo a mejorar los servicios que se otorgan	✓		✓		✓		
4	Aporto cambios en las actividades de evaluación	✓		✓		✓		
5	Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos	✓		✓		✓		
6	La institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales	✓		✓		✓		
7	Si tengo un beneficio adicional llego a las metas	✓		✓		✓		
8	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño	✓		✓		✓		
9	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades	✓		✓		✓		
10	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Conocimiento</b>								
11	A pesar de las dificultades la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje	✓		✓		✓		
12	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan	✓		✓		✓		
13	Evalúo y reajusto mi comportamiento	✓		✓		✓		
14	Aprendo con facilidad en contextos nuevos	✓		✓		✓		
15	Saco conclusiones de mis experiencias laborales	✓		✓		✓		
16	Aprovecho las soluciones o ideas aportadas por otros a mis problemas	✓		✓		✓		
17	Ante nuevas situaciones aplico la información obtenida con anterioridad	✓		✓		✓		
18	Tengo en cuenta los compañeros con conocimientos, intereses, y experiencia relevantes	✓		✓		✓		
19	Las condiciones de mi trabajo permite al equipo tener la autonomía para la realización de una tarea	✓		✓		✓		
20	Asuma los objetivos del grupo de trabajo como míos	✓		✓		✓		
21	Participo activamente en reuniones de trabajo	✓		✓		✓		

	SI	No	SI	No	SI	No
<b>DIMENSIÓN 3: Habilidad</b>						
22. Se esfuerza de dar un buen servicio a nuestros usuarios	✓		✓		✓	
23. Cumple con los objetivos y metas propuestas	✓		✓		✓	
24. Entrega el trabajo asignado en el tiempo previsto	✓		✓		✓	
25. Aporta soluciones creativas a los problemas laborales	✓		✓		✓	
26. Propone ideas para mejorar las actividades diarias	✓		✓		✓	
27. Realiza innovaciones en el trabajo	✓		✓		✓	
28. Soluciona los problemas de comunicación de manera eficaz	✓		✓		✓	
29. Entrega información para mejorar los procesos que se desarrollan	✓		✓		✓	
30. Es receptivo de la información, cuando realiza las planes de capacitación	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / Aplicable después de corregir  / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Alfredo Emilio Bogado Pérez CMI: 08108592

Especialidad del validador: Teórico

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su posición, estilo y dirección.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13 de mayo del 2019  
  
 Firma del Experto Informante.  
 Alfredo García Pérez  
 Experto Informante en Abolición  
 CMI 2010 PNE 1185  
 No. 5, Nueva Providencia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Competencia Profesional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Motivos</b>								
1	Conozco los objetivos específicos del área	✓		✓		✓		
2	Mi actitud favorece al logro de los objetivos del área	✓		✓		✓		
3	Contribuyo a mejorar los servicios que se otorgan	✓		✓		✓		
4	Aporto cambios en las actividades de evaluación	✓		✓		✓		
5	Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos	✓		✓		✓		
6	La institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales	✓		✓		✓		
7	Si tengo un beneficio adicional llego a las metas	✓		✓		✓		
8	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño	✓		✓		✓		
9	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades	✓		✓		✓		
10	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Conocimiento</b>								
11	A pesar de las dificultades la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje	✓		✓		✓		
12	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan	✓		✓		✓		
13	Evalúo y replanteo mi comportamiento	✓		✓		✓		
14	Aprendo con facilidad en contextos nuevos	✓		✓		✓		
15	Saco elaciones de mis experiencias laborales	✓		✓		✓		
16	Aprovocho las soluciones o ideas aportadas por otros a mis problemas	✓		✓		✓		
17	Ante nuevas situaciones aplico la información obtenida con anterioridad	✓		✓		✓		
18	Tengo en cuenta los compañeros con conocimientos, intereses, y experiencia relevantes	✓		✓		✓		
19	Las condiciones de mi trabajo permite al equipo tener la autonomía para la realización de una tarea	✓		✓		✓		
20	Asumo los objetivos del grupo de trabajo como míos	✓		✓		✓		
21	Participo activamente en reuniones de trabajo	✓		✓		✓		



