



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Br. Vargas Rengifo Liz Yuliana

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los Servicios de la Salud

LIMA - PERÚ

2017

Página del Jurado

Dr. Juan Méndez Vergaray
Presidente

Dra. Josefa María Silva Calderón
Secretario

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores
Vocal

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a Dios por darme la fuerza para vencer todos los obstáculos que se me presente en esta etapa de mi vida y, a mi madre, porque está siempre conmigo brindándome todo el amor, la comprensión, sus consejos y el apoyo incondicional que me fortalece día y noche.

Agradecimiento

A los asesores tutoriales de Tesis, Asesor metodológico de la UCV modeladores que hicieron realidad este proyecto, a mi madre por brindarme su apoyo y comprensión en este reto, a mis compañeros de estudio de la Maestría, a mis compañeros de trabajo del I.N Materno Perinatal por aportar al enriquecimiento de los temas tratados en este estudio.

Declaración jurada

Yo, Vargas Rengifo Liz Yuliana, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40539325 con la tesis titulada Riesgos laborales y el Desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto

nacional materno perinatal, Lima 2017 declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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.

Lima Norte, 03 de mayo 2017

Firma.....

Br. Vargas Rengifo, Liz Yuliana

DNI: 40539325

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Riesgos Laborales y el Desempeño Profesional de las Enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima 2017”, la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud. Los contenidos que se desarrollan son:

I: Introducción: En esta parte se hace una panorámica sobre el tema planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Como marco teórico se narran los antecedentes y el marco teórico.

II: Marco Metodológico: En esta parte se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y su Operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra. Por último, se señala el tipo de análisis de los datos.

III: Resultados: Se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, utilizando gráficos y tablas donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación.

IV: Discusión: Se comparan los resultados obtenidos con otros obtenidos por otros investigadores, citados en los antecedentes

V: Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.

VI: Recomendaciones: Emergen de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática.

VI: Referencias Bibliográficas contiene la lista de todas las citaciones contenidas en el cuerpo de la tesis.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Br. Vargas Rengifo, Liz Yuliana.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	26
1.3. Justificación	47
1.4. Problema	48
1.5. Hipótesis	49
1.6. Objetivos	50
II. Marco metodológico:	52
2.1. Variables	53
2.2. Operacionalización de variables	54
2.3. Metodología	55
2.4. Tipos de estudio	55

2.5. Diseño	56
2.6. Población, muestra y muestreo	57
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.8. Métodos de análisis de datos	59
III. Resultado	61
3.1. Descripción de resultados	62
3.2. Contraste de hipótesis	66
IV. Discusión	70
V. Conclusiones	73
VI. Recomendaciones	75
VII. Referencias bibliográficas	77
VIII. Anexos	86
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Instrumento	
Anexo 4. Base de datos	

Lista de tablas

<i>Tabla 1. Definición operacional de la variable Riesgos Laborales</i>	56
<i>Tabla 2. Definición operacional de la variable Desempeño Profesional.</i>	56
<i>Tabla 3. Coeficiente de alfa de Cronbach para la variable Riesgos laborales.</i>	61
<i>Tabla 4. Coeficiente de alfa de Cronbach para la variable Desempeño profesional</i>	61
<i>Tabla 5. Frecuencias de categorías de la variable Riesgos laborales de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima</i>	64
<i>Tabla 6. Frecuencias de categorías de las dimensiones de la variable Riesgos laborales de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima – 2017.</i>	65
<i>Tabla 7. Frecuencias de categorías de la variable Desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima – 2017</i>	66
<i>Tabla 8. Frecuencias de categorías de las dimensiones de la variable Desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima.</i>	67
<i>Tabla 9. Prueba de correlación entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima – 2017</i>	68
<i>Tabla 10. Prueba de correlación entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima</i>	69
<i>Tabla 11. Prueba de correlación entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima – 2017.</i>	70
<i>Tabla 12. Prueba de correlación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima – 2017</i>	71

Lista de figuras

- Figura 1. Distribución de frecuencias de categorías de la variable Riesgos laborales de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima 2017. 64
- Figura 2. Distribución de las categorías de las dimensiones de la variable Riesgos laborales de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima – 2017. 65
- Figura 3. Distribución de frecuencias de categorías de la variable Desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima – 2017. 66
- Figura 4. Distribución de las categorías de las dimensiones de la variable Desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima. 67

Resumen

Se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

El trabajo fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, transeccional, correlacional. La población y la muestra fue la misma, conformada por 30 enfermeras, a quienes se les aplicó el instrumento: Cuestionario sobre riesgos laborales y el desempeño profesional. Se empleó el método hipotético deductivo. Para el análisis inferencial se empleó la prueba de correlación de Rho Spearman (0.05)

Se demostró que no existió relación significativa ($p=0,553>0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. También se afirmó que no existe relación significativa ($p=0,251>0,05$) entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones de este Instituto. Asimismo se encontró que existe relación significativa ($p=0,028>0,05$) entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones, teniendo una relación de nivel baja ($r = 0,402$). Finalmente se determinó que no existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Palabras clave: Riesgos laborales químicos, biológicos y ergonómicos. Desempeño profesional.

Abstract

It was carried out in order to: Determine the relationship between occupational risks and the professional performance of nurses in the operating room of the National Maternal and Perinatal Institute, Lima 2017.

The work was quantitative, with a non-experimental, transectional, correlational design. The population and the sample was the same, made up of 30 nurses, to whom the instrument was applied: Questionnaire on occupational risks and professional performance. The hypothetical deductive method was used. For the inferential analysis, the Rho Spearman correlation test (0.05) was used

It was shown that there was no significant relationship ($p = 0.553 > 0.05$) between occupational risks and the professional performance of nurses in the operating room of the National Maternal and Perinatal Institute, Lima 2017. It was also stated that there is no significant relationship ($p = 0.251 > 0.05$) between the ergonomic work risks and the professional performance of the nurses in the operating room of this Institute. It was also found that there is a significant relationship ($p = 0.028 > 0.05$) between the biological work risks and the professional performance of the nurses in the operating room, having a low level relationship ($r = 0.402$). Finally, it was determined that there is no significant relationship between chemical occupational risks and the professional performance of nurses in the operating room of the National Maternal and Perinatal Institute, Lima 2017.

Key words: Chemical, biological and ergonomic risks. Professional performance

I. Introducción.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Chiliguano (2016) realizó la investigación “*Riesgos Laborales a los que está expuesto la Enfermera que labora en quirófano del Hospital Enrique Garcés octubre – diciembre 2015*”. Para la obtención del grado académico de magister en enfermería quirúrgica en la universidad regional autónoma de los andes ecuador. La investigación se realizó en el Servicio de quirófano del hospital Enrique Garcés, su objetivo general: determinar los riesgos laborales a los que se expone el personal de enfermería que labora en quirófano del Hospital Enrique Garcés. Es un estudio de tipo transversal, bibliográfico y aplicado bajo las variables de factores de riesgo y condiciones de riesgo. La población de estudio es el personal de enfermeras que laboran en quirófano del Hospital Enrique Garcés. Con una muestra de 12 personas. Los resultados demostraron que el objeto de estudio, son licenciadas en enfermería todas de sexo femenino con una experiencia laboral de 1 a 5 años en su mayoría, En cuanto al riesgo ocupacional, la población estudiada está expuesta a riesgo químico, biológico, físico, psicosocial y ergonómico. Se puede interpretar que en el quirófano si existen medidas de prevención, aunque no son las adecuadas, así como también no existen equipos necesarios para asistir los accidentes laborales.

Molineros (2015) “*Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo – julio 2013*”. Estudio descriptivo de corte transversal, para determinar los riesgos laborales del personal de salud que labora en el hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala. El instrumento fue un cuestionario autoaplicado y anónimo elaborado por la investigadora, que indaga los riesgos biológicos ergonómicos, físicos, químicos, y psicosociales.

Diseño: estudio aleatorio y estratificado, la muestra fue de 219 personas; 95 trabajadores asistenciales (43.4%). Los resultados muestran que la mayoría de personal de salud no tiene conocimientos sobre riesgos laborales. Los principales riesgos encontrados fueron psicosociales, seguido de los biológicos,

físicos, ergonómicos, y de menor riesgo los químicos. Se determina que, a mayor tiempo de servicio, es mayor el riesgo de accidentes laborales, los trabajadores con menos de 5 años de servicio presentaron el menor riesgo. De las categorías profesionales, el personal de enfermería, intendencia y mantenimiento fueron los más afectados, y menos frecuente: personal de trabajo social, psicólogos, y administrativos. Los turnos de mayor riesgo fueron: rotativos y fijos de mañana, de menor riesgo fueron los turnos de jornada mixta.

Schulz y Mata (2009) realizaron la investigación: "*Factores de riesgos laborales en el personal de enfermería del Hospital Luis Razetti*", Universidad Nacional Experimental de Guayana – Venezuela, en la Unidad de Cuidados Intensivos con el objetivo de determinar los factores de riesgo laboral del personal de enfermería. Trabajó con 45 enfermeras lo cual por su accesibilidad no fue necesario extraer muestra. Se les aplicó una encuesta tipo cuestionario donde se consideran los diferentes tipos de factores de riesgo como: riesgo biológico, químico, físico, mecánico, ergonómico y psicológico.

Los resultados fueron que el personal de enfermería está expuesto a los factores de Riesgo biológico, químico, físico, mecánico, ergonómico y psicológico, encontrándose que el 84% esta inmunizado contra Hepatitis B, manipulan con mayor frecuencia sangre, orina, esputo y heces en un 100%. También están expuesto a riesgo físico y mecánico porque existe fallas en los equipos eléctricos y falta de mantenimiento y señalización de las instalaciones eléctricas 82.2 %. Los riesgos químicos están presentes por el contacto frecuente con medicamentos, látex y antisépticos con 100% y las actividades la realizan en forma individual con un 84%. A riesgos psicológicos por que un 66,7% no realiza periodos de descanso durante su jornada laboral.

López y Martínez (2007) realizaron una investigación titulada "*Exposición Ocupacional a agentes biológicos del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital de Poniente de Almería en España*", Los resultados obtenidos muestra que se identificaron cinco peligros relacionados con la

exposición a material biológico (inhalación de aerosoles, cortes, pinchazos, salpicaduras y contacto con piel no intacta).

No se evidenciaron problemas de salud del personal derivados de la exposición a agentes biológicos. La mayor parte de los riesgos identificados se clasificaron como moderados, para los cuales se propuso un plan de prevención e intervención para reducir el riesgo. Se detectaron deficiencias en las prácticas con material cortante y punzante, siendo significativas la insuficiente percepción del riesgo en accidentes por salpicadura.

Peña, Rodríguez, Serrano y Valecillos (2007) realizaron un estudio titulado: *"Medidas Preventivas de Bioseguridad aplicada por el personal de Enfermería frente a los Riesgos Biológicos en el Área de Quirófano del Hospital Central Universitario Antonio María Pineda de Barquisimeto, Estado Lara en Venezuela"*. El mismo tuvo como objetivo de determinar las medidas preventivas de bioseguridad aplicadas por el Personal de Enfermería frente a los riesgos biológicos a los que está expuesto en su área laboral; concluyendo que el personal de enfermería es vulnerable ante los riesgos biológicos; esto permitirá tomar acciones preventivas en pro de la salud, y con ello el cumplimiento de protocolos Universales y Estándares; dado bajo exigencias Legales Nacionales e Internacionales.

Rodríguez (2009) en Bogotá – Colombia, presentó su trabajo de investigación *"Exposición a peligros ocupacionales de los profesionales de enfermería de urgencias, unidad de cuidados intensivos y salas de cirugía del Hospital Universitario San Ignacio en la Ciudad de Bogotá"*, durante el periodo comprendido Mayo - Junio del 2009 con el objeto de identificar los peligros ocupacionales de los profesionales de enfermería del Hospital Universitario San Ignacio, mediante un estudio descriptivo de corte transversal con un censo de la población objeto de estudio (n= 60). Los resultados obtenidos muestran que de los 60 profesionales encuestados 47 eran mujeres y 13 hombres, los cuales perciben el peligro biológico considerado de nivel alto, seguido por el peligro psicolaboral. Identificando el peligro biológico como prioridad (98.3%), seguido por el psicolaboral (91.7%), Así mediante la matriz de peligros realizada por el

evaluador se confirma la exposición a los peligros biológicos y psicolaborales. Finalmente se obtiene que el servicio de Urgencias es crítico para ATEP seguido por UCI y Salas de Cirugía, por lo tanto, se recomienda trabajar desde los planes de intervención el modelo de Dorotea Orem, para promover y fomentar la autonomía y el auto cuidado.

Sánchez (2010) *“Desempeño laboral de los gerentes de enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo”* El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Desempeño Laboral de los Gerentes de Enfermería en sus factores: Conductas de Liderazgo y Autonomía Profesional y la Motivación de las Enfermeras de Cuidado Directo en sus factores: Necesidades de relación y necesidades de crecimiento del área Médico – Quirúrgica del Hospital “Dr. Enrique Tejera”, de Valencia Estado Carabobo. Para la investigación se utilizó un diseño exposfacto correlacional, con una población de 57 enfermeras de cuidado directo. La muestra probabilística seleccionada al azar aleatorio simple estuvo conformada por 40 enfermeras que representaron el 70,17% de la población. Para la recolección de la información se elaboró un cuestionario tipo encuesta en escala de Likert con cinco opciones y estructurada en tres partes con 59 ítems.

La confiabilidad interna del cuestionario se obtuvo por la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,84. Los resultados confirmaron la existencia de una relación estadísticamente significativa a $p < 0,05$ entre las variables y entre los factores: Conducta de Liderazgo, Autonomía Profesional y Necesidades de relación; Autonomía Profesional y Necesidades de crecimiento. Hubo inexistencia de relación estadísticamente significativa entre los factores: Conductas de liderazgo y necesidades de crecimiento. Los resultados confirmaron que en la variable Desempeño laboral de los gerentes de enfermería hubo una moderada aceptación de las conductas de liderazgo y autonomía profesional. En tanto que la variable Motivación de las enfermeras de Cuidado Directo, refleja alto interés por las actividades profesionales, relacionadas con el cuidado de personas hospitalizadas.