	SI	No	SI	No	SI	No
<b>DIRECCIÓN 3 - Hotel del</b>						
22 Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23 Cumplo con los objetivos y metas propuestas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24 Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25 Aporto soluciones positivas a los problemas recurrentes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26 Propongo ideas para mejorar las operaciones diarias	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27 Realizo inversiones en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28 Suelo tener problemas de concentración de mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29 Elaboro información para mejorar los servicios que se ofrecen	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30 Soy responsable de la información, cuando realizo las partes de capacitación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Hugo Luis Córdova Cuervo DNI: 062034253

Especialidad del validador: Hotelería

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto evaluado formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al comportamiento deseado en el contexto del constructo.
- \*Claridad: Se entiende en definitiva a quien se le atribuye el ítem, el contenido, modo y dirección.

Nota: Suficiencia, se dice suficiente cuando los ítems puntuados con suficiencia para recibir la distinción.

14 de Mayo del 2019

*[Firma manuscrita]*

Firma del Superintendente  
 Sr. Oscar W. Torres  
 Director General de la Superintendencia de la Industria y Comercio

Anexo 4. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

*Coefficiente Alpha de Crombach para la variable Riesgo Laboral*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,707	33

Tabla 4.

*Coefficiente Alpha de Crombach para la variable Competencia Profesional*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de Fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	30

Anexo 5 Constancia de consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título : “El Riesgo Laboral y las Competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019.

Investigador principal: Karen Jeannette Kieffer Montoya

Correo : [karkieff@hotmail.com](mailto:karkieff@hotmail.com)

Teléfono : 994634820

Comité Institucional de Ética en Investigación del HNGAI-RPA

Teléfono : 3242983

Anexo : 44338

Correo : [ciei.almenara@essalud.gob.pe](mailto:ciei.almenara@essalud.gob.pe)

El presente estudio de investigación se realizará con el objetivo de identificar la relación entre los riesgos laborales y las competencias profesionales del trabajador del laboratorio del Departamento de Patología Clínica del HNGAI-RPA, para lo cual se les solicitará desarrollar dos cuestionarios anónimos. En todo momento se salvaguardará la identidad de los participantes en el presente estudio, asimismo cabe recalcar que los datos obtenidos serán utilizados únicamente con fines de estudio.

-----  
Firma del Participante

















Fecha:

Código:

-----  
Firma del Investigador Principal

Fecha:

















## Anexo 6. Base de datos

	 personas	 c1	 c2	 c3	 c4	 c5	 c6	 c7	 c8	 c9	 c10	 c11	 c12	 c13	 c14	
1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2
4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
5	5	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	
6	6	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3	
7	7	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	
8	8	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	
9	9	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	
10	10	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	
11	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	12	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
13	13	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
14	14	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	
15	15	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
16	16	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	
17	17	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
18	18	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
19	19	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	
20	20	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	
21	21	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
22	22	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	
23	23	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	

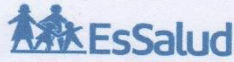


	personas	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	c12	c13	c14	
47	47	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
48	48	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
49	49	3	2	3	2	3	3	1	1	1	2	2	1	1	2	
50	50	2	1	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	
51	51	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	
52	52	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	
53	53	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	3	3	3	
54	54	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	
55	55	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	
56	56	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	
57	57	2	2	3	1	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	
58	58	1	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	
59	59	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
60	60	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	
61	61	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	
62	62	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	
63	63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
64	64	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
65	65	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	
66	66	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	
67	67	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	
68	68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
69	69	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
44	44	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	
45	45	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	
46	46	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	

	personas	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	c12	c13	c14	
70	70	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
71	71	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	
72	72	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	
73	73	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
74	74	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
75	75	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
76	76	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	
77	77	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
78	78	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
79	79	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	1	
80	80	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	3	2	3	1	
81	81	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	
82	82	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	
83	83	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	1	
84	84	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	
85	85	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
86	86	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	
87	87	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	
88	88	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	
89	89	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	
90	90	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	
91	91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
92	92	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	

	 personas	 c1	 c2	 c3	 c4	 c5	 c6	 c7	 c8	 c9	 c10	 c11	 c12	 c13	 c14	
93	93	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
94	94	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
95	95	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	96	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
97	97	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
98	98	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
99	99	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
100	100	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101																
102																

Anexo 7. Resolución de permiso de aplicación de instrumentos



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

CARTA N° 4315 GRPA-ESSALUD-2019

Lima, 07 AGO. 2019

Investigador Principal  
**KAREN JEANNETTE KIEFFER MONTOYA**  
Departamento de Patología Clínica  
Red Prestacional Almenara - EsSalud  
Presente. –

**Asunto: Autorización de proyecto de investigación observacional**

**Ref.: CARTA N° 2619 OlyD-GRPA-ESSALUD-2019**

De mi consideración:

Mediante la presente me dirijo a usted en atención al documento de la referencia en el cual usted solicita la autorización para desarrollar el **Proyecto de Investigación N° 42-2019 “El riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - La Victoria, 2019”**.



Al respecto, habiendo el mencionado proyecto de investigación sido evaluado y revisado como exceptuado por el Comité Institucional de Ética en Investigación Red Prestacional Almenara, los cuales velan por el cumplimiento de las directrices metodológicas y éticas correspondientes, incluyendo las Buenas Prácticas Clínicas, los principios de protección de los sujetos de investigación contenidos en la Declaración de Helsinki, y de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.1 “Directiva que regula el desarrollo de la investigación en Salud” y habiendo cumplido con presentar la documentación correspondiente, incluido el documento de aprobación del comité respectivo y el proyecto de investigación observacional, esta Gerencia **AUTORIZA** la realización del proyecto de investigación señalado.

Sin otro particular, quedo de usted.

Muy atentamente,

RED PRESTACIONAL ALMENARA

Dr. JORGE E. AMORÓS CASTAÑEDA  
GERENTE  
ESSALUD

JAC/JDQL/ecf  
NIT: 753-2019-889

[www.essalud.gob.pe](http://www.essalud.gob.pe)

Av. Grau 800  
La Victoria  
Lima 13, Perú  
T. 3242983





"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

**CARTA N° 40 CI-OIyD-GRPA-ESSALUD-2019**

Lima, 23 de julio del 2019

Doctor:  
**JOSÉ QUIÑONES LOZANO**  
Jefe de la Oficina de Investigación y Docencia  
Red Prestacional Almenara – EsSalud  
Presente. -

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez informarle que el Protocolo de Ensayo Clínico:


**N° 42-2019** El riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - La Victoria, 2019.

Autor: Karen Jeannette Kieffer Montoya

Fue evaluado en Reunión del Comité de Investigación de nuestro Hospital el día 23 de julio del 2019, con la presencia de sus miembros: Dr. Javier Tovar Brandán, Dr. Carlos Aranda Alvarez, Dr. Juan Villacorta Santamato, Dra. Marlene León Barros, Dra. Idalia Piedra Valoy, Dra. Edith Luque Cuba, Dra. Elsa Zegarra Ojeda, Lic. Silas Alvarado Rivadeneyra y T.M. David Parra Reyes siendo **APROBADO**.

Sirva la ocasión para transmitirle mi especial consideración.

Atentamente,

GERENCIA PRESTACIONAL ALMENARA  
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN  
  
.....  
Dr JAVIER TOVAR BRANDAN  
PRESIDENTE  
ESSALUD

[www.essalud.gob.pe](http://www.essalud.gob.pe) Av. Grau 800  
LA VICTORIA  
Lima – Perú  
Tel.: 3242983

## Anexo 8. Imágenes

Personal de distintas áreas desarrollando los instrumentos en el laboratorio





Personal de Banco de Sangre y toma de muestras del laboratorio desarrollando los cuestionarios.





Personal del laboratorio junto a investigadora despues de su colaboración en la presente tesis.