Fernández y Yépez (2008) *“Desempeño Laboral del Personal de Enfermería y Calidad de Servicio en una Institución Hospitalaria”*. El presente estudio estuvo dirigido a determinar el Desempeño Laboral de los empleados del Departamento de Enfermería y la Calidad de Servicio en una Institución Hospitalaria. El tipo de investigación fue descriptiva de campo y se empleó un diseño no experimental Transaccional Descriptivo. Mediante criterios de intencionalidad se seleccionó una muestra de 120 sujetos, de los cuales 60 eran empleados del Dpto. de Enfermería y 60 pacientes y familiares. La técnica de recolección de datos fue una escala para medir Desempeño Laboral de Núñez (2007) con un índice de confiabilidad de 0,88. Los datos fueron analizados con estadísticas descriptivas y los resultados indicaron que el nivel general de Desempeño Laboral es Alto.

Lucas (2014) presentó la investigación: *“Desempeño de los/las líderes de Enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del Hospital Fisco Misional Divina Providencia, Cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses abril - junio 2014”*. El desempeño de los/las Líderes de Enfermería se basan en el desarrollo de actividades con profesionalismo, donde reflejan conocimientos, habilidades, liderazgo, destrezas, responsabilidad y motivación al personal a su cargo. Sin embargo, ciertos líderes por varios factores reducen el énfasis hacia estos componentes que son cruciales en la búsqueda de la calidad y calidez en la prestación de servicios de salud, perjudicando a los pacientes, que son la razón de ser de la vocación de la Enfermera/ro. El propósito de este trabajo investigativo es conocer el Desempeño de los/as Líderes de Enfermería, motivación del personal que tiene a su cargo y la satisfacción de los usuarios por el servicio que reciben y de acuerdo a los resultados brindar una propuesta, donde se detallen pasos para mejorar la motivación del personal de Enfermería y a la vez la satisfacción de los usuarios del Hospital “Divina Providencia”, cantón San Lorenzo, provincia de Esmeraldas, una vez que se obtuvieron los resultados. El diseño de estudio utilizado fue de forma cualitativa y cuantitativa, mediante el cual se aplicó las técnicas de investigación como la observación, encuesta y entrevista con preguntas cerradas, abiertas y mixta, dirigida a usuarios,

enfermeras, auxiliares y líderes de enfermería del Hospital Fisco Misional “Divina Providencia”. Los resultados de la investigación muestran un 56% insatisfacción de los usuarios en la atención recibida, por el déficit de recursos e insumos, el 87.5%, un nivel medio de motivación en las Enfermeras/ros en el cumplimiento de sus actividades, mientras el 62,5% un desempeño medio en los/las Líderes de Enfermería como consecuencia a la poca preparación en conocimientos sobre gerencia, coordinación, estrategias para motivar y déficit de recursos que permitan un desempeño óptimo en cada una de las áreas de servicios.

Barrios (2010) *“Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en profesionales de enfermería, caso: Hospitales tipo IV de la Región Centro occidental de Venezuela”* El objetivo principal de esta investigación es identificar los factores que inciden en la motivación, la satisfacción y el desempeño laboral, en el personal de enfermería de los Hospitales Públicos tipo IV de la Región Centro occidental en Venezuela, a la luz de la teoría de Frederick Herzberg.

En la parte empírica, se realizó un estudio de carácter descriptivo y de campo, donde se evaluaron aspectos, características y elementos de la motivación, satisfacción y desempeño laboral. Aplicamos un cuestionario, entrevistas y la observación directa para recopilar la información necesaria.

Como resultado, esta investigación plantea la búsqueda de estrategias que logren mejorar las condiciones en los factores higiénicos que producen insatisfacción en los profesionales de enfermería, tales como: necesidades de tipo físico (condiciones del entorno de trabajo, temperatura, ruidos, esfuerzo físico y disponibilidad de materiales para realizar el trabajo). De status y categoría (calificación del cargo, mobiliario acorde al espacio de trabajo y privilegios de acuerdo al cargo); y necesidades económicas (salario de acuerdo a los años de servicio, vacaciones, beneficios extra salariales, asistencia médica y planes de jubilación); así como fortalecer los factores motivacionales; con el fin de mantener el grado de motivación encontrado en dicho personal.

Los resultados obtenidos podrán servir para el esbozo de un plan de acción a futuro, que facilite la dirección del potencial humano y que permita los factores higiénicos y motivacionales en los trabajadores; e incentive una atención efectiva

que incida positivamente en el cuidado que se debe dar a los pacientes de los Hospitales objeto de un estudio en la investigación.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Reymundez (2014) realizó la investigación *Factores de riesgo ocupacional en enfermeras de servicio de emergencia en la Microred Vinchos, Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2013*". Con el objetivo de identificar los factores de riesgo ocupacional en enfermeras del servicio de emergencia en la Micro Red Vinchos, Red de Salud de Huamanga. El estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 38 enfermeros. La técnica fue la encuesta y el instrumento un formulario tipo cuestionario aplicado previo consentimiento informado. Resultados. Del 100% (38), 57% (21), refieren que está presente y 43% (16) ausente. En cuanto al factor de riesgo químico 65% (24) refieren que está ausente y 35% (13) presente, en el factor biológico 51% (19) presente y 49% (18) ausente y en el factor ergonómico 59% (22) ausente y 41% (15) presente. Conclusiones. El mayor porcentaje de enfermeras expresa que los factores de riesgo ocupacional está presente referido a que no realizan las pruebas serológicas, la dosis de antitetánica y de hepatitis no han culminado, en algunas ocasiones no disponen de envases para eliminar los objetos punzocortante, en caso de accidente laboral debe notificarlo y en sus actividades laborales sufre de lumbalgia; sin embargo un porcentaje considerable refiere que está ausente la pruebas serológicas, el uso de mascarilla al atender a pacientes sintomáticos respiratorios y que ante el cuidado del usuario alguna vez sufrió alteraciones circulatorias.

García (2015) realizó la investigación *"Conocimientos y prácticas en la prevención de riesgos biológicos en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia Lima 2014"* Para optar el Título de Segunda Especialidad en: Enfermería en Centro Quirúrgico, en la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann- Tacna. El estudio es de tipo cuantitativo, de corte transversal, con diseño descriptivo correlacional, La población estuvo constituida por 43 personas del personal de enfermería, a

quienes se aplicaron los dos instrumentos: Cuestionario sobre Conocimientos y lista de cotejo sobre las prácticas en la prevención de riesgos biológicos. Concluyendo que más de la mitad del personal de enfermería presenta un nivel de conocimiento medio a alto y menos de la mitad presenta un nivel de conocimiento bajo. En relación a la práctica en la prevención de riesgos biológicos, se observa que más de la mitad realiza buenas prácticas.

Moran (2009) realizó el estudio *"Riesgos laborales del profesional de enfermería en los quirófanos del hospital Sergio E. Bernales en Collique en Lima - Perú"*, Fue un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, prospectivo, de corte transversal, cuya muestra estuvo conformada por todo el profesional de enfermería que labora en los quirófanos (20 profesionales), se recolectó la información a través de un cuestionario con 27 preguntas que se aplicó durante 5 días en los diferentes turnos, donde el personal de enfermería refirió estar más expuesta a sangre y sus componentes, líquido peritoneal y líquido amniótico. También refirió que no existe un sistema de ventilación operativo dentro del quirófano, como tampoco sensores de ambiente que conserven una temperatura adecuada. Así mismo, expresaron estar más expuestas a formaldehído, glutaraldehído, propofol, yodo, sevoflurano y formol. Durante su labor manifestaron que permanecen en una postura fija por tiempo prolongado sin realizar una pausa o descanso. Es común que realicen movimientos y/o adapten posturas forzadas que pueden producir lesiones y/o daño. Es por ello que el personal de enfermería del Hospital Sergio E. Bernales–Collique tiene mayor exposición al riesgo biológico, seguido en orden de importancia por los riesgos físico, químico y ergonómico.

Marcelo y Mayta (2015) llevaron a cabo la investigación *"Riesgos ocupacionales en el Profesional de Enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional de Lima"*. Para optar el título de Especialista en cuidados intensivos. Siendo este estudio de tipo descriptivo y de corte transversal se tomó como población muestral a 65 Licenciadas en Enfermería que laboran en la UCI Adultos 2C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario, dicho

instrumento constó de 12 Ítems o preguntas que permiten determinar los riesgos ocupacionales (biológicos, químicos, ergonómicos, psicológicos) en el profesional de enfermería que labora en la UCI. Dicha información fue proporcionada por ellos mismos y según su percepción a los riesgos ocupacionales a los que están expuestos en su área de trabajo. Teniendo en cuenta las estadísticas generales del HERM, se evidencia que los profesionales de enfermería son un grupo del sector salud vulnerable, donde los peligros se materializan y generan accidentes de trabajo, por ello el estudio de investigación tuvo la finalidad de desarrollar estrategias que aporten control y gestión de los peligros, aportando un ambiente de trabajo seguro, con la debida protección y promoción de la salud de todos los trabajadores.

Rodríguez y Saldaña (2013) presentaron el estudio *“Conocimiento sobre Bioseguridad y aplicación de medidas de protección de las enfermeras del departamento de neonatología Hospital belén de Trujillo 2013”* de tipo descriptivo correlacional, que se realizó con el propósito de determinar la relación entre el conocimiento sobre bioseguridad y la aplicación de medidas de protección de las enfermeras del Departamento de Neonatología Hospital Belén de Trujillo. El universo muestral estuvo conformado por 45 enfermeras asistenciales. Se utilizaron dos instrumentos, un cuestionario y una guía de observación. Se encontró que el 40% de enfermeras tienen un nivel de conocimiento alto sobre bioseguridad y el 60% tienen nivel de conocimiento medio. Respecto a la aplicación de medidas de protección los resultados muestran que las enfermeras si cumplen con un 73.3%, mientras que en un 26.7% no cumplen con estas medidas. Se encontró que existe relación significativa entre el nivel de conocimiento y la aplicación de medidas de protección.

Sangama y Rojas (2012) realizaron una investigación titulada: *“Nivel de conocimiento y aplicación de medidas de bioseguridad en estudiantes del VIII – IX ciclo de Obstetricia UNSM – T en el Hospital II – 2 Tarapoto. Junio – septiembre 2012”*. La investigación fue un estudio descriptivo de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 43 estudiantes, se aplicó una encuesta y una lista de verificación para evaluar la aplicación de las medidas de

bioseguridad. Los resultados fueron: el conocimiento sobre conceptualización de medidas de bioseguridad se ubicó en bajo con (53.5%) y (46.5%) lo conceptualiza alto; en relación al nivel de conocimiento sobre algunas barreras de bioseguridad es alto, en lo que se refiere al nivel de conocimiento sobre el manejo de desechos hospitalarios contaminados es bajo (60.5%) en cuanto al nivel de conocimiento en general sobre medidas de bioseguridad es alto con un (51.16%), y con respecto a la variable aplicación: se reportaron mayores porcentajes que nunca los estudiantes usan las medidas de bioseguridad y en porcentajes no muy favorables unas siempre así como a veces.

Barón (2013) *“Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de las Enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA 2012”*. La presente investigación cuantitativa de diseño descriptivo transversal tuvo como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA 2012. Las bases conceptuales se sustentaron con los autores: Herzberg (1959) con su teoría de Motivación, Flores (1994), Kérouac (1996), Kozier (1999), y Hernández (2003). La población y muestra de estudio estuvo conformada por las enfermeras que trabajan en las 13 Microredes de Salud de la Red Chiclayo de la Gerencia Regional de Lambayeque, siendo un total de 54 enfermeras. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, auto elaborado, el cual estuvo dividido en dos etapas: la primera enfocada a los factores motivacionales intrínsecos con 7 preguntas y la segunda a los factores motivacionales extrínsecos con 13 preguntas. El análisis de datos fue descriptivo utilizando el programa estadístico SPSS 18, dando como resultado que los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. Y los factores motivacionales intrínsecos: logro, reconocimiento y trabajo en sí. En la investigación se tuvieron en cuenta los principios de la bioética personalista de Elio Sgreca y los criterios de rigor científicos de Guba y Lincoln.

Díaz y Gaviria (2013) presentan el estudio sobre: *“Estrés laboral y su relación con el Desempeño Profesional en el personal de Enfermería del Hospital*

II-2 Tarapoto. Abril – Julio 2013”. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional, como estas situaciones laborales producen malestar en los profesionales de enfermería que trabajan en los servicios de emergencia, medicina, pediatría, cirugía y gineco-obstetricia del Hospital II-2 Tarapoto. Investigación de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuali-cuantitativo, de corte transversal, con recolección de datos prospectivo, cuya población estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería, los mismos que formaron la muestra al 100%. Para la recolección de datos sobre el desempeño profesional se utilizó la técnica de observación no participativa, elaborando un formato que permitió evaluar en nivel de desempeño profesional (bajo, medio y alto) del personal de enfermería a través de tres competencias (cognitivas, actitudinales-sociales y capacidad técnica), de acuerdo a la escala de Likert de 0 a 3 puntos (siempre, frecuentemente, algunas veces y nunca), validado a través de una prueba piloto con 22 enfermeras del Hospital Es-Salud Tarapoto, que cumplieron con características similares a la población de estudio. Se obtuvo como resultado que al 28.3% de la población de estudio ciertas situaciones laborales le producen estrés afectando en su desempeño profesional. Siendo el 10.0% con estrés laboral y nivel bajo de desempeño profesional, mientras que el 18.3% con estrés laboral y nivel medio de desempeño profesional, con un valor $p=0.003$, $\chi^2=11,395$. Se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto en el período de abril a julio del año 2013.

Quispe (2015) *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015”*. El presente trabajo de investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas. EL estudio es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta a los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha entre

hombres y mujeres, durante el período, 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario sobre desempeño laboral, estuvo compuesta por 15 ítems, con una amplitud de escala de Likert, haciendo un total de 30 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0.864 para el cuestionario del clima organizacional y de 0.873 para el cuestionario de desempeño laboral. Por lo tanto, los instrumentos son fiables y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa que existe una correlación de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor, 0.05. por ende, se afirma con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Bedoya (2003) realizó la investigación: *“La Nueva Gestión de personas y su evaluación de Desempeño en empresas competitivas”* en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. La investigación llegó a la siguiente conclusión: Los procesos de gestión de evaluaciones de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos, el estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de la evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos. La evaluación del desempeño es una sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo.

1.2. Fundamentación teórica

1.2.1. Riesgos laborales

Definición de riesgo.

La Organización Mundial de la Salud (2002) define riesgo como:

(...) aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio entre los estados físico, mental y social de las personas (...). Ningún riesgo existe de forma aislada. Muchos tienen su raíz en complejas cadenas de acontecimientos que abarcan largos periodos de tiempo, cada uno de ellos tiene una causa, y algunos se deben a múltiples causas. (párr. 32)

Para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional es: “la combinación entre la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias de un determinado evento peligroso”. (OMS, 2002, párr. 33)

Según Benavides (1997), riesgo es todo objeto o sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo, que se pueda construir o provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o producir, aun a largo plazo daños en la salud de los trabajadores.

Definición de riesgo laboral

Según Cabo (2016), es:

La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Se denominará grave o inminente cuando la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias presumiblemente severas o importantes. El daño puede ser físico, social o mental. (p. 22)

Los trabajadores sanitarios que están en contacto directo con los pacientes en cualquier entorno asistencial se exponen a una serie de riesgos específicos. Afrontan el riesgo de contagiarse de los pacientes que atienden y de sufrir lesiones musculo esqueléticas al sostenerles, levantarles o trasladarles. El personal auxiliar que no interviene directamente en la atención del paciente (lavandería, limpieza y manipulación de materiales), además de exponerse continuamente a la acción de productos químicos como los de limpieza y desinfectantes industriales, corre el riesgo de infectarse con los desechos y ropa de cama contaminados (Yassi y Warshaw, 2003, p. 7).

Los riesgos laborales son todo acto, situación o fuente con potencial de causar daño que conlleven al riesgo materializando el peligro y la presencia de los accidentes de trabajo, es decir los sucesos no esperados ni deseados que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones a los trabajadores y así mismo, generando enfermedades profesionales, que producen un daño o alteración de la salud causado por las condiciones físico - químicas, biológicas y ergonómicas presentes en el ambiente de trabajo.

Teorías de riesgo laboral.

La sala de operaciones es un ambiente potencial y realmente peligroso, en que el interactúan una serie de elementos físicos, mecánicos, en medio de una mezcla de oxígeno y gases anestésicos, criticidad de los pacientes e intervenciones, que dan en mayor o menor grado las condiciones favorables para la ocurrencia de accidentes y/o presencia de enfermedades profesionales.

El riesgo de exposición en procedimientos quirúrgicos se incrementa cuando este se extiende en tiempo o por circunstancias como hemorragias masivas, manejo de material corto punzante agujas hipodérmicas, agujas de sutura, bisturís.

Según Gestal (2001), "los riesgos ocupacionales a los que están expuestos los profesionales de enfermería se clasifican desde el punto de vista

etiológico, en riesgo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosociales”. (p. 52)

De Souza *et al.* (2011), manifiesta que:

Estudios realizados en Brasil, encontraron que en ocasiones el equipo de enfermería enfrenta condiciones laborales inadecuadas en su medio ambiente de trabajo, como un desafío en su rutina diaria de asistencia y cuidado, que suele dar lugar a riesgos ergonómicos. Los principales fueron: la deficiente organización del trabajo (jornada excesiva, déficit profesional), factores relacionados con el medio ambiente (mobiliario y equipos inadecuados), y sobrecargas en los segmentos corporales. (p. 44)

Carlson y Mchale (2003), indicó que los hospitales han sido clasificados como centros de trabajo de alto riesgo por el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) de los Estados Unidos de Norteamérica.

Finalmente se indica que:

Riesgo ocupacional son las condiciones de trabajo existentes en una institución de salud, el cual tiene la probabilidad o susceptibilidad de causar daño a la salud o interferir en el proceso de trabajo. En la mayoría de los ambientes de trabajo hospitalarios, los trabajadores con cierta frecuencia carecen o están limitadas las condiciones para llevar a cabo sus labores de una manera idónea, y de esta forma evitar condiciones riesgosas que puedan influir negativamente en su salud, a pesar de que existen normas como las de bioseguridad y medidas de protección diseñadas para ser aplicadas. (De Souza *et al.*, 2011, p. 46)

Clasificación de riesgos laborales en enfermería

Los accidentes y los riesgos laborales son el resultado de una serie de acontecimientos no planificados que ocurren en un proceso de trabajo, las

condiciones imperantes en el ambiente de trabajo o las actitudes de los trabajadores.

Los hospitales se modernizan, avanzan rápidamente en la utilización de nuevas técnicas médicas, terapéuticas y farmacológicas e incluso cuentan con el apoyo de la informática; pero aún existe actividades en las cuales se continúa haciendo uso de fuerza de brazos cursando con problemas de espalda debidos a los esfuerzos repetitivos y realizadas en posiciones incorrectas.

El problema de la seguridad y la salud en el ámbito del trabajo es un conflicto a nivel mundial. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010), manifiesta que:

(...) se producen 250 millones de accidentes laborales cada año en el mundo y 3 personas mueren cada día por causas relacionadas con el trabajo, mientras que la OMS estima que en América Latina y el Caribe sólo se notifican entre el 1% y el 5% de enfermedades ocupacionales, y que los trabajadores de los servicios hospitalarios están expuestos a una considerable variedad de riesgos. (p. 56)

Las lesiones de columna vertebral constituyen uno de los riesgos potenciales más importantes de los profesionales de enfermería en los hospitales. Estudios realizados sobre las causas de estos indican que la incorrecta manipulación de los enfermos y la falta de personal de enfermería para cubrir los turnos, son el motivo principal de estas lesiones.

Debemos considerar que la salud es un continuo cambio; cuando existe un equilibrio entre el trabajador los riesgos y el trabajo, se conserva la salud; cuando hay un desequilibrio, aparece la alteración o la enfermedad (accidente de trabajo, enfermedad profesional).

Los riesgos están presentes en los lugares de trabajo del personal profesional en enfermería y los podemos catalogar de la siguiente manera, teniendo en cuenta los que son característicos a evaluar en la población

objeto de estudio: riesgos químicos, riesgos biológicos, riesgos ergonómicos, riesgos físicos – mecánicos, riesgos psicológicos.

Según la Encuesta Nacional de Salud- Bogotá – Colombia (2006), a nivel general se identificó que los factores de riesgo relacionados con las condiciones no ergonómicas (movimientos repetitivos de manos o brazos, conservar la misma postura durante toda o la mayor parte de la jornada laboral, posiciones que pueden producir cansancio o dolor) fueron, los agentes más frecuentemente reportados en los centros de trabajo evaluados

Miranda (2005) en su estudio refiere que “los trabajadores de Enfermería fueron incapacitados por las siguientes causas: intoxicaciones secundarias a la atención de usuarios, dorsalgias, lumbalgias y traumatismos. El personal de Enfermería fue incapacitado en los meses estudiados por los siguientes diagnósticos: 14 personas por depresión, 12 por infecciones respiratorias, 10 por dorsalgia, 10 por traumatismos, 9 por diarrea y 5 por migraña.”

Riesgos de Seguridad

Son las condiciones de las instalaciones o áreas y superficies de trabajo. Igualmente se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas y de los equipos que, al entrar en contacto con las personas, instalaciones, materiales, que en consecuencia podrán accidentes laborales como caídas, golpes, contusiones, lesiones osteomusculares, incendios y cortos circuitos tanto al personal como daños a la sociedad. (Rodríguez, 2009, p. 24)

En la literatura no se encuentran estudios que registren riesgos relacionados directamente con los peligros de seguridad y/o locativos, sin embargo, es necesario valorar el peligro, pues es uno de los peligros más frecuentes y no es evidenciado por los trabajadores.

Finalmente, evidenciado por los diferentes estudios, encontramos que los profesionales de enfermería están expuestos a los peligros ocupacionales

relacionados con el proceso de trabajo, se ve claramente la preocupación y la necesidad sobre la problemática y la salud y actividad laboral.

Dimensiones de los riesgos laborales.

A continuación, tratamos los diferentes riesgos y su relación directa con el proceso laboral de los profesionales de enfermería, especialmente en el servicio de sala de operaciones:

Dimensión 1: Riesgos químicos

Se define como toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que, durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes, tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas. (Gestal, 2001, p. 43).

Se evidencia en los profesionales de enfermería que pueden sufrir un impacto de manos secas, debido al múltiple lavado de manos y el uso de guantes de látex, produciendo dermatitis. La clorhexidina es un antiséptico y desinfectante puede producir alergias, irritación, urticaria y reacciones anafilácticas. La cetrimida es un antiséptico de amplio espectro utilizado para la desinfección y limpieza, es nocivo por ingestión, irrita los ojos, la piel y las vías respiratorias. El isopropanol es un alcohol tipo desinfectante el cual es irritante y nocivo para la piel puede causar enrojecimiento y ardor en la piel.

Tolosa (1995) en "Reto Profesional en Anestesia, Mito o Realidad", menciona el impacto en algunos químicos, especialmente a nivel de gases y vapores. La toxicidad derivada puede ser de corta duración y alta concentración (aguda) o de prolongada duración y baja concentración (crónica). Los efectos de la primera afectan primordialmente la salud del paciente, pues la velocidad de reacción, la capacidad de concentración es de alerta máxima y la claridad del juicio clínico atentan contra los fundamentos del ejercicio práctico de la anestesiología, conduciendo a errores de manejo que inevitablemente se

traducen en mayor morbo – mortalidad; aunque posee también efectos deletéreos sobre la salud del anesthesiólogo y los demás profesionales expuestos. (p. 65).

De acuerdo con Repindex (1997), considera:

(...) los riesgos químicos juegan un papel importante en los servicios de hospitalización, ya que el personal puede absorber sustancias químicas durante su manejo o por mantenerse cerca de ellos. Los gases anestésicos, antisépticos, reactivos citotóxicos, medicamentos y preparados farmacéuticos provocan efectos biológicos en el trabajador, dependiendo de la concentración, manipulación, exposición, susceptibilidad del trabajador, el agente y la práctica de protección adoptada por el personal. (párr. 22)

Dimensión 2: Riesgos biológicos

Se define a los riesgos biológicos según Rostagno. (2012):

(...) como microorganismos y endoparásitos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad, en los trabajadores que los manipulan. Desde el punto de vista biológico, un agente infeccioso es aquel cuyo ciclo vital implica desarrollarse en el interior de otro organismo, causándole alguna patología. (p. 38)

Para la Organización Panamericana de la Salud (2009) los riesgos biológicos son aquellos que “incluyen infecciones agudas o crónicas, parasitosis, reacciones tóxicas y alérgicas a plantas y animales. Las infecciones pueden ser causadas por: bacterias, virus, rickettsias, clamidias u hongos”. (p. 39)

De acuerdo a Cebrián y Fernández (2004).

El riesgo biológico en el medio sanitario es, sin duda, el más frecuente entre los riesgos laborales del personal sanitario. Se consideran profesiones con riesgo biológico todas aquellas en las que existe la posibilidad de entrar en contacto con sangre o fluidos corporales y, sobre

todo, de sufrir inoculaciones accidentales al manipular objetos cortantes y punzantes, o exposiciones de piel y mucosas. (p. 101).

El contacto permanente con los fluidos orgánicos del paciente (saliva, esputo, sangre, heces, etc.) sin las medidas de protección personal adecuadas (guantes, tapabocas, batas, etc.), y sin condiciones de trabajo adecuadas, cumplimiento de las prácticas de asepsia y antisepsia correctas, hacen de los riesgos biológicos uno de los principales riesgos a los cuales se expone el personal de salud. En este caso el personal de enfermería está expuestos a: hepatitis A, B y C, VIH/SIDA, tuberculosis, varicela, rubeola, citomegalovirus, entre otras enfermedades transmisibles alergias, dermatitis, asma. ((Moreno *et al.*, 2003, p. 67)

La Organización Panamericana de la Salud – OPS (citado por Moreno et al 2003) considera que los fluidos que presentan alto riesgo de transmisión del VIH, la hepatitis B y C, y otros patógenos son: sangre, líquido amniótico, líquido pericárdico, líquido peritoneal, líquido pleural, líquido sinovial, semen, y secreciones vaginales. La saliva, el sudor, las lágrimas, la orina, el vómito, las heces y las secreciones bronquiales no consideran mayor riesgo a menos que estén contaminados con sangre; sin embargo, todos los líquidos orgánicos deben manejarse de la misma forma.

En su estudio, Sánchez y Prieto (2002), manifestaron que según la Sociedad Española de Enfermería en Urgencias y Emergencias (SEEUE, 2006), el 42.6% de los accidentados son enfermeros, y el 14.8% de las lesiones se han producido en el área de urgencias. La exposición percutánea constituye el 93.6% de los casos donde la punción aparece en el 79.8% de los mismos. Respecto al material biológico, la sangre y derivados ocupan un 94.1%. Las actividades de uso, punción y eliminación constituyen el 55.2% de los casos en los que se ha producido lesión. Las agujas de pequeño calibre son el objeto lesivo en el 79.8% de accidentes. (Sánchez y Prieto, 2002, p. 45)

Palucci (2004), en su estudio accidentes de trabajo con material corto punzante asegura que las unidades de hospitalización fueron las áreas en donde más ocurrieron los accidentes 32.6%, seguido por los quirófanos 21.7%, unidad de hospitalización de pediatría 10.9%, unidad de urgencias 8.7% y unidad de terapia intensiva 8.7%, y en otros sectores, indicando que los accidentes ocurrieron en casi todas las unidades del hospital. Dentro de los factores asociados con la ocurrencia de los accidentes en estas unidades se puede considerar el gran número de procedimientos con medicamentos.

Moreno *et al.* (2003) en su estudio sobre Accidentes Biológicos por exposición percutánea y contacto cutáneo, expone que la bioseguridad dentro de los peligros biológicos, se considera importante definirla como:

(...) el conjunto de medidas preventivas, destinadas a mantener el control de factores de riesgo laborales procedentes de agentes biológicos, físicos, químicos, logrando la prevención de impactos nocivos, asegurando que el desarrollo o productos final de dichos procedimientos no atenten contra la salud del trabajador, pacientes, visitas y el medio ambiente. (p. 57)

Medidas de prevención en riesgos biológicos

Las precauciones universales estándares de la OMS (2005) son las siguientes:

- Vacunación contra la hepatitis B, para todo el personal sanitario.
- Normas de higiene personal: cubrir cortes y heridas con apósitos impermeables; cubrir lesiones cutáneas con guantes; retirar anillos y otras joyas; lavado de manos antes y después de atender el paciente.
- Elementos de protección de barreras: uso de guantes al manejar sangre o fluidos corporales, objetos potencialmente infectados o al realizar procedimientos invasivos; utilización de mascarillas cuando se prevea la producción de salpicaduras de sangre o fluidos corporales a la mucosa ocular; utilización de batas y delantales impermeables cuando se prevea la producción de grandes volúmenes de salpicaduras de sangre o líquidos orgánicos.