Fin de encuestas

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN  
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Karen Jeannette Kieffer Montoya, estudiante ( ), egresado (x), docente ( ) del Programa Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI. 07486924 con el artículo titulado “El riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 26 de agosto del 2019

## Anexo 9. Artículo científico

1. Título: El riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, La Victoria-2019.

2. Autor: Br. Karen Jeannette Kieffer Montoya

Correo Electrónico: [karkieff@hotmail.com](mailto:karkieff@hotmail.com)

Filiación institucional: Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo

### 3. Resumen.

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el riesgo laboral y las competencias profesionales del personal de laboratorio, para la cual se utilizó un diseño no experimental, transeccional y correlacional, con una encuesta, cuyos instrumentos fueron aplicados a una muestra no probabilística de 100 trabajadores del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, La Victoria-2019. Los resultados evidencian para la variable riesgo laboral que el 49% tiene un nivel medio, el 48% un nivel bajo y el 3% un nivel alto, lo que supone una percepción del desconocimiento de los riesgos laborales dentro de su ámbito de trabajo. Asimismo se evidencia que existe una relación significativa e inversa ( $p = -0,225 < 0,01$ ) entre el riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, La Victoria -2019. Concluyendo que el riesgo laboral afecta a las competencias, de modo que a mayor riesgo laboral, las competencias disminuyen.

4. Palabras clave: *Riesgo laboral, biológicos, químicos, ergonómicos, físicos, y psicosociales, Competencias profesionales.*

### 5. Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between occupational risk and the professional competencies of laboratory personnel, for which a non-experimental, cross-sectional and correlational design was used, with the application of the survey, whose instruments were applied to a sample Non-probabilistic of 100 workers of the Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital, La Victoria-2019. The results show for the variable occupational risk that 49% has a medium level, 48% a low level and 3% a high level, which implies a perception of ignorance of their occupational risks within their scope of work. It also shows that there is a significant and inverse relationship ( $p = -0.225 < 0.01$ ) between occupational risk and the professional skills of the laboratory staff of the Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital, La Victoria -2019. Concluding that occupational risk affects competencies, so that the greater the occupational risk, the competencies decrease.

6. Keywords: Occupational risk, biological, chemical, ergonomic, physical, and psychosocial, Professional competences.

## 7. Introducción.

Molineros (2015) realiza su investigación con el objetivo de determinar el tema de riesgo del hospital de Salud Mental. Utilizando un cuestionario para la recolección de sus datos, donde evidencia los riesgos biológicos ergonómicos, físicos, químicos, y psicosociales. Concluye en que gran parte de los trabajadores sanitarios desconoce sobre sus riesgos en el trabajo, siendo los principales encontrados, los psicosociales, siguiéndole los biológicos, físicos, ergonómicos, y los de menor exposición al riesgo, los químicos, determinándose que, a mayor tiempo de servicio, es mayor el riesgo de accidentes laborales, los colaboradores con menos de 5 años de labor, evidenciaron menores riesgos. A su vez Jiménez y Pávez, (2015) En su trabajo denominado Occupational hazard and diseases among workers in emergency services: a literatura review with special emphasis on Chile, donde realizaron una revisión del estado de prevención de riesgos del área de urgencias. Entre sus resultados detectó más de 70 estudios que abordan temas de riesgo laboral en servicios de urgencia y otros 12 que observan riesgos laborales en trabajadores de la salud, considera que el estrés es el riesgo laboral principal, con consecuencias

muy variadas, teniendo como factor importante el aumento excesivo de la carga laboral producto de la escasez de colaboradores en el área, carencia de la forma en el trabajo en equipo. El riesgo biológico es el riesgo principal de mayor ocurrencia, el otro riesgo considerado elevado es la violencia. Como conclusión se obtiene que es posible la valoración del aspecto en general de los riesgos y interrupciones de estado de bienestar en el trabajo de las áreas de urgencia, mas no es posible observar lo profundo del tema que requieren por separado, recomienda realizar y profundizar con otros estudios para contribuir en su perfeccionamiento y evaluación de resultados. Velasco, (2017) quien realiza su investigación con la finalidad de demostrar el vínculo existente entre ambas variables en estudio, cuya conclusión principal es que se evidencia un elevado vínculo entre los problemas de estudio, evidenciando que los trabajadores al contar con habilidades facilitarían su integración al grupo generando un adecuado clima organizacional. Existe además una correlación baja entre competencias y motivación, concluyendo que la influencia en conseguir una meta sobre el desempeño, se ve orientada por factores como el compromiso, la