- Manejo de objetos cortantes o punzantes: extremo cuidado; no reencapsular las agujas; eliminación de contenedores rígidos de seguridad; no dejarlos abandonados en cualquier sitio.
- Señalización de muestras ya que todas deben considerarse potencialmente infectadas.
- Aislamiento, si el enfermo presenta hemorragia incontrolada alteraciones importantes de la conducta, diarrea profunda, o procesos infecciosos que exijan aislamiento (por ejemplo, tuberculosis).
- Eliminación adecuada de los residuos.
- Esterilización y desinfección. (p. 123)

Dimensión 3: Riesgos ergonómicos

Para el Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (2012). Ergonomía es “el estudio científico de las personas en el trabajo. Su propósito es reducir el estrés y eliminar las lesiones y trastornos asociados al uso excesivo de los músculos, a la mala postura y a las tareas repetidas” (p. 34)

Para la OIT (2010) “es el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores)”. (p. 101)

Para Quinceno (2013) “Son todos aquellos factores inherentes al proceso o tarea que incluyan aspectos organizacionales, de la interacción del hombre-medio ambiente-condiciones de trabajo y productividad que tienen repercusión, en: carga física, carga estática, y posturas” (p. 31).

En la guía básica de riesgos laborales en el sector sanitario (2011) Los riesgos ergonómicos están asociados a lesiones osteomusculares principalmente, siendo éstas las enfermedades profesionales más frecuentes y la primera causa de invalidez permanente. Las causas de las lesiones derivadas de los riesgos ergonómicos pueden ser variadas: adopción de posturas inadecuadas y forzadas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas y de

enfermos o trabajos con pantallas de visualización de datos en condiciones ergonómicas inadecuadas. (párr. 12)

Briceño (2007), en su estudio riesgos ergonómicos en el personal de enfermería cita:

Se han realizado algunos estudios epidemiológicos sobre las dorsalgias del personal de enfermería. En todos se ha llegado a la conclusión de que, en comparación con otros grupos de población dentro y fuera del sector sanitario, este personal padece una tasa relativamente elevada de dorsalgias, síntomas neurológicos y algias de esfuerzo. (p. 65)

Pérez y Corveas (2005), afirman que los profesionales de enfermería son un grupo de alto riesgo para presentar desórdenes músculo esqueléticos debido a la manipulación de cargas, la movilización de pacientes, el trabajar de pie prolongadamente, encorvado o de rodillas, constituyen problemas importantes y condiciones frecuentes que se dan en personal de enfermería. (p. 13)

Según la Consultora Integral de Higiene Medio Ambiente & Seguridad (2015) la lumbalgia o lumbago es un término para el dolor de espalda baja, en la zona lumbar, causado por un síndrome músculo-esquelético, es decir, trastornos relacionados con las vértebras lumbares y las estructuras de los tejidos blandos como músculos, ligamentos, nervios y discos intervertebrales. Se produce en la región inferior de la espalda. Esta región inferior o lumbar se compone de 5 vértebras con sus discos, raíces nerviosas, músculos y ligamentos. Las vértebras de esta región son las más grandes y soportan un mayor peso. (p. 41)

De esto se puede afirmar que, la lumbalgia es causa de elevadas tasas de morbilidad y ausentismo laboral además de demandas por compensación de accidente o enfermedad profesional. La actividad de frecuente manipulación de pacientes y los elevados niveles de estrés postural a causa de la posición de pie prolongada, posturas incómodas: torsión o flexión del tronco y/o marcha excesiva durante la jornada laboral representan los factores de riesgo ergonómicas.

1.2.2. Desempeño laboral y/o Profesional

Definiciones.

Se define el desempeño según García (2001), como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa”. (p. 15)

El desempeño profesional está ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño profesional el resultado de la interacción entre todas estas variables.

El desempeño profesional es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño profesional está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Añorga y Roca, (citado por Ramiro y Pérez, 2006) define el desempeño profesional como “acciones que realiza el Recurso Humano en una profesión u oficio aprendido, lo cual permite demostrar su idoneidad para resolver o solucionar los problemas de la producción o los servicios en correspondencia con el sistema social”. (p. 34)

El desempeño profesional de las enfermeras es considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de un hospital. En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su

nivel de contribución a la institución. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta. Al respecto, Robbins (2004) vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo.

Palaci (2005), plantea que:

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (p. 155)

El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. (p. 36)

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo:

(...) las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p. 51)

Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. (p. 39)

Al respecto, Ghiselli (1998), señala cómo el desempeño está influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse. (p. 76)

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

El desempeño profesional es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del desempeño profesional por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Teorías del desempeño laboral: Enfoque de la medición de las competencias mediante el desempeño laboral

El procedimiento para determinar las actividades que realizan el personal es a través de la medición del desempeño laboral, el cual comprende actos que se centran en las habilidades de quienes lo ejecutan de acuerdo a la organización. En otras palabras, para ser hábil en su desempeño, se requiere una “medida de la eficiencia y la eficacia de un trabajador; grado en que se determina o alcanzan los objetivos acertados. (Stoner, Freeman y Gilbert 1996, p. 9).

En lo que respecta al enfoque teórico del desempeño, Chiavenato (1999) resalta que: “sólo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados y facilita la creación de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente” (pp. .128-129).

De lo mencionado anteriormente, subyace que el director debe ser maestro, consejero y administrador, preocupado por la promoción y mantenimiento de la sostenibilidad de la institución.

De acuerdo con este enfoque teórico, entonces, el desempeño laboral es el resultado de la sinergia de las competencias de las personas, las mismas que debería desarrollarse dentro de una atmósfera en donde se fomente el máximo desarrollo de las capacidades de cada una de las competencias que tiene el personal. Procurando, en el proceso, potenciar las competencias y afianzando el nivel de compromiso institucional.

El trabajo profesional de las enfermeras.

García y Martínez (2001) manifiesta que el trabajo es un derecho humano fundamental, necesario para alcanzar una vida digna, por lo tanto todas las personas sin discriminación alguna, tienen derecho a su plena y efectiva realización; el trabajo es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales; es comprendido no sólo como un medio de supervivencia supliendo necesidades básicas y generando calidad de vida, sino también como un medio de bienestar que genera un ámbito laboral sano y saludable garantizando la satisfacción laboral, personal y social del trabajador, dado que permite el desarrollo personal y la aceptación e integración social de quien realiza una labor o trabajo.

La salud ocupacional nace fundamentada por la Organización Internacional del Trabajo, dando trascendencia a la protección a la salud del trabajador y a su integridad física.

La OIT (2010):

Las condiciones laborales son los elementos que determinan la situación que vive un trabajador. Comúnmente se admite que forman parte de ella la duración del trabajo, la organización y el contenido de éste, y los servicios sociales, además las cuestiones de remuneración, dada su importancia y su vinculación con las demás condiciones de trabajo.(p. 133)

El proceso de trabajo de los profesionales de enfermería varía de acuerdo a su servicio, pero no los desliga de los peligros a los que se encuentran expuestos, evidenciamos como los profesionales cumplen diferentes tareas dentro de su jornada laboral, a nivel asistencial, valoración del paciente, administración de medicamentos, procedimientos, a nivel administrativo, manejo de personal, historias clínicas, informes, y notas de enfermería, pedidos entre otras más anexas a su proceso.

Medición del desempeño laboral.

De acuerdo a Bedoya (2003):

La evaluación del desempeño es una sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia funcional, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables. En resumen, una evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados con cierta continuidad, sea formal o informalmente, en las organizaciones. (p. 74)

Dimensiones del desempeño laboral profesional

Dimensión 1: Productividad laboral

Robbins y Coulter (2005), indican que la productividad es una combinación de las variables de persona y operaciones. Señalan las reglas para el éxito de la productividad:

Tratar a las personas con respeto y confianza.

Ser innovador y no un imitador, ser un líder y no un seguidor, en todos los productos y servicios.

Aplicar sistemáticamente la regla de las 3 P, por la cual el éxito depende de la planeación, la preparación y la paciencia.

Implementar un programa de participación en las ganancias en función a los resultados en materia de productividad total.

Ser plenamente optimista al gestionar el cambio.

Administrar la tecnología con un sentido total e integrador.

Enfocarse y pensar en términos sistémicos e interdisciplinarios, y no en pensamientos y actitudes funcionales.

Hacer prevalecer el trabajo en equipo por sobre las actitudes individualistas.

Practicar la administración con el ejemplo.

Imponerse objetivos altos.

Buscar permanentemente el salto cuantitativo y cualitativo. (p. 102)

D'Alessio, (2012), la productividad es definido como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, decir, el uso eficiente del recurso (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios.

“La productividad es el cociente de la producción (bienes y servicios) y los factores productivos (recursos como el trabajo y el capital” (Heizer y Render, 2007, p. 46).

“La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (Paz y Gonzales, 2013, p. 66).

Gaither y Frazier (2005) “la productividad es el cociente entre la producción (bienes y servicios) y uno o más factores productivos (como mano de obra, capital o gestión)” (p. 71). Por lo tanto, mejorar la productividad significa

mejorar la eficiencia. Entonces el trabajo primordial será mejorar este cociente entre la producción y los factores productivos. Según los autores anteriores esta mejora se puede conseguir de dos formas: una, reduciendo los factores productivos mientras la producción permanece constante, y, la otra aumentando la producción mientras los factores productivos permanecen iguales, es así que los dos suponen un aumento de la productividad.

Hablar de la productividad es hablar de la relación entre la producción y los insumos totales; entonces, esto no quiere decir que la productividad es sinónimo de producción ya que una empresa u organización puede generar el doble de los productos con respecto al año anterior, pero usando el doble de recursos, por lo tanto, su productividad no habrá cambiado. No debe confundirse incrementos de producción con incrementos de productividad; así, una empresa que en un ejercicio hubiera producido el doble número de productos. La productividad no es más que el cociente entre la cantidad producida y la cuantía de los recursos que se hayan empleado para obtenerlo.

La productividad se expresa por el cociente resultante entre la producción obtenida, y el coste que hayan producido los factores que en ella han intervenido” (Alfaro y Alfaro, 2000, p. 22). La productividad, tal y como lo deseamos presentar, permite comparar los grados de aprovechamiento que obtiene la empresa en el empleo de los factores de la producción aplicado.

“La productividad es una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar inteligentemente los recursos disponibles” (Rodríguez, 1999, p. 55). En este caso se puede decir que la productividad es el resultado de la relación entre los insumos invertidos y los productos obtenidos.

“La productividad es la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados” (Gaither y Frazier, 2000, p. 12).

Velazco (2007) “la productividad es la relación entre lo producido y lo consumido” (p. 51). Por consiguiente, la productividad es el uso óptimo de los

recursos con el menor desperdicio, esto quiere decir con la menor pérdida posible.

Para Koontz y Weihrich (2004) la productividad laboral, denominada también productividad del trabajo, se mide a través de la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un período determinado. La medición de la productividad laboral puede realizarse en el ámbito de un establecimiento, de una empresa, de una industria, de un sector o de un país. (p. 61)

Dimensión 2: Eficacia laboral

Consideramos que la eficacia tiene que ver con resultados, está interrelacionada con lograr los objetivos. La eficacia, por otra parte, es hacer las cosas de la manera correcta y de esta manera alcanzar el resultado deseado es decir se centra en el logro o alcance final, es decir en los "fines".

Para D'Alessio (2012) la eficacia es:

La capacidad de escoger los objetivos apropiados. El administrador eficaz es aquel que selecciona las cosas correctas para realizarlas... La eficacia es la clave del éxito organizacional. Antes de centrarse en la eficiencia, o sea, en hacer las cosas bien (medios), se debe estar seguro cuales son las cosas apropiadas por hacer (objetivos y metas). La falta de eficacia no puede ser compensada con mucha eficiencia." De nada sirve crear un producto o un servicio con excelente calidad cuando no satisface las necesidades del cliente. (p. 45)

Eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos" (Robbins y Coulter, 2005, p.8).

La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las

metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (Oliveira, 2002, p. 20).

La eficacia "es la actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva" (Andrade, 2005, p. 253).

La eficacia "es una medida del logro de resultados" (Chiavenato, 2004. p.132). La eficacia es "el cumplimiento de objetivos" (Koontz y Weihrich, 2004. p. 14)

Considerando las citas anteriores. la eficacia tiene que ver con optimizar todos los procedimientos para obtener los mejores y más esperados resultados. Por lo general, la eficacia supone un proceso de organización, planificación y proyección que tendrá como objetivo que aquellos resultados establecidos puedan ser alcanzados.

El término de eficacia se aplica principalmente a ámbitos en los que las acciones tienen que tener resultados específicos y controlados, tal es el caso de los ámbitos empresariales y comerciales. En este sentido, la eficacia de una acción buscará en primer término acceder a los recursos, métodos y procedimientos apropiados que generen las mejores consecuencias para la actividad específica.

Dimensión 3: Eficiencia laboral

La eficiencia, se enfoca a los recursos, a utilizarlos de la mejor manera posible. Se refiere a hacer las cosas bien, es obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo de recursos. "La eficiencia se centra en el proceso que se sigue para lograr algo, tomando en cuenta los "medios". (D'Alessio, 2012, p. 34).

"La eficiencia es muy importante. Sin ella, no habría organizaciones; con ella hay menos organizaciones...los expertos en eficiencia están más contentos

cuando hay menos costos, incluso si esto implica que haya menos clientes". (Mintzberg, 2012, p. 2).

Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (Chiavenato, 2004. p. 52).

La eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos" (Koontz y Wehrich, 2004, p.14). La eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión" (Robbins y Coulter, 2005, p. 7).

La eficiencia significa "operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada " (Oliveira, 2002, p. 20). Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos.

Teniendo en cuenta las definiciones, podemos afirmar que la eficiencia de la organización se logra con:

Personas y recursos de naturaleza tangible e intangible propio de las diferentes redes de flujos de las organizaciones.

Personas competentes o con capacidades, es decir con actitudes, aptitudes (conocimientos esenciales), habilidades y experiencias.

Eliminando el trabajo entre el cliente y la persona.

Actuando con flujos rápidos, efectivos y continuos de actividades que añadan valor al producto o al servicio para el cliente, vía análisis de actividades y de valor.

Organización horizontal, ajustable y flexible, con personas motivadas, comprometidas y con capacidad efectiva de decisión o con poder y liderazgo.

Orientación hacia el cliente y lograr su satisfacción. (p. 123)

1.3. Justificación.

1.3.1. Justificación Teórica

El trabajo de los profesionales de enfermería depende del área y del servicio donde se encuentran, aunque cumplen funciones similares y generales, a nivel asistencial, administrativo, de investigación, así mismo los peligros, aunque sean los mismos en muchas ocasiones varían su nivel de peligrosidad, riesgo y frecuencia.

Las tipificaciones de los riesgos laborales hacen parte inherente del desempeño laboral, por lo tanto, se pueden evaluar y controlar los accidentes de trabajo de los profesionales de enfermería. Por ello es importante considerar lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio N° 149, propone “que mejoren las leyes y reglamentos vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo, adaptándolos al carácter especial del trabajo de enfermería y del medio en que se ejerce”. Además, el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) en Ginebra el 12 de mayo de 2007, establece abordar y mejorar las graves deficiencias que actualmente hay en el entorno laboral de la salud en todas las regiones del mundo, para favorecer la prestación de servicios de salud seguros, de gran calidad y eficientes, donde esto solo depende de la competencia profesional de los trabajadores de salud y de un entorno laboral que favorezca la excelencia de los resultados

El presente proyecto de investigación es dar nuevos aportes teóricos que permitan explicar y conocer más de cerca los riesgos en el desempeño profesional de enfermería en la sala de operaciones del instituto nacional materno perinatal, Lima en el 2017.

1.3.2. Justificación Práctica

La investigación permitirá establecer un plan de intervención de acuerdo con la valoración e identificación de los riesgos laborales del profesional de enfermería

en la sala de operaciones del instituto nacional materno perinatal de Lima en el 2017, para que permitan realizar acciones preventivas, promover la salud, prevenir las enfermedades y accidentes propios del desempeño profesional de las enfermeras.

Así mismo busca fortalecer el área investigativa en relación con los riesgos laborales de los profesionales de enfermería en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal través del análisis de los resultados obtenidos en la misma, además se aspira que este estudio inspire a la Institución a la búsqueda de mayor información y respuestas sobre los riesgos laborales en el desempeño profesional de las enfermeras.

1.3.3. Justificación Metodológica

En el aspecto metodológico, se utilizarán instrumentos, validados en otras investigaciones y con la confiabilidad en base a la aplicación en la muestra de esta investigación, La identificación de los riesgos laborales permite estimar la dimensión de los riesgos laborales químicos, biológicos y ergonómicos, que se encuentran en el desempeño laboral profesional de las enfermeras y en base a los mismos establecer medidas preventivas con el objetivo de minimizarlos o eliminarlos, siendo necesaria la planificación de la prevención, adaptando las medidas de control del riesgo en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima.

1.4. Problema

1.4.1 Problema general.

¿Existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017?

1.4.2 Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Existe relación entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017?

Problema específico 2.

¿Existe relación entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017?

Problema específico 3.

¿Existe relación entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017?

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis general.

H_i: Existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

1.6. Objetivos.

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima 2017.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

II. Marco Metodológico.

2.1. Variables

Definición de las variables

Variable (1): Riesgos laborales

Los riesgos laborales son todo los acto, situación o fuente con potencial de causar daño que conllevan al riesgo materializando el peligro y la presencia de los accidentes de trabajo. Son considerados por diversos teóricos como un concepto fundamental en la relación hombre – organización, desde la perspectiva del desarrollo de sus actividades y los peligros presentes en su lugar de trabajo, en este sentido, existen diversas acepciones, tales como la de Cabaleiro (2010:2) quien considera: “Es toda posibilidad de sufrir un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud, hablamos de un riesgo grave e inminente”.

Por su parte, Creus (2006:35) señala que los riesgos profesionales son “el conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. La palabra riesgo indica la probabilidad de ocurrencia de un evento tal como una caída, una descarga eléctrica” es decir los sucesos no esperados ni deseados que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones a los trabajadores y así mismo, generando enfermedades profesionales, que producen un daño o alteración de la salud causado por las condiciones físico - químicas, biológicas y ergonómicas presentes en el ambiente de trabajo.

Variable (2): Desempeño laboral profesional

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Chiavenato (2000). El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1
Definición operacional de la variable Riesgos Laborales

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala Intervalo (Likert)	Rango / Nivel
Riesgo Químico	Líquidos y gases:		(5)	
	Desinfectantes		Siempre	
	Antisépticos	1 – 2 – 3		
	Medicamentos	–4 – 5 - 6		
Riesgo Biológico	Vapores		(4)	
	Gases tóxicos		Casi siempre	20 – 46 (Bajo)
	Enfermedades infectocontagiosas, alergias:	7 -8 – 9 –	(3)	
	Virus	10 – 11 –	Algunas veces	47 – 73 (Medio)
	Bacterias	12 – 13 -		
Riesgo Ergonómico	Hongos	14	(2)	74 – 100 (Alto)
	Parásitos		Muy pocas veces	
	Lesiones osteomusculares		(1)	
	Sobreesfuerzo físico	15 – 16 –	Nunca	
	Movilización de cargas o pacientes	17 – 18 –		
	Movimientos y Posturas Repetitividad en las tareas	19 y 20		

Tabla 2
Definición operacional de la variable Desempeño Profesional

Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala Intervalo (Likert)	Rango / Nivel
Productividad Laboral	Eficiencia del trabajador.		(5)	
	Eficacia del trabajador.		Siempre	
	Nivel de producción del personal.	1 – 2 – 3		
	Cumplimiento de las metas del trabajador.	– 4 - 5		
Eficacia Laboral	Percepción del nivel de calidad de trabajo.		(4)	15 – 34 (Malo)
	Metas logradas.	6 – 7 – 8	Algunas veces	35 – 55 (Regular)
	Cumplimiento de las tareas asignadas.	– 9 - 10		
Eficiencia laboral	Conocimiento dentro del puesto de trabajo.		(2)	56 – 75 (Bueno)
	Responsabilidad del personal.		Muy pocas veces	
	Nivel de conocimientos técnicos.	11 – 12 –	(1)	
	Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.	13 – 14 -	Nunca	
	Nivel de adaptabilidad del trabajador.	15		

Teniendo en cuenta a, Sánchez y Reyes (2009), una escala de medición es la forma en que una variable va a ser medida o cuantificada. La escala de intervalo tiene todas las propiedades de las escalas Nominal y Ordinal, pero además contiene el concepto de igualdad de intervalo (Tafur, 1995), Dentro de este rubro se puede considerar la escala de Likert hasta cuatro ítems (ordinal), ya que de cinco a siete sería de intervalo (De la Garza, Morales y Gonzales, 2013). Por lo que las variables de la investigación son cuantitativas continuas y de escala de medición intervalo.

2.3. Metodología

Teniendo en cuenta que, el estudio realizado mediante el método hipotético deductivo, sobre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima, se plantearon el problema de estudio, se han generado hipótesis antes de recolectar y analizar los datos, y éstos fueron medidos y analizados a través de métodos estadísticos, el enfoque de la investigación fue cuantitativo.

2.4. Tipo de estudio

Basándonos en los tipos de investigación mencionados por Hernández, Fernández y Baptista (2010), el presente estudio respondió al tipo de investigación básico, ya que tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre dos conceptos (variables) en este caso particular, determinar la correlación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima. Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables.

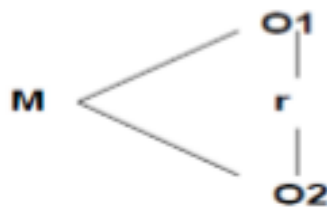
En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo que, de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya

sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

2.5. Diseño

El diseño que se utilizó en la investigación fue no experimental, transeccional correlacional; no experimental porque se observarán situaciones existentes dentro del áreas de estudio del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima; las cuales no fueron provocadas intencionalmente; transeccional, puesto que la recolección de información se hará en un solo momento y en un tiempo único (2017) y correlacional, porque se determinará la correlación entre riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras sin precisar el sentido de causalidad. (Hernández *et al.*, 2010), el tipo de diseño no experimental, el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

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



Donde:

M = Muestra.

O1 = Variable 1: Riesgos laborales.

O2 = Variable 2 Desempeño profesional.

r = Correlación entre las variables de estudio.

2.6. Población y muestra

2.6.1 Población censal

La población de esta investigación estuvo conformada por el personal de enfermería que se desempeñan en sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima. Siendo un total de 30 enfermeras profesionales.

N= 30

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de información se refieren a los procedimientos que originan información válida y confiable para ser utilizados como datos científicos; en el proceso de la investigación sobre la relación de los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima.

Se consideró la encuesta por ser una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que nos permite conocer sus opiniones, actitudes, valoraciones subjetivas, entre otros aspectos. Según Arias (2012), la encuesta por muestreo o simplemente encuesta es una estrategia (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información:

Según Arístides, (2012), el cuestionario es el instrumento cuantitativo más popular, utilizado para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de la encuesta.

En la presente investigación para la variable de riesgos laborales, se usó el instrumento validado para la recolección de datos, de Reymundez (2013) en su tesis: "Factores de riesgo ocupacional en enfermeras del servicio de emergencias

en la Microred Vinchos, red de salud Huamanga, Ayacucho 2013". El instrumento, está conformado por tres dimensiones: riesgos químicos (6 ítems), riesgos biológicos (8 ítems) y riesgos ergonómicos (6 ítems). Esta variable tiene un total de 20 ítems. Las alternativas de los ítems de la variable riesgos laborales tiene la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1).

Así mismo, para la variable desempeño laboral profesional, se utilizó el instrumento validado para la recolección de datos, de Quispe "Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015"

El instrumento, está conformado por tres dimensiones: productividad laboral (5 ítems), eficacia (5 ítems), eficiencia laboral (5 ítems). Esta variable tiene un total de 15 ítems. Las alternativas de los ítems de la variable desempeño laboral profesional tienen la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1).

Confiabilidad del instrumento.

Cerdá (1984) afirma que un test o cuestionario es fiable "cuando al aplicarlo dos o más veces a la misma persona o grupo, en circunstancias similares, obtenemos resultados análogos." (p. 97)

Aiken (1996) nos dice: "Si en ausencia de cualquier cambio permanente en una persona debido al crecimiento, aprendizaje, enfermedad o accidente", las calificaciones de las pruebas varían en gran medida de tiempo en tiempo o en distintas situaciones, es probable que la prueba no sea confiable y no pueda utilizarse para explicar o realizar predicciones sobre el comportamiento de la persona." (p. 87)

En esta investigación para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, porque mide la consistencia interna entre los ítems.

Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos. Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. Aplicando el SPSS V.24 se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 3.

Coefficiente de alfa de Cronbach para la variable Riesgos laborales.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	20

Tabla 4.

Coefficiente de alfa de Cronbach para la variable Desempeño profesional.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	15

Los coeficiente de confiabilidad de los Instrumentos fueron superiores a 0,70 (0,714 para Riesgos laborales y 0,890 para la variable desempeño laboral), siendo confiable para ambas variables.

2.8. Método de análisis de datos

Para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación, se utilizó la estadística descriptiva, ya que ésta se dedica a representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

Rienzo y Casanoves (2008), considera que una tabla de distribución de frecuencias posee una columna que contiene los diferentes valores que toma la variable en estudio y otra columna que indica la frecuencia absoluta, se denomina frecuencia absoluta el número de veces que la variable se repite en el conjunto de datos.

El procesamiento de la información se realizó mediante elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, utilizando para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences, versión 24.0 en español).

III. Resultados.

3.1 Descripción de los resultados

Riesgos laborales.

Tabla 5.

Frecuencias de categorías de la variable Riesgos laborales de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima – 2017.

Riesgos Laborales	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3,3	3,3
Medio	7	23,3	26,7
Alto	22	73,3	100,0
Total	30	100,0	

Se observó que la mayor frecuencia estuvo concentrada en la categoría Alto con un 73,3% de las 30 enfermeras. La siguiente categoría fue Medio con un 23,3%. La menor frecuencia se observó en la categoría Bajo con un 3.3%, como también se aprecia en la siguiente figura.

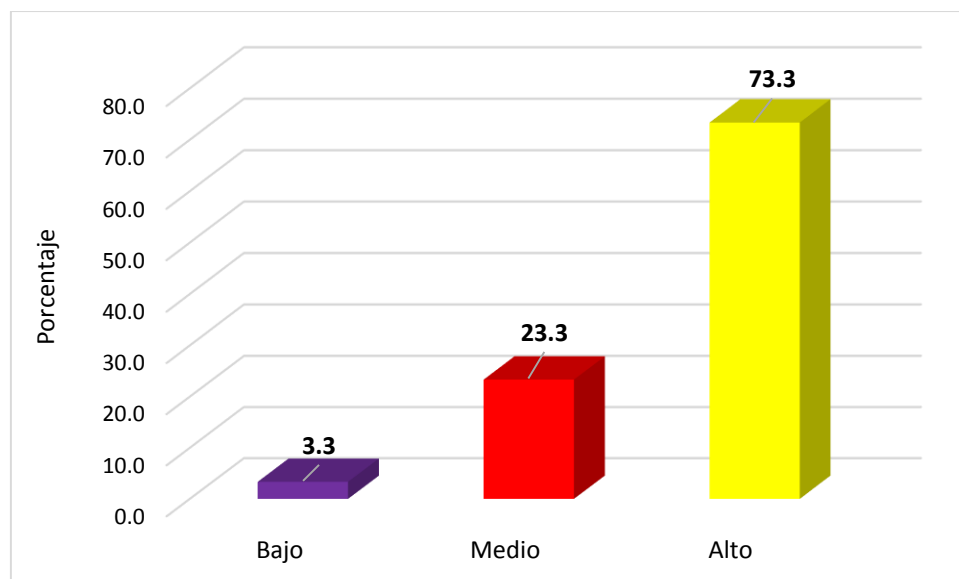


Figura 1. Distribución de frecuencias de categorías de la variable Riesgos laborales de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima – 2017.

Tabla 6.

Frecuencias de categorías de las dimensiones de la variable Riesgos laborales de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima – 2017

Dimensiones de Riesgos Laborales	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1: Riesgos Químicos	1	3,3	3	10,0	26	86,7
D2: Riesgos Biológicos	1	3,3	3	10,0	26	86,7
D3: Riesgos Ergonómicos	4	13,3	24	80,0	2	6,7

Se observó que tanto en la dimensión 1: Riesgos químicos como en la Dimensión 2: Riesgos biológicos, las frecuencias de las categorías fueron similares, con un 86,7% para la categoría Alto respectivamente, mientras que la categoría Medio coincidió en un 10% para ambas y, en la categoría Bajo el porcentaje fue 3,3%. En la dimensión 3: Riesgos ergonómicos la mayor frecuencia la tuvo la categoría Medio con un 80%, seguido de Bajo con un 13,3%. La mayor frecuencia lo tuvo la categoría Alto con un 6,7%. Como se a continuación.

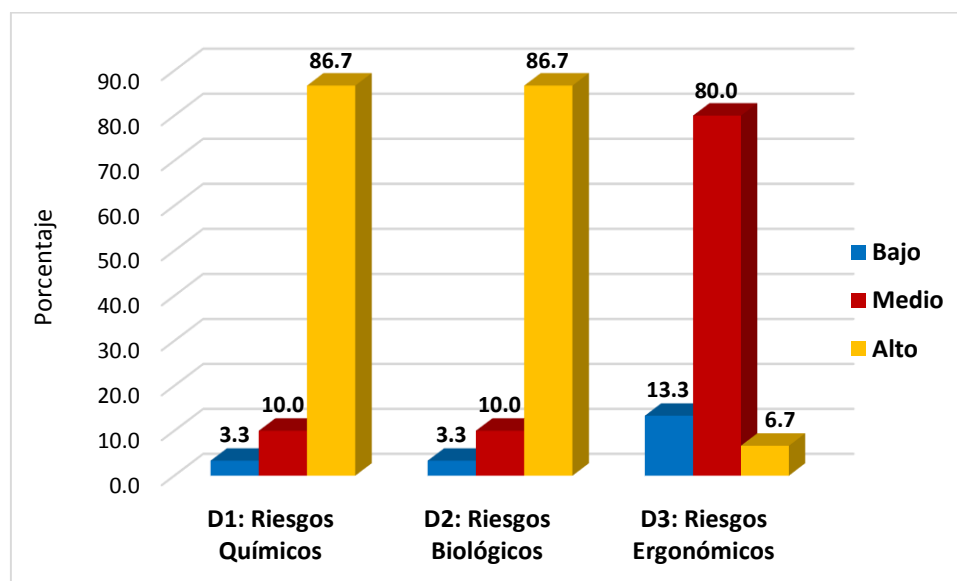


Figura 2. Distribución de las categorías de las dimensiones de la variable Riesgos laborales de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima – 2017.

Desempeño profesional.

Tabla 7.

Frecuencias de categorías de la variable Desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima – 2017.

Desempeño profesional	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	3,3	3,3
Regular	8	26,7	30,0
Bueno	21	70,0	100,0
Total	30	100,0	

Se vio que la mayor frecuencia estuvo reunida en la categoría Bueno con un 70,0% de las 30 enfermeras. La siguiente categoría fue Regular con un 26,7%. La menor frecuencia se observó en la categoría Malo con un 3.3%, como también se aprecia en la siguiente figura.

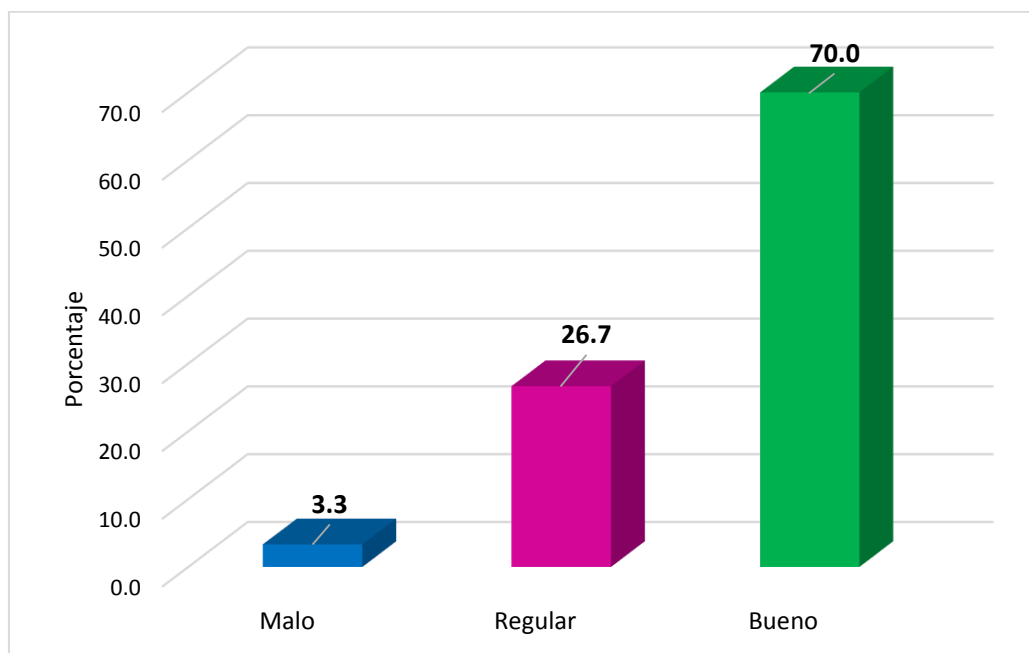


Figura 3. Distribución de frecuencias de categorías de la variable Desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima – 2017.

Tabla 8.

Frecuencias de categorías de las dimensiones de la variable Desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima – 2017

Dimensiones del Desempeño profesional	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
D1: Productividad Laboral	1	3,3	9	30,0	20	66,7
D2: Eficacia Laboral	1	3,3	3	10,0	26	86,7
D3: Eficiencia Laboral	2	6,7	7	23,3	21	70,0

En las tres dimensiones se evidenció que las mayores frecuencias se agruparon en la categoría Bueno, con un 66,7% para la Productividad laboral; un 86,7% para la Eficacia laboral y un 70% para la Eficiencia laboral. En la categoría Regular se observó un 30% para la dimensión Productividad laboral; un 10% para la Eficacia y un 23,3% para la Eficiencia. En la Categoría Malo se vio que la mayor frecuencia lo tuvo la dimensión Eficiencia con un 6,7%. Mientras que para las dimensiones Productividad laboral y Eficacia laboral hubo empate de frecuencias con un 3,3%.

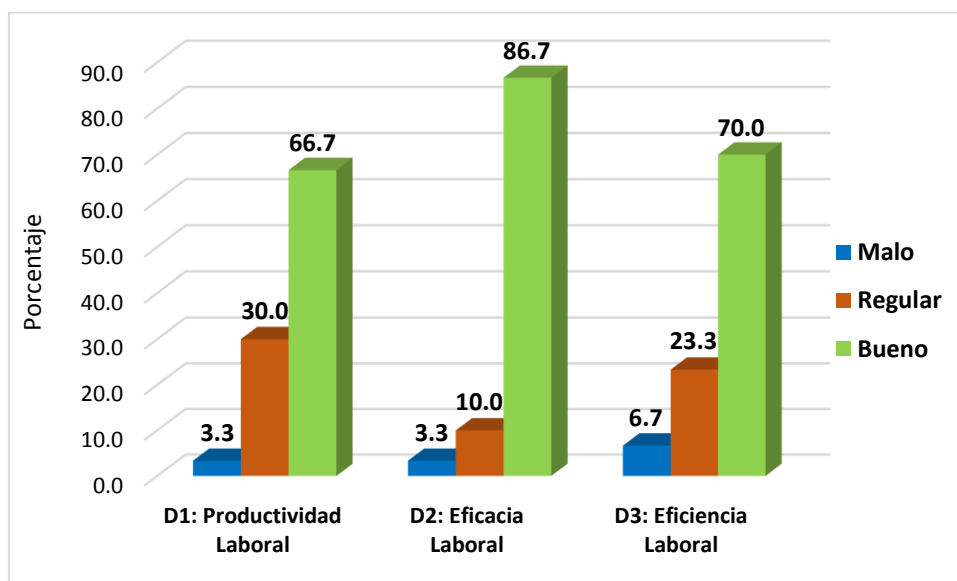


Figura 4. Distribución de las categorías de las dimensiones de la variable Desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima – 2017.

3.2. Contrastes de hipótesis.

Hipótesis específica 1.

H₁. Existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

H₀. No existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Tabla 9.

Prueba de correlación entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

		Correlaciones	
		D1: Riesgos Químicos	Desempeño profesional
Rho de Spearman	D1: Riesgos Químicos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,204
		N	.
			,281
			30
			30
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,204
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,281
			.
			30
			30

Se observó que la significancia obtenida fue mayor que el nivel propuesto ($p=0,281>0,05$), por lo que hay evidencia para no rechazar la hipótesis nula, afirmando que No existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Hipótesis específica 2.

H₁. Existe relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

H₀. No existe relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Tabla 10.

Prueba de correlación entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Correlaciones			
		D2: Riesgos Biológicos	Desempeño profesional
Rho de Spearman	D2: Riesgos Biológicos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,402*
		N	.
		N	,028
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	30
	N	,402*	1,000
		,028	.
		30	30

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observó que la significancia obtenida fue menor que el nivel propuesto ($p=0,028 > 0,05$), por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula, afirmando que Existe relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Teniendo una relación de nivel baja ($r = 0,402$).

Hipótesis específica 3.

H₁. Existe relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

H₀. No existe relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Tabla 11.

Prueba de correlación entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Correlaciones				
			D3: Riesgos Ergonómicos	Desempeño profesional
Rho de Spearman	D3: Riesgos Ergonómicos	Coeficiente de correlación	1,000	,216
		Sig. (bilateral)	.	,251
		N	30	30
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,216	1,000
		Sig. (bilateral)	,251	.
		N	30	30

Se observó que la significancia obtenida fue mayor que el nivel propuesto ($p=0,251 > 0,05$), por lo que hay evidencia para no rechazar la hipótesis nula, afirmando que No existe relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Hipótesis general.

H₁. Existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

H₀. No existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Tabla 12.

Prueba de correlación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Correlaciones				
			Riesgos laborales	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Riesgos laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,113
		Sig. (bilateral)	.	,553
	N		30	30
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,113	1,000
		Sig. (bilateral)	,553	.
	N		30	30

Se observó que la significancia obtenida fue mayor que el nivel propuesto ($p=0,553 > 0,05$), por lo que hay evidencia para no rechazar la hipótesis nula, afirmando que No existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

IV. Discusión.

En esta investigación se realizó una comparación de los resultados con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación.

Los resultados obtenidos en esta investigación condujeron en términos generales a establecer que no existe correlación significativa ($p=0,553>0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Este resultado se contrapone con lo hallado por Peña y Rodríguez y Valecillos. (2007), quien afirma que el personal de enfermería es vulnerable ante los riesgos de todo tipo; esto permitirá tomar acciones preventivas en pro de la salud, y con ello el cumplimiento de protocolos universales y estándares; dado bajo exigencias legales nacionales e internacionales. Y aunque en este estudio no se demostró relación entre las variables, no se debe descuidar este aspecto importante, ya que siguiendo la recomendación de Schulz y Mata (2009), se hace necesario un monitoreo constante dentro del personal para conocer las fortalezas y debilidades, pudiendo elaborar los planes de retroalimentación mediante capacitación.

En el contraste de la hipótesis específica 1 se demostró que no existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Este resultado comprobaría que en realidad la exposición de sustancias químicas por parte de este personal de salud, no representaría un peligro real y, de acuerdo a observaciones propias, se evidencia que existe poca manipulación de estas sustancias, y con lo que existe, es notorio que el personal asume las barreras protectoras que reducen los riesgos laborales. En esta perspectiva se tiene que López y Martínez (2007) ratifica la observación que se hace en este estudio respecto a esta dimensión, señalando que es mucho mayor el riesgo biológico que el químico, aunque tampoco se puede desestimar el riesgo a estas sustancias químicas, puesto que constituyen parte fundamental del manipuleo asistencial, tal como también lo señaló Peña, Rodríguez y Valecillos (2007), cuando sugiere medidas preventivas

de bioseguridad en el servicio asistencial de salud, teniendo en cuenta una valoración constante de la vulnerabilidad del personal en base a los niveles de conocimientos y en el cumplimiento de las mismas. Esto también podría ser una buena opción de estudio para futuras investigaciones.

En la demostración de la hipótesis específica 2 se indicó que existió relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, teniendo una relación de nivel bajo ($r = 0,402$), interpretándose dentro de un contexto de confluencia de más variables que podrían influir en el desempeño, además de los riesgos laborales biológicos que se determinó en esta investigación. Esto concuerda con los resultados de Chiliguano (2016) ya que manifestó la incursión de variables disruptoras psicosociales como parte de los riesgos para el personal de enfermería. Esto es interesante, ya que Molineros (2015) ratificó esta versión, pudiendo ser una buena opción de estudio para futuros trabajos de investigación en este mismo rubro académico.

En la hipótesis específica 3 se demostró que no existe relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017, y aunque no hubo autores que señalaran este tipo de relación, por analogía se tuvo que Molineros (2015) indicó que el riesgo laboral ergonómico es gravitante en el desempeño, puesto que, si bien no es advertido por el trabajador es motivo de muchos problemas de salud. La explicación de que sea imperceptible está en el trabajador recién se entera de este riesgo cuando está mal y empieza a recibir un tratamiento, como también lo refuerza Chiliguano (2016) en su comentario final de recomendaciones.

V. Conclusiones.

- Primera.** No existe relación significativa ($p=0,553>0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.
- Segunda.** No existe relación significativa ($p=0,251>0,05$) entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.
- Tercera.** Existe relación significativa ($p=0,028>0,05$) entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Teniendo una relación de nivel baja ($r = 0,402$).
- Cuarta.** No existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

VI. Recomendaciones.

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, hacemos las siguientes recomendaciones, que van dirigidos en especial consideración a los miembros de la sala de operaciones del Instituto Nacional de Materno Perinatal de Lima.

Primera. Es pertinente continuar con la línea de investigación de los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima en todos los niveles de la salud, de esta manera se podrá contribuir para mejorar el desempeño profesional de las enfermeras en nuestro país.

Segunda. Las enfermeras deben tener cuidado en seleccionar y manipular los materiales quirúrgicos para evitar los riesgos laborales en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima y de esta manera mejorar la eficiencia de las enfermeras.

Tercera. El Instituto Nacional Materno Perinatal debe continuar periódicamente con la capacitación de médicos, enfermeras y personal técnico que labora en la sala de operaciones en manipulación de materiales y equipos quirúrgicos para evitar los riesgos laborales y de esta manera mejorar la eficiencia en el desempeño profesional del personal de enfermería.

Cuarta. Es de vital importancia que se continúe con la coordinación entre el personal directivo y enfermeras, personal administrativo y demás miembros Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima para continuar desarrollando con éxito la planificación, ejecución y evaluación del desempeño profesional de las enfermeras y de esta manera continuar brindando un servicio de calidad a nuestros pacientes.

VII. Referencias.

- Alfaro, F. y Alfaro, M. (2000). *Diagnósticos de Productividad por Multimomentos*. (3ª ed.). España: Editorial Marcombo S.A
- Andrade, S. (2005). *Diccionario de Economía* (3ª ed.). Lima, Perú. Editorial Andrade.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima, Perú: Macro.
- Bain, R. (2003), *La productividad*. (2ª ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Barón, J. (2013). *Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de las Enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA 2012*. (Tesis de grado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú.
- Barrios, R. (2010). *Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en profesionales de enfermería, caso: Hospitales tipo IV de la Región Centro occidental de Venezuela*. (Tesis doctoral). Universidad de Deusto. España.
- Bedoya, E. (2003). *La Nueva Gestión de personas y su evaluación de Desempeño en empresas competitivas*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Perú.
- Benavides, F., Ruiz C. y García A. (1997). *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona, España: Masson S.A.
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Briseño, C. (2007) *Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería. Hospital Ángel C. Padilla*. Tucumán, Argentina. Publicación de portales médicos.com.
- Cabaleiro, V. (2010) *Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo* (3ª ed.). España. Editorial S.L.
- Cabo, J. (2017). *Riesgos laborales: conceptos básicos*. Madrid, España. Centros de Estudios Financieros.
- Carlson, K. y Mchale, L. (2003) *Cuidados Intensivos. Procedimientos de la American Association of Critical-Care Nurses* (4ª ed.). Madrid. Editorial Panamericana.
- Cebrián, F., Fernández, J. (2004). *Riesgo Biológico en trabajadores sanitarios - Guía práctica para su prevención*. Islas Baleares, España: Masson.
- Centro de Información de Sustancias Químicas, Emergencias y Medio Ambiente – Cistema – (2011). *Elementos de Protección Personal para Riesgo Biológico*. Colombia: ARP Sura

- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (2012). *Riesgos ergonómicos*. Washington D.C.: OPS
- Chiliguano, Y. (2016). *Riesgos Laborales a los que está expuesto la Enfermera que labora en quirófano del Hospital Enrique Garcés octubre – diciembre 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador.
- Chiavenato, I. (1999). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F., México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill interamericana.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ª ed.). Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Consultora Integral de Higiene Medio Ambiente & Seguridad (2015). *Lumbalgia, una enfermedad laboral común*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT.
- Creus, A. (2006) *Gestión de la prevención. Técnico formación*. España: Ediciones CEAC.
- De la Garza J., Morales, B. y González, B. (2013). *Análisis estadístico multivariable*. México: McGraw-Hill interamericana.
- De Souza, C. et al. (2011). *Riesgos ergonómicos de lesión por esfuerzo repetitivo del personal de enfermería en el hospital. Murcia, España*. (Tesis de doctorado). Universidad de Murcia.
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas*. México: Pearson.
- Díaz, I. y Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y su relación con el Desempeño Profesional en el personal de Enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril – Julio 2013*. (Tesis de grado). Universidad Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Fernández, L. y Yépez, J. (2008). *Desempeño Laboral del Personal de Enfermería y Calidad de Servicio en una Institución Hospitalaria*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo. Venezuela.
- Gaither, N., y Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones* (4ª ed.). México: Thomson Learning.

- Gaither, N., y Frazier, G. (2005). *Administración de productos y Operaciones* (8ª ed.). México: International Thomson.
- García, M. (2015). *Conocimientos y prácticas en la prevención de riesgos biológicos en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia Lima 2014*. (Tesis Segunda especialidad). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- García, M. (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. *Revista Proyecciones*, (9), 15 – 23.
- García, M. y Martínez, M. L. (2001). *Historia de la Enfermería: Evolución historia del cuidado enfermero*. España: Elsevier.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015). *Cálculo de Índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra*. México.
- Gestal, J. (2001). *Riesgo del Trabajo del personal Sanitario* (2ª ed.). Madrid, España: Mc Graw Hill Interamericana.
- Ghiselli. (1998). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Gil-Monte, P.R. (2009). Algunas razones para considerar los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus Consecuencias en la Salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.
- Gutiérrez, A. M. (2011). *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional*. Colombia. Ministerio de Protección Social.
- Heizer, J., y Render, B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones. Decisiones estratégicas*. (8ª ed.). Madrid, España: Pearson Educación, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). México: McGraW-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraW-Hill Interamericana.
- Internacional de los Servicios (IPS). (2007). *Escasez mundial de enfermeras agravadas por sus malas condiciones de trabajo*. Ecuador.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2002). *Trabajemos contra el estrés*. España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

- Koontz H. y Wehrich H. (2004). *Administración una Perspectiva Global* (12ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- López, M. y Martínez, J. (2007). *Exposición Ocupacional a agentes biológicos del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital de Poniente de Almería en España*. (Tesis grado). Universidad de Almería. España.
- Lucas, M. (2014). *Desempeño de los/las líderes de Enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del Hospital Fisco Misional Divina Providencia, Cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses abril - junio 2014*. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Marcelo, E. y Mayta, J. (2015). *Riesgos ocupacionales en el Profesional de Enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional de Lima*. (Tesis de grado) Universidad Cayetano Heredia, Lima.
- Martín, A., De las Heras, M., Izquierdo, M. Á. (2009). *Exposición Laboral a Agentes Físicos*. Madrid España. Ambarpack
- Mintzberg, H. (2017) *Comportamiento y Desarrollo Organizacional*. Recuperado de: www.theodinstitute.org/joomla/que-dicen-los...en.../172-mintzberg-henry.html
- Miranda, R. et al. (2006). *Incidencia de accidentes laborales en el personal de enfermería del Hospital Dr. Luis Carlos Valverde Vega*. San Ramón. Colombia.
- 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.
- Morán, C. (2009) *Riesgos laborales del profesional de enfermería en los quirófanos del hospital Sergio E. Bernales en Collique en Lima*. Universidad San Martín de Porras. Perú.
- Moreno, M. et al. (2003). *Accidentes Biológicos por exposición percutánea y contacto cutáneo mucoso en el personal de Enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Ángeles*. (Tesis de grado). Universidad de Carabobo. Venezuela.
- OHSAS 18001 (1999) *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional — Especificación*. Recuperado de: <http://www.intersindical.com/pdf/Ohsas%2018001.pdf>

- Oliveira, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: Thomson Editores, S.A
- Organización Internacional Del Trabajo (OIT). (2010). *Condiciones de empleo, vida y trabajo del personal de Enfermería*. Convenio 149 y Recomendación 157 de la OIT. Bogotá D.C.
- Palucci M., et al. (2008). *Accidentes de trabajo con material corto punzante en enfermeras de hospitales*. Escuela de Enfermería de USP, Brasil. OMS
- Peña, M., Rodríguez, C. Serrano, O. y Valecillos, G. (2007). *Medidas Preventivas de Bioseguridad aplicada por el personal de Enfermería frente a los Riesgos Biológicos en el Área de Quirófano del Hospital Central Universitario Antonio María Pineda de Barquisimeto*. (Tesis de Grado). Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado". Estado Lara. Venezuela.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2002). *Informe sobre la Salud del Mundo Proteger a la población. Reducir los riesgos*. Recuperada de: http://www.who.int/whr/2002/en/whr02_es.pdf
- Organización Panamericana de la Salud (2005). *Salud y Seguridad de los Trabajadores del Sector Salud: Riesgos con efectos potenciales y controles*. (3era ed.). Washington, D.C.: OPS
- Organización Panamericana de la Salud (2009). *Salud y Seguridad de los Trabajadores del Sector Salud: Riesgos con efectos potenciales y controles*. (5ta ed.). Washington, D.C.: OPS
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Palucci, M. H. (2004). *Accidentes de trabajo con material cortopunzante en enfermeras de hospitales*. Brasil: Escuela de Enfermería de Ribeirão Preto/USP.
- Paz, C., y Gonzales, D. (2013). *Productividad y competitividad*. Recuperado el 10 de abril de 2017, de <http://nulan.mdp.edu.ar>
- Peña, M., Rodríguez, C., Serrano, O., Valecillos, G., 2007. *Medidas Preventivas de Bioseguridad Aplicada por el Personal de Enfermería frente a los Riesgos Biológicos en el Área de Quirófano "Acosta Ortiz"*. Hospital Central

- Universitario "Antonio María Pineda"* (Tesis de Grado). Universidad Lisandro Alvarado. Venezuela.
- Pérez, S. y Corveas, B. (2005). Causas de invalidantes laborales en el personal de enfermería. Hospital Provincial "Amalia Simoni" Camagüey. *Revista Cubana de enfermería*. 21(3). 34 – 42.
- Pico, M. y Escobar, A. (2002). *Nuevas Condiciones Laborales para el Profesional de Enfermería*. Recuperado de <http://www.cepis.opsoms.org/bvsacd/cd/49.pdf>
- Quinceno, G. (2013) *Factores de riesgos ergonómico*. Recuperada de: <https://prezi.com/gxejnbld02zd/factores-de-riesgos-ergonomico/>
- Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015*. (Tesis de grado). Universidad José María Arguedas. Andahuaylas. Perú.
- Repindex, S. A. (1997). *Riesgos ocupacionales de los trabajadores de salud*. (ISSN:0252-7987). Recuperada de: www.bvsde.paho.org/bvsair/e/repindex/rep61/inpri61n.html
- Restrepo, K. (2013). *Factor de Riesgo Biomecánico o Ergonómico*. Recuperada de: <https://prezi.com/gxejnbld02zd/factores-de-riesgos-ergonomico/>
- Reymundez, E. (2014). *Factores de riesgo ocupacional en enfermeras de servicio de emergencia en la Microred Vinchos, Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2013*. (Tesis post grado). Universidad Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (7ª ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005), *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Rodríguez, C. (1999). *El Nuevo Escenario: La Cultura de Calidad y Productividad en las Empresas*. Guadalajara, México: Iteso.
- Rodríguez, C. (2009). *Exposición a peligros ocupacionales de los profesionales de enfermería de urgencias, unidad de cuidados intensivos y salas de cirugía del Hospital Universitario San Ignacio en la Ciudad de Bogotá, durante el periodo comprendido mayo - junio del 2009*. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.

- Rodríguez, L. y Saldaña, T. (2013). *Conocimiento sobre Bioseguridad y aplicación de medidas de protección de las enfermeras del departamento de neonatología Hospital belén de Trujillo 2013*. (Tesis de pre grado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Rostagno, H. (2012). *Riesgos biológicos en el medio sanitario*. Argentina: Empresalud. Recuperada de: <http://www.empresalud.com.ar/nota/riesgos-biologicos-en-el-medio-sanitario>.
- Salas, R., Díaz, L. y Pérez, G. (2014). Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. *Educación Médica Superior*, 28(1). 23 - 30
- Sánchez, M. (2010). *Desempeño laboral de los gerentes de enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo*. (Tesis de maestría) Universidad de Carabobo. Valencia Estado Carabobo. Venezuela.
- Sangama, L. y Rojas, R. (2012). *Nivel de conocimiento y aplicación de medidas de bioseguridad en estudiantes del VIII – IX ciclo de Obstetricia UNSM – T en el Hospital II – 2 Tarapoto. Junio – septiembre 2012*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Perú.
- Sánchez H. y Reyes C. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria
- Sánchez, M., y Prieto, G. (2002). *Educación para la salud del trabajador. Colección apuntes. Facultad de enfermería*. Bogotá, Colombia: Centro editorial javeriano CEJA.
- Schulz, K. y Mata, N. (2009). *Factores de riesgos laborales en el personal de enfermería del Hospital Luis Razetti*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela.
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de Unión General de Trabajadores (2008). *Manual Informativo de Prevención de Riesgos Laborales: Riesgos en Centros Hospitalarios*. Madrid-España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT.

- Secretaría de Salud Laboral (2011). *Guía básica de Riesgos Laborales específicos en el Sector Sanitario.*, España: Secretaria de Salud Laboral CC.OO. Castilla y León
- Stoner J., Freeman R. y Gilbert D. (1996). *Administración.* (6ta ed.). México D.F., México: Pearson Educación.
- Tafur, R. (1995). *La tesis universitaria.* Lima, Perú: Mantaro.
- Tamayo, J. y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la Investigación científica.* México: Limusa.
- Velazco, J. (2007). *Organización de la Producción: Distribución de planta y mejora de los métodos y los tiempos.* Madrid, España: Pirámide.
- Yassi, A. y Warshaw, L. J. (2003). Asistencia sanitaria: Naturaleza y problemas de salud en el trabajo. *Asistencia sanitaria*, 97(2); 2 - 10.

VIII. Anexos.

ANEXO 1

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

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

2. AUTOR

Liz Yuliana Vargas Rengifo

lizyulianavargasrengifo@gmail.com

3. RESUMEN

Con el propósito de determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Fue un trabajo básico, con diseño no experimental correlacional. Se encuestó a 30 personas mediante el cuestionario sobre riesgos laborales y el desempeño profesional. Los datos se procesaron mediante la prueba Rho de Spearman ($\alpha = 0.05$). Se demostró que no existió relación significativa ($p=0,553>0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

4. PALABRAS CLAVE

Nivel de estrés, Calidad de sueño, Personal de emergencia.

5. ABSTRACT

In order to determine the relationship between occupational risks and the professional performance of nurses in the operating room of the National Maternal and Perinatal Institute, Lima 2017. It was a basic work, with a non-experimental correlational design. 30 people were surveyed through the questionnaire on occupational risks and professional performance. The data were processed by Spearman's Rho test ($\alpha = 0.05$). It was demonstrated that there was no significant

relationship ($p = 0.553 > 0.05$) between occupational risks and the professional performance of nurses in the operating room of the National Maternal and Perinatal Institute, Lima 2017.

6. KEYWORDS

Chemical, biological and ergonomic risks. Professional performance

7. INTRODUCCIÓN

Respecto a la definición de riesgo, la OMS (2002) la definió como.

(...) aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio entre los estados físico, mental y social de las personas (...). Ningún riesgo existe de forma aislada. Muchos tienen su raíz en complejas cadenas de acontecimientos que abarcan largos periodos de tiempo, cada uno de ellos tiene una causa, y algunos se deben a múltiples causas. (párr. 32)

Partiendo de ello, se indica que los trabajadores sanitarios que están en contacto directo con los pacientes en cualquier entorno asistencial se exponen a una serie de riesgos específicos. Afrontan el riesgo de contagiarse de los pacientes que atienden y de sufrir lesiones musculoesqueléticas al sostenerles, levantarlos o trasladarlos. El personal auxiliar que no interviene directamente en la atención del paciente (lavandería, limpieza y manipulación de materiales), además de exponerse continuamente a la acción de productos químicos como los de limpieza y desinfectantes industriales, corre el riesgo de infectarse con los desechos y ropa de cama contaminados (Yassi y Warshaw, 2003, p. 7).

Estudios realizados en Brasil, encontraron que en ocasiones el equipo de enfermería enfrenta condiciones laborales inadecuadas en su medio ambiente de trabajo, como un desafío en su rutina diaria de asistencia y cuidado, que suele dar lugar a riesgos ergonómicos. Los principales fueron: la deficiente organización del trabajo (jornada excesiva, déficit profesional), factores relacionados con el medio ambiente (mobiliario y equipos inadecuados), y sobrecargas en los segmentos corporales. (De Souza *et al.*, 2011, p. 44)

Por otro lado, Según Chiavenato (2000) el desempeño se define cómo: (...) las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p. 51)

Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. (p. 39)

Dado que el estudio se circunscribe a la búsqueda de la relación entre estas dos variables, fue importante resaltar que el proceso de trabajo de los profesionales de enfermería varía de acuerdo a su servicio, pero no los desliga de los peligros a los que se encuentran expuestos, evidenciamos como los profesionales cumplen diferentes tareas dentro de su jornada laboral, a nivel asistencial, valoración del paciente, administración de medicamentos, procedimientos, a nivel administrativo, manejo de personal, historias clínicas, informes, y notas de enfermería, pedidos entre otras más anexas a su proceso.

8. METODOLOGÍA

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental, transversal, correlacional (Rho Spearman, $\alpha=0,05$) de nivel descriptivo, en el cual se recogió la información mediante la encuesta a 30 personas en un período específico.

9. RESULTADOS

Descripción de datos:

Respecto al nivel de riesgos laborales, de 30 encuestados, 3,3% se ubicaron en la categoría Bajo. En la categoría Medio se ubicó un 23,3%, un 73,3% estuvo en el nivel Alto.

Por otro lado, respecto al nivel desempeño profesional de 30 de encuestados, 3,3% se ubicaron en la categoría Malo. En la categoría Regular se ubicó un 26,7% y en la categoría Bueno hubo un 70,0%.

Hipótesis General

- H₁. Existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.
- H₀. No existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Tabla 1.

Prueba de correlación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Rho de Spearman		Desempeño profesional
Riesgos laborales	Coefficiente de correlación	,113
	Sig. (bilateral)	,553
	N	30

Se observó que la significancia obtenida fue mayor que el nivel propuesto ($p=0,553 > 0,05$), por lo que hay evidencia para no rechazar la hipótesis nula, afirmando que No existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Tabla 2.

Prueba de correlación Rho Spearman entre las dimensiones de la variable riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Rho de Spearman		D1: Riesgos Químicos	D2: Riesgos Biológicos	D3: Realización Personal
Calidad de sueño	Coeficiente de correlación	,204	,402*	,216
	Sig. (bilateral)	,281	,028	,251
	N	30	30	30

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observó que solamente la dimensión 2: Riesgos Biológicos, tuvo un contraste significativo, por lo que en ese caso específico hubo relación entre esta dimensión y el desempeño profesional. Afirmando existe relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Teniendo una relación de nivel baja ($r = 0,402$). En las demás dimensiones no hubo significación.

10. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación condujeron en términos generales a establecer que no existe correlación significativa ($p=0,553>0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Este resultado se contrapone con lo hallado por Peña y Rodríguez, Serrano y Valecillos. (2007), quien afirma que el personal de enfermería es vulnerable antes los riesgos de todo tipo; esto permitirá tomar acciones preventivas en pro de la salud, y con ello el cumplimiento de protocolos universales y estándares; dado bajo exigencias legales nacionales e internacionales. Y aunque en este estudio no se demostró relación entre las variables, no se debe descuidar este aspecto importante, ya que siguiendo la recomendación de Schulz y Mata (2009), se hace necesario un monitoreo constante

dentro del personal para conocer las fortalezas y debilidades, pudiendo elaborar los planes de retroalimentación mediante capacitación.

En el contraste de la hipótesis específica 1 se demostró que no existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Este resultado comprobaría que en realidad la exposición de sustancias químicas por parte de este personal de salud, no representaría un peligro real y, de acuerdo a observaciones propias, se evidencia que existe poca manipulación de estas sustancias, y con lo que existe, es notorio que el personal asume las barreras protectoras que reducen los riesgos laborales. En esta perspectiva se tiene que López y Martínez (2007) ratifica la observación que se hace en este estudio respecto a esta dimensión, señalando que es mucho mayor el riesgo biológico que el químico, aunque tampoco se puede desestimar el riesgo a estas sustancias químicas, puesto que constituyen parte fundamental del manipuleo asistencial, tal como también lo señaló Peña, Rodríguez, Serrano y Valecillos (2007), cuando sugiere medidas preventivas de bioseguridad en el servicio asistencial de salud, teniendo en cuenta una valoración constante de la vulnerabilidad del personal en base a los niveles de conocimientos y en el cumplimiento de las mismas. Esto también podría ser una buena opción de estudio para futuras investigaciones.

En la demostración de la hipótesis específica 2 se indicó que existió relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, teniendo una relación de nivel bajo ($r = 0,402$), interpretándose dentro de un contexto de confluencia de más variables que podrían influir en el desempeño, además de los riesgos laborales biológicos que se determinó en esta investigación. Esto concuerda con los resultados de Chiliguano (2016) ya que manifestó la incursión de variables disruptoras psicosociales como parte de los riesgos para el personal de enfermería. Esto es interesante, ya que Molineros (2015) ratificó esta versión, pudiendo ser una buena opción de estudio para futuros trabajos de investigación en este mismo rubro académico.

En la hipótesis específica 3 se demostró que no existe relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017, y aunque no hubo autores que señalaran este tipo de relación, por analogía se tuvo que Molineros (2015) indicó que el riesgo laboral ergonómico es gravitante en el desempeño, puesto que, si bien no es advertido por el trabajador es motivo de muchos problemas de salud. La explicación de que sea imperceptible está en el trabajador recién se entera de este riesgo cuando está mal y empieza a recibir un tratamiento, como también lo refuerza Chiliguano (2016) en su comentario final de recomendaciones.

11. CONCLUSIONES

No existe relación significativa ($p=0,553>0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

No existe relación significativa ($p=0,251>0,05$) entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

Existe relación significativa ($p=0,028>0,05$) entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. Teniendo una relación de nivel baja ($r = 0,402$).

No existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.

12. REFERENCIAS

- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Santa Fé de Bogotá. Editorial McGraw-Hill interamericana.

- Chiliguano, Y. (2016). *Riesgos Laborales a los que está expuesto la Enfermera que labora en quirófano del Hospital Enrique Garcés octubre – diciembre 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador.
- De Souza, C. et al. (2011). *Riesgos ergonómicos de lesión por esfuerzo repetitivo del personal de enfermería en el hospital*. Murcia, España. Universidad de Murcia.
- López, M. y Martínez, J. (2007). *Exposición Ocupacional a agentes biológicos del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital de Poniente de Almería en España*. (Tesis grado). Universidad de Almería. España
- 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.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2002). *Informe sobre la Salud del Mundo Proteger a la población. Reducir los riesgos*. Recuperada de: http://www.who.int/whr/2002/en/whr02_es.pdf
- Peña, M., Rodríguez, C. Serrano, O. y Valecillos, G. (2007). *Medidas Preventivas de Bioseguridad aplicada por el personal de Enfermería frente a los Riesgos Biológicos en el Área de Quirófano del Hospital Central Universitario Antonio María Pineda de Barquisimeto*. (Tesis de Grado). Universidad Centro Occidental “Lisandro Alvarado”. Estado Lara, Venezuela.
- Schulz, K. y Mata, N. (2009). *Factores de riesgos laborales en el personal de enfermería del Hospital Luis Razetti*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Experimental de Guayana – Venezuela.
- Yassi, A. y Warshaw, L. J. (2003). Asistencia sanitaria: Naturaleza y problemas de salud en el trabajo. *Asistencia sanitaria*, 97(2); 2 - 10.

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

Yo, Liz Yuliana Vargas Rengifo (X), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 40539325, con el artículo titulado: “Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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, 03 de Noviembre del 2017

.....
Liz Yuliana Vargas Rengifo

DNI N°. 40539325

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

LOS RIESGOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS EN LA SALA DE OPERACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL DE LIMA 2017.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables			
¿Existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017?	Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.	Existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.	Variable 1: Riesgos laborales			
			Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de Valores
			Riesgos químicos	Líquidos y gases: Desinfectantes Antisépticos Medicamentos Vapores Gases tóxicos	1 - 6	(5) Siempre (4) Casi siempre
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral profesional			
			Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de valores
			Riesgos biológicos	Enfermedades infectocontagiosas, alergias: Virus - Bacterias Hongos - Parásitos	7 - 14	(3) Algunas veces (2) Muy pocas veces
¿Existe relación entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017?	Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima 2017.	Existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.	Riesgos ergonómicos	Lesiones osteomusculares Sobreesfuerzo físico Movilización de cargas o pacientes Movimientos y Posturas Repetitividad de tareas	15 - 20	(1) Nunca
¿Existe relación entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017?	Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.	Existe relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.	Variable 2: Desempeño laboral profesional			
¿Existe relación entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017?	Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.	Existe relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017.	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador. Eficacia del trabajador. Nivel de producción l. Cumplimiento de las metas del trabajador.	1 - 5	(5) Siempre (4) Casi siempre
			Eficacia laboral	Percepción del nivel de calidad de trabajo. Metas logradas. Cumplimiento de tareas. Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	6 - 10	(3) Algunas veces (2) Muy pocas veces
			Eficiencia laboral	Responsabilidad personal. Nivel de conocimientos. Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. Nivel de adaptabilidad.	11 - 15	(1) Nunca

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ANÁLISIS DE RESULTADOS - PROCESO ESTADÍSTICO
<p>ENFOQUE:</p> <p>Enfoque cuantitativo.</p> <p>TIPO:</p> <p>tipo de investigación correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental, transeccional correlacional.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Población: 30 enfermeras que laboran en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>No probabilística. Siendo igual a la población.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Muestra: 30 enfermeras que laboran en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima</p>	<p>TECNICA:</p> <p>La encuesta para ambas variables</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>El Cuestionario</p> <p>Variable 1: Riesgos Laborales</p> <p>Cuestionario, validado para la recolección de datos, de Reymundez "Factores de riesgo ocupacional en enfermeras del servicio de emergencias en la Microred Vinchos, red de salud Huamanga, Ayacucho 2013".</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral profesional.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario, validado para la recolección de datos, de Quispe "Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015"</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de frecuencias. Gráficos de frecuencias (Barras)</p> <p>El procesamiento de la información se realizó mediante elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, utilizando para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 24.0 en español).</p> <p>La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach.</p> <p>Se utilizó la correlación de Pearson</p>

ANEXO 3: ENCUESTA DE RECOLECCION DE DATOS
“RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS”

Estimada (o) Sta.(Sra.) (Sr.):

Estamos realizando la investigación sobre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. La presente encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo le agradecemos ser lo más sincero posible.

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

Datos generales:

Edad: Sexo: (F) (M)

Formación académica: Profesional: () Técnico ()

Para cada ítem, marcar con una “X” en el casillero correspondiente según la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
	Variable: Riesgos laborales.					
	Riesgos químicos.					
1	¿Ha recibido vacunas contra la Hepatitis B?					
2	¿Ha recibido vacunas contra el tétano?					
3	¿Se realiza las pruebas serológicas?					
4	¿Cómo personal de enfermería de la sala de operaciones considera estar expuesta(o) a contaminación con enfermedades de tipo infectocontagiosas como hepatitis, HIV, sida, entre otras?					
5	¿En el ejercicio de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores por manipulación de sustancias químicas?					
6	¿En el ejercicio de sus actividades laborales está expuesto a desinfectantes, antisépticos, medicamentos?					
	Riesgos biológicos.	5	4	3	2	1
7	¿Cómo personal de enfermería del área de la sala de operaciones utiliza guantes al manipular muestras biológicas de los pacientes?					
8	¿Dispones en tu servicio de envases apropiados para desechar agujas, jeringas, bisturí y otros objetos punzocortantes?					
9	¿Utiliza cubre boca o mascarilla al atender pacientes sintomáticos respiratorios?					
10	¿Cómo personal de enfermería de la sala de operaciones, en sus actividades diarias realiza el lavado de mano antes y después de la atención al usuario?					

11	¿En la sala de operaciones, se implementan métodos de trabajo seguros para prevenir el contacto con líquidos biológico potencialmente infecciosos?					
12	¿Utiliza batas o delantales impermeables, ante la posibilidad de salpicaduras y líquidos orgánicos?					
13	¿En la sala de operaciones existe contacto directo y permanente con sangre y fluidos corporales?					
14	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?					
	Riesgos ergonómicos	5	4	3	2	1
15	¿Al realizar la atención al usuario en la sala de operaciones, alguna vez sufrió de: lesiones osteomuscular?.					
16	¿Al realizar la atención al usuario en la sala de operaciones, alguna vez sufrió de: Alteraciones circulatorias?					
17	¿En sus actividades laborales en la sala de operaciones sufrió lumbalgias?					
18	¿En sus actividades laborales sufrió lesiones de discos intervertebrales, hernias discales?					
19	¿Ante un accidente laboral busca atención médica y comunica al jefe inmediato?					
20	¿En la sala de operaciones, está expuesta a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?					
	Variable: Desempeño laboral profesional.					
	Productividad laboral.					
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
5	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?					
	Eficacia laboral.	5	4	3	2	1
6	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
10	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?					
	Eficiencia laboral.	5	4	3	2	1
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional					
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

ANEXO 4
BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Variable: Riesgos laborales

Enfermeras	ITEMS																			
	Riesgos químicos						Riesgos biológicos								Riesgos ergonómicos					
	RL1	RL2	RL3	RL4	RL5	RL6	RL7	RL8	RL9	RL10	RL11	RL12	RL13	RL14	RL15	RL16	RL17	RL18	RL19	RL20
1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	2	2	1	5	2
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	5
3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	2	2	1	3	1	5	5
4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	5	5
5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4	1	5	5
6	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	5
7	5	5	2	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	1	5	5
8	5	3	4	5	5	5	4	5	1	4	3	4	5	5	2	4	3	2	4	5
9	3	3	2	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	1	3	1	4	4
10	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	1	5	5
11	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	2	3	2	5	5
12	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	5	5
13	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	1	2	1	4	2
14	4	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5
15	4	5	2	5	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	2	2	3	2	5	5
16	4	4	1	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	1	1	3	1	5	4
17	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	2	4	5
18	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5
19	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	3	1	5	5
20	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	1	2	1	1	3
21	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5
22	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	4	1	5	5
23	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	3	1	2	1	1	2	4
24	4	5	3	4	2	4	5	5	4	5	4	4	5	2	2	2	3	2	3	2

25	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	4	1	5	2
26	5	3	2	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	1	5	2
27	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	5	5
28	5	4	1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	1	1	1	4	4
29	5	5	1	5	5	5	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
30	5	5	3	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	1	5	5

Variable Desempeño profesional.

Enfermeras	ITEMS															
	Productividad laboral					Eficacia laboral						Eficiencia laboral				
	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15	
1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
12	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	
13	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
16	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	