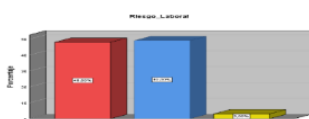
aceptación, así como el nivel de credibilidad de quien asignó la tarea, que sea percibido como creíble y digno de confianza. Los objetivos del grupo provocan menor motivación pues lo que arrojan no se originan de uno, sino del grupo, y queda fuera de su control, es decir, que hay una necesidad de competir y sobresalir, interviniendo factores culturales y sociales. Concluye que cada competencia está relacionada con un aprendizaje complejo cuya influencia viene dada por habilidades desarrolladas a través de experiencias en el puesto, siendo un elemento esencial. Escobar y Vásquez (2013), quien en su exploración investigativa buscó demostrar el problema de salud, concluyó con la demostración de que la dimensión trabajo en equipo, se vincula significativa y positivamente con la gestión del recurso humano. Esta indagación toma mucha importancia como parte de los antecedentes nacionales, porque nos evidencia que a la competencia profesional se le está dando importancia en nuestro país, valorando a quien posee el conocimiento y destreza que le darán la experticia en la realización del trabajo que realiza. En el laboratorio el riesgo laboral está presente en todas sus dimensiones, aunque se evidenció que no todas tienen una relación significativa con las

competencias profesionales; estos afectan de distintos modos a los trabajadores.

## 8. Metodología.

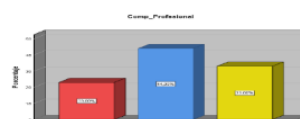
El tipo de investigación fue básica con un diseño no experimental transeccional, con una población conformada por 100 trabajadores del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Los instrumentos utilizados para la recolección de los datos fueron un cuestionario que mide riesgo laboral y un segundo cuestionario que mide competencias profesionales, que fueron validadas mediante criterio de jueces. Del mismo modo para la confiabilidad se realizó una prueba piloto obteniéndose el valor de alfa de Crombach en 0,707 para la V 1 y 0,919 para la V 2, siendo altamente confiable en ambas. Para determinar el coeficiente de correlación entre variables se realizó primero la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, cuyo nivel de significación asintótica superior a 0,000, para la primera variable resultó en 0,010 y la segunda variable 0,000, en ambos casos menor a 0,05, obligando a procesar la muestra de hipótesis mediante estadígrafos no paramétricos, es decir mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

## 9. Resultados



*Figura 1.* Distribución porcentual de la variable riesgo laboral

Se observa que el 49% manifestaron un nivel medio, mientras que el 48% presenta un nivel bajo, seguido de un 3% de los encuestados indicaron un nivel alto.



*Figura 2:* Distribución porcentual de la variable competencia profesional

Se observa que el 44% manifestaron un nivel regular, mientras que el 33% presenta un nivel bueno, seguido de un 23% de los encuestados indicaron un nivel deficiente

Tabla 1

*Significancia y correlación entre el riesgo laboral y las competencias*

	Riesgo laboral	Competencia profesional
Rho de Spearman		
	Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N
	Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N

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

*profesionales.*

Se aprecia que la valoración de  $p$  es igual a  $0.000 < 0.01$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna, lo que significa, que existe relación significativa e inversa entre el Riesgo Laboral y las competencias profesionales Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral =  $0.000 < 0.01$ ;  $Rho = -225^{**}$ ). Es negativo débil inversamente significativo. A un alto riesgo laboral disminuyen las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, La Victoria-2019.

## 9. Discusión

Al analizar las evidencias encontradas, aceptamos la hipótesis alterna general que deja establecida la existencia de una relación significativa e inversa ( $p=0.000<0,01$ ) entre el riesgo laboral y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019, lo que nos indica

que a mayor riesgo las competencias disminuyen. Este resultado podemos observarlo a su vez en Granda y Rodríguez (2015), quienes refieren que la ausencia de competencias aumenta el riesgo, fomentando dificultades en la atención al usuario con calidad y calidez. Del mismo modo Vásquez (2013), quien considera que se le está dando mayor importancia en nuestro país a la competencia profesional valorando a quien posee los conocimientos y destrezas que le dan la experticia.

Asimismo se acepta la primera hipótesis alterna específica, que deja establecida la existencia de una relación significativa e inversa ( $p=0,000<0,01$ ) entre el riesgo biológico y las competencias profesionales del personal del laboratorio de la institución, lo que indica que a mayor riesgo biológico las competencias disminuyen. Del mismo modo, Jiménez y Pávez (2015), mencionan que el riesgo biológico es el principal y de mayor ocurrencia. A su vez, Fernández (2013), quien concluye con la existencia de una exposición media y alta respecto a la dimensión biológica, coincidiendo con Escobar y Vargas (2017) quien menciona la incidencia de un alto riesgo biológico debido a que el personal no utiliza medidas de protección durante la manipulación de líquidos biológicos contaminados.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se acepta la hipótesis nula, que deja establecida la no existencia de una relación significativa ( $p= -0,0280>0,01$ ) entre el riesgo químico y las competencias profesionales del personal del laboratorio, lo que nos indica que al haber ausencia de riesgo químico, las competencias profesionales no se verán afectadas. Este resultado se ajusta a la perspectiva de Molineros (2015), quien refiere la no existencia de riesgos químicos en la mayoría del personal sanitario. Asimismo Fernández (2013), quien refiere que el riesgo químico es muy bajo en personal de salud.

Del mismo modo en la tercera hipótesis específica, se acepta la hipótesis nula, que establece que no existe relación significativa ( $p= -0.260>0.01$ ) entre el riesgo ergonómico y las competencias profesionales. Este resultado se puede contrastar a su vez con las conclusiones de Escobar y Vargas (2017), quienes mencionan un riesgo ergonómico alto por tiempos prolongados de pie. Así Raymunde (2013), afirma que existe mayor tendencia a sufrir de lumbalgia. Sin embargo quisiera citar a Molineros (2013), quien afirma que el personal sanitario en su mayoría no dispone de conocimiento sobre riesgos laborales, y a su vez como mencionó Parra (2003), los riesgos ergonómicos no son observables sino hasta, el momento en que pasado el tiempo ya se agravaron en el trabajador, lo que ratifica lo expresado por Molineros (2013), pues

al no tener los conocimientos sobre los peligros ergonómicos a los que están expuestos en forma cotidiana los trabajadores, sus efectos en su salud a largo plazo, se subestiman, aun por ellos mismos.

De igual manera en la cuarta hipótesis específica, se acepta la hipótesis nula, que deja establecido que, no existe relación significativa ( $p= 0.250 > 0.01$ ) entre el riesgo físico y las competencias profesionales del personal del laboratorio, lo que indica que la baja presencia de riesgos físicos no afecta las competencias profesionales. Sin embargo cabe mencionar que si sumamos los porcentajes medio y alto nos arroja un 77%, es decir la mayor parte del personal del laboratorio cree estar inmerso en riesgo físico. Este resultado puede afirmarse a su vez por los hallazgos de Molineros (2015), quien refiere que los riesgos físicos se presentan junto a los biológicos y ergonómicos en un porcentaje similar. Del mismo modo, Fernández (2013) quien concluye afirmando una exposición media y alta a la dimensión física, lo que a su vez se puede observar descriptivamente en los resultados porcentuales de la dimensión física, que resultan en 59% y 18% medio y alto respectivamente, que sumados puede observarse un 77% de personal de laboratorio que considera estar expuesto a riesgos físicos. Esta apreciación puede reafirmarse con lo expuesto por la Ley de seguridad y salud en el trabajo que dice que el trabajador tiene derecho a que se le garanticen condiciones dignas, lo que podría conllevar a la deducción lógica, producto de las evidencias en los cuestionarios aplicados, que el personal de laboratorio en su mayoría (77%) cree encontrarse bajo la exposición de cambios de temperatura, corrientes de aire, mala infraestructura, construcciones muy antiguas y con muchas probabilidades de contener sustancias o materiales nocivos que se encuentren prohibidos en el presente., esto a su vez es mencionado por la Guía básica de riesgos laborales específicos de salud (2011).

Finalmente en la quinta hipótesis específica se acepta la hipótesis alterna que establece que si existe relación significativa e inversa ( $p= 0.000 < 0.01$ ) entre el riesgo psicosocial y las competencias profesionales del personal de laboratorio, lo que nos indica que a mayor riesgo psicosocial, las competencias profesionales disminuyen y viceversa. Esto se puede contrastar plenamente con los hallazgos de Molineros (2015), quien determina que son estos, los que afectan principalmente al personal sanitario. Del mismo modo Jiménez y Pávez (2015), quienes consideran al estrés como riesgo principal, que se agrava con factores como exceso de carga, laboral, escasez de personal, y deficiencias del trabajo en equipo. A su vez menciona a la violencia como otro factor preponderante de riesgo psicosocial. Es preciso mencionar a Velazco



(2017), quien concluye que los trabajadores con habilidades facilitan la integración al grupo generando un mejor clima laboral. Así nos refiere que una correlación baja en las competencias y la motivación se ve reflejada en el desempeño.

El compromiso y la aceptación así como el nivel de credibilidad de quien asigna la tarea y que sea percibido como creíble y digno de confianza. Asimismo cada competencia se da en base a las habilidades desarrolladas a través de la experiencia en el puesto, siendo un elemento esencial. Lo que pone en evidencia que, el liderazgo y buenas cualidades de quien asigna las tareas, se traduce en una buena competencia laboral, en tanto cuando ocurre la percepción de que este no es digno ni creíble, generando además estrés, sobrecarga laboral, sobrecarga mental, deficiencias de personal, no logra potenciar el trabajo en equipo, y no genera buen clima laboral, hará que su personal se sienta desmotivado, reflejándose esto en su productividad. Otros autores de la Guía básica de riesgos laborales específicos en salud (2011) reafirman y enriquecen los aspectos como el estrés, burnout y violencia, relacionándolos con una mala concepción de la organización y gestión, además evidencian a jefes tóxicos que generan divisionismo y confrontación de unos con otros produciendo sufrimiento, sentimientos de injusticia, mal clima laboral y ausentismo, todo esto que trasciende en su desempeño.

## 10. Conclusiones

1. Si existe una relación significativa ( $p=0.000<0,01$ ) entre los riesgos laborales y las Competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019, lo que significa que a mayor riesgo, las competencias disminuyen.
2. Si existe relación significativa ( $p=0.280>0,01$ ) entre el riesgo Biológico y las Competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019 lo que significa que el riesgo biológico afecta las competencias profesionales, es decir a mayor riesgo biológico las competencias disminuyen.
3. No existe relación significativa ( $p = 0.280 > 0.01$ ) entre el riesgo químico y las Competencias Profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019, lo que significa que los riesgos químicos no afectan las competencias.
4. No existe relación significativa ( $p=0.260>0,01$ ) entre el riesgo Ergonómico y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo

Almenara Irigoyen-La Victoria, es decir que los riesgos ergonómicos no afectan las competencias, evidenciándose que esto obedece a que sus consecuencias no son visibles, sino hasta que el problema de salud ya se estableció, además del desconocimiento sobre los mismos.

5. No existe relación significativa ( $p=250>0,01$ ) entre el riesgo Físico y las Competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019, lo que significa que los riesgos físicos no afectan las competencias.

6. Si existe relación significativa e inversa ( $p=0,000>0,01$ ) entre el riesgo Psicosocial y las Competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019, lo que significa que el riesgo psicosocial si afecta a la competencia, es decir a mayor riesgo psicosocial, las competencias disminuyen.

## 11. Referencias

Cabaleiro, R. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. Recuperado de URL: [https://books.google.com.pe/books?id=akZI4YMMZ8C&printsec=frontcover&dq=riesgos+laboral+en++en+salud&hl=es419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=riesgos+laboral+en+salud&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=akZI4YMMZ8C&printsec=frontcover&dq=riesgos+laboral+en++en+salud&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=riesgos+laboral+en+salud&f=false).

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*, (2da ed.). México: Editorial. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Escobar, L; Vargas, T. (2017) *Riesgos laborales de profesionales de enfermería del servicio de cirugía y medicina en el Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica*. (Tesis de maestría).

Granda, R; Rodríguez, A. (2015). *La Motivación y el Logro de Aprendizaje en Ciencia, Tecnología y Ambiente en estudiantes de quinto año*. Recuperado de: URL: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5055>

Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L., M. (2014). *Metodología de la investigación* (5ta. ed.). México: Mc Graw Hill. International Labor Office, Chile, Recuperado desde URL:

[http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Licenciatura/Enfermeria/Programa Nivelación / A21 / Unidad% 201 /lec\\_13a\\_conceptos\\_basicos\\_salud\\_labora 1.pdf](http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Licenciatura/Enfermeria/Programa+Nivelación/A21/Unidad%201/lec_13a_conceptos_basicos_salud_labora1.pdf)

Jiménez, P; Pávez, C. (2015). Occupational hazards and diseases among workers in emergency services: a literature review with special emphasis on Chile. *Medwave* 15(7), 112-115. Recuperado desde URL:

<http://www.medwave.cl/medios/medwave/Agosto2015/PDF/medwave.2015.07.6239ENG.pdf>

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N°29783, recuperado de

<http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20-%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf> *exercises*" en Science Technology Industry. París OCDE.1996.

Molineros, M. (2015). Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo - julio 2013. (Tesis de Maestría) Universidad Rafael Landívar. Guatemala). Recuperado

de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/11/Molineros-Maria.pdf>

Parra, (2003) Basic Concepts in Occupational Health recovered From

<http://psicologiaocupacionalsena.blogspot.com/2011/10/conceptos-basicos-en-occupational-health.html>

Raymunde 2013. Factores de riesgo ocupacional en enfermeras del servicio de emergencia en la Microred Vinchos, Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2013 [Tesis de postgrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2013.

Vásquez 2013, Las competencias profesionales y su relación con la gestión del Recurso humano según el personal administrativo del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2013

Vargas, (2017) Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima. 2017.

Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8786/Vargas\\_RLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8786/Vargas_RLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Velazco, T ( 2017) *Competencias laborales y el clima organizacional de la unidad de prestaciones económicas de Lima Oeste* de EsSalud. Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7354/Velazco\\_HEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7354/Velazco_HEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## 12. Reconocimientos

En especial a mi familia, por acompañarme siempre, en particular a la Magister Estrella Pillman Infanson por su guía, consejo y todas aquellas personas que participaron de una u otra forma en la realización de esta tesis.

Anexo 10. Acta de Aprobación de originalidad y pantallazo

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Carolina Valenzuela Moncada, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"El riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019", de la estudiante Karen Jeannette Kieffer Montoya, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 3 de agosto del 2019

  
-----  
Carolina Valenzuela Moncada  
Firma

DNI: 06926623

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Vicerectorado de Investigación
--	---	--------	--	--



Feedback Studio - Google Chrome  
<https://evulmin.com/feedback-studio/>  
 feedback studio

Page: 1 of 41 Word Count: 1072

Match Overview  
 23%

1	Submitted to Univerad.	12%
2	repositorio.uned.edu	3%
3	scielo.br	2%
4	www.ekolop.org	1%
5	Submitted to Portofolio	1%
6	Submitted to Univerad.	1%
7	stare.edu.ar	<1%
8	www.rii.gov	<1%
9	www.rii.gov	<1%
10	repositorio.uned.edu	<1%
11	Rosa Arrietaz Duque	<1%
12	galdopendola.com	<1%
13	repositorio.uned.edu	<1%

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUOLA DE POSGRADO  
 PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA

El riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almonacid Cerdas, 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE:  
 Maestría en gestión de los servicios de la salud

Autor:  
 Dr. Karen Arrietaz Kluffer Montoya  
 (0051-9898332592)


Ayudante:  
 Dra. Carolina Valeroche Mancera  
 (0051-44447719-6444)

Unidad de Investigación:  
 Dirección de los Servicios de Salud

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN  
 POSGRADO

Dr. Carolina Valeroche Mancera

Anexo 11. Autorización de publicación de tesis

 <p><b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p><b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b></p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1</p>
---	---	---

Yo Karen Jeannette Kieffer Montoya, identificado con DNI N° 07486924, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "El riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-La Victoria, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA

DNI: 07486924

FECHA: 24 de Setiembre de 2019

				
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	VICEDIRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

## Anexo 12. Autorización versión final del trabajo de investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Doña Karen Jeannette Kieffer Mantoya

INFORME TITULADO:

“El riesgo laboral y las competencias profesionales del personal de laboratorio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen – La Victoria, 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

---

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN