



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Condiciones de trabajo y riesgo laboral en el programa de  
tuberculosis de un hospital nivel III-I, Cusco - 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Ore Silva, Rosmery (orcid.org/0000-0002-2339-9793)

**ASESORA:**

Mg. Cabrera Santa Cruz María Julia (orcid.org/0000-0002-5361-6541)

**CO-ASESOR:**

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Se dedica este trabajo de investigación a mi esposo, a mis hijos, a mis padres, a mis hermanos y a mi familia que siempre estuvieron pendientes de mi superación y me apoyaron de forma incondicional.

### **Agradecimiento**

Agradecer primeramente a Dios por guiarme y por ser mi fortaleza en todo momento para seguir adelante, a mis hijos, a mi esposo, a mi familia por ser mi soporte y a mis asesores por su apoyo incondicional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	44

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de Alfa de Cronbach del instrumento de condiciones laborales...	16
Tabla 2 Prueba de Alfa de Cronbach del instrumento de riesgo laboral.....	17
Tabla 3 Distribución de frecuencias de condiciones de trabajo y sus dimensiones.....	19
Tabla 4 Distribución de frecuencias de riesgo laboral y sus dimensiones.....	19
Tabla 5 Prueba de normalidad de datos Kolmogorov-Smirnov para una muestra.	20
Tabla 6 Tabla de contingencia de condiciones de seguridad y riesgo laboral.....	20
Tabla 7 Tabla de contingencia de condiciones de organización y riesgo laboral....	21
Tabla 8 Coeficiente de correlación entre condiciones de trabajo y riesgo laboral..	22
Tabla 9 Coeficiente de correlación entre condiciones ambientales y riesgo laboral.....	23
Tabla 10 Coeficiente de correlación entre condiciones de carga física y mental y riesgo labora .....	24
Tabla 11 Coeficiente de correlación entre condiciones de seguridad y riesgo laboral.....	25
Tabla 12 Coeficiente de correlación entre condiciones de condiciones de organización y riesgo laboral.....	26

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un hospital III-I Cusco – 2022. La investigación fue de tipo aplicada de enfoque cuantitativo y diseño no experimental con un alcance correlacional, se trabajó con el total de la población de 60 trabajadores del programa de tuberculosis de un hospital III-I. Para la recolección de los datos se utilizaron dos instrumentos que fueron elaborados por el investigador y sometidos a pruebas de validez y confiabilidad. Sobre los resultados, se tiene que existe una relación indirecta y significativa entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral, la cual se obtuvo mediante la prueba de correlación de Spearman cuyo coeficiente fue  $Rho = -0.723$ , que se interpreta que el nivel de relación entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral es indirecto y de intensidad alta. Sobre las conclusiones, se tiene que mientras más adecuado sean las condiciones de trabajo, menor será el riesgo laboral de los trabajadores.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo; riesgo laboral y trabajadores.

## **Abstract**

The objective of this research work was to determine the relationship between working conditions and occupational risk of the personnel of the tuberculosis program of a Hospital III-I Cusco - 2022. The research was of an applied type of quantitative approach and non-experimental design with a descriptive-correlational design, its population consisted of 60 workers from the tuberculosis program of a Hospital III-I, for data collection two instruments were used that were prepared by the researcher and subjected to validity and reliability tests. Regarding the results, there is an indirect and significant relationship between working conditions and occupational risk, which was obtained through the Spearman correlation test whose coefficient was  $Rho = -0.723$ , which is interpreted as the level of relationship between working conditions and occupational risk is indirect and of high intensity. Regarding the conclusions, it is stated that the more adequate the working conditions are, the lower the occupational risk of the workers.

**Keywords:** working conditions; occupational risk and workers.





## I. INTRODUCCIÓN

Cuando uno decide especializarse y trabajar en el rubro de la salud, corre el riesgo de relacionarse de forma directa con pacientes que atraviesan por diferentes enfermedades y muchas de ellas contagiosas, que arriesgan la vida del trabajador de nuestra salud. Es así como el contexto en el que se desenvuelve el trabajador de salud y las condiciones en las que trabaja forman parte de su entorno y arriesgan la salud y su vida.

Una de las prioridades más importante en el mundo es el cuidado y preservación de la salud, es así que esta labor importante la desarrollan los trabajadores de la salud (Berrios, 2017).

A nivel mundial la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) indica que los trabajadores de campo de la salud representan aproximadamente el 12% del potencial laboral en el mundo y muchos de ellos han sido relegados y descuidados por parte de la OMS, donde no se les brinda la adecuada atención a sus factores de riesgo laborales, el cual muchos centros, hospitales y clínicas se encuentran en condiciones deficientes lo cual se considera una gran injusticia social para el sector salud. Según la organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), en el mundo al año se suscitan aproximadamente 317 millones de accidentes en el trabajo y un total de casi 2.34 millones de personas mueren debido al accidente o a enfermedades.

A nivel latinoamericano los datos mostrados por la OTI (2022), indican en Latinoamérica se registran 11.1 accidentes por cada 100.000 trabajadores y un 6.9 en el sector de servicios. Si bien los riesgos laborales afectan directamente a los trabajadores, también repercute en la producción y desempeño económico de las instituciones y empresas. Un estudio desarrollado en Cuba por Real et al. (2018) mostro los altos riesgos a los que se someten los trabajadores del sector salud, donde el mayor riesgo es cuando se someten a la exposición de rayos UV (riesgo 1), el esfuerzo físico recargado (riesgo 5, 6) y la exposición a agentes biológicos (riesgo 7).

A nivel nacional tanto el riesgo laboral y las condiciones de trabajo son temas preocupantes, porque los trabajadores de la salud, muchas veces no cuentan con los espacios o ambientes adecuados, tienen limitados recursos para atender a todos los pacientes que hacen uso de los centros de salud, así lo

demuestra el estudio realizado por Escalante y Zapatel (2018) quienes demostraron que los trabajadores se salud manifiestan que no tienen los suficientes materiales para cumplir con las medidas de protección personal, que no se les brinda los suficientes insumos de bioseguridad y donde también se menciona que la ventilación de los espacios de trabajo no son adecuados, lo que pone en riesgo su vida cada día, es de alto riesgo tener contacto directo con pacientes, los cuales tienen enfermedades altamente contagiosas; por esta razón dentro de su centro laboral, se debe de contar con la infraestructura necesaria, los implementos y materiales adecuados para llevar a cabo su trabajo, pero que lamentablemente no se cumple con lo mencionado y pone en peligro su salud y su vida.

El trabajo a nivel de centros de salud y los hospitales es considerado como estresante, debido a que implica relacionarse continuamente con emociones de dolor, sufrimiento y más aún lidiar con muertes. El exceso de trabajo, jornadas laborales prolongadas y el ambiente laboral estas condiciones de trabajo repercuten en el estado anímico causando riesgos laborales como el estrés (Suarez et al., 2020).

El trabajo, potencia la economía y genera el desarrollo social, también afecta la salud de los trabajadores. El trabajo remunerado, es la fuente de ingreso de la gran mayoría de los seres humanos. En el desarrollo de su labor, los trabajadores están expuestos a condiciones que afectan su salud; estas involucran las características de la organización del trabajo, el ambiente y su entorno, los cuales se consideran como factores de riesgo físicos, psicosociales, mecánicos, químicos y otros. Por ello se establecen condiciones de seguridad y salud en el trabajo como para minimizar el riesgo de sufrir lesiones o daño en la salud, daños materiales, así también involucran la gestión de asegurar la salud de los trabajadores y las actividades de prevención de riesgos dentro de las organizaciones según (Sagastizabal et al., 2020).

Según lo manifestado por Mejía et al. (2020) los factores que ponen en riesgo su salud son: accidentes en el centro laboral, poca productividad, inadecuado clima laboral y problemas que afectan la salud tanto en aspectos físicos como psíquicos a nivel de los colaboradores. Los problemas psicológicos generan estrés al igual que la ansiedad, depresión, tristeza, irritabilidad, falta de concentración, insomnio, todo esto provoca un desempeño bajo en el trabajador.

El cansancio psíquico visto desde dos perspectivas: la clínica, consecuencia del estrés laboral, y la psicosocial, resultado del entorno laboral y personal. Las demandas ambientales ponen al trabajador bajo una alta presión y tensión creada por ésta, puede causar una experiencia psicológica y fisiológica negativa que a su vez estas generan en las instituciones la presencia enfermedades, aumento de gastos en medicamentos, permisos, reemplazos al trabajador y otros.

La salud laboral influye en los aspectos físicos, psíquicos y sociales para lo cual debería establecerse técnicas como promoción de la salud, que logre informar, asistir e influenciar a los trabajadores como a instituciones, para que consideren su responsabilidad y tengan mayor cuidado en temas que afectan su salud física y mental (Carrión y Hernández, 2018).

El personal de salud que trabaja en el Programa de Tuberculosis se enfrenta diariamente a ser contagiado por pacientes con la enfermedad de tuberculosis, sabiendo que esta es una enfermedad infecto contagiosa y que requiere de espacios adecuados para su control (infraestructura), requiere de mayores medidas de protección y normas estrictas de bioseguridad, antes, durante y después de las intervenciones a los pacientes; de no ser así ponen en riesgo su salud y su vida; la carencia de elementos de protección y el trabajar en espacios improvisados e inapropiados son lugares de alto riesgo para los trabajadores.

Desde hace muchos años, viene funcionando el hospital de contingencia, el cual cuenta con una infraestructura precaria y que su objetivo inicial fue funcionar temporalmente, mientras se concretaba la construcción de un hospital moderno, pero que lamentablemente hasta el día de hoy no se ha culminado; la infraestructura de este hospital que fue adaptada, es un espacio de alto riesgo para los trabajadores de la salud, donde se ha ido implementando algunos equipos, materiales que son insuficientes para desarrollar un adecuado trabajo; los ambientes de trabajo muchas veces son compartidos por diferentes áreas que ponen en alto riesgo a todo el personal que labora dentro de estas instalaciones.

Por esta razón ya se realizó este estudio en un Hospital nivel III-I del Cusco, para lo cual se plantearon los siguientes problemas: como problema general: ¿cuál es la relación de las condiciones de trabajo y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un hospital nivel III-I Cusco-2022?; como

problemas específicos: a) ¿cuál es la relación entre las condiciones ambientales y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco-2022?; b) ¿cuál es la relación entre las condiciones de carga física y mental y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco-2022?; c) ¿cuál es la relación entre las condiciones de seguridad y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco-2022? y d) ¿cuál es la relación entre las condiciones de la organización y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco-2022?

Sobre los aspectos de justificación e importancia del trabajo de investigación, se menciona la justificación: teórica, es importante porque complementa las teorías existentes sobre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral, pero desde una perspectiva local (Cusco) tomando en consideración otro tiempo y otro espacio; se conocen las dificultades, carencias y problemas que enfrentan los trabajadores de la salud para ayudar en la recuperación de pacientes. Sobre la justificación práctica, es importante porque los pacientes que se aproximan a los centros médicos para que puedan recuperarse de los problemas de salud que los aquejan, requieren de atención inmediata, pero el personal muchas veces no cuenta con las condiciones para desarrollar los tratamientos necesarios, también no se tiene implementado el ambiente de trabajo, hay un exceso de carga física y mental, no se tienen condiciones de seguridad debidamente establecidas, no hay una buena organización, existe un alto nivel de riesgo laboral biológico, riesgo laboral químico, así también el personal de salud no cuenta con los medios o recursos para poder desarrollar una adecuada labor. Sobre la justificación metodológica, el propósito de la investigación es contribuir al ámbito de la investigación científica, mediante el procesamiento y tratamiento de la información, los pasos desarrollados para la obtención de resultados servirán de guía para otros estudios que traten de la misma problemática y sirvan como antecedentes tanto desde las bases teóricas como metodológica.

El objetivo general propuesto fue: determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022; de la misma forma se

propusieron los siguientes objetivos específicos: a) determinar la relación entre las condiciones ambientales y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022; b) determinar la relación que existe entre las condiciones de carga física y mental y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022; c) determinar la relación que existe entre las condiciones de seguridad y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco – 2022; d) determinar la relación que existe entre las condiciones de la organización y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco – 2022.

Sobre la hipótesis propuesta se tiene que: existe una relación entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022. Como hipótesis específicas se plantea lo siguiente: a) existe relación entre las condiciones ambientales y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022; b) existe relación entre las condiciones de carga física y mental y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco -2022; c) existe relación entre las condiciones de seguridad y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco – 2022 y d) existe relación entre las condiciones de la organización y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para esta investigación se toma en cuenta los siguientes antecedentes internacionales:

Astudillo, Jácome, Malavé y Jácome (2022) realizaron un estudio que tuvo como finalidad encontrar la interacción existente entre los componentes de peligro gremial y el funcionamiento profesional; la averiguación ha sido de tipo correlacional y diseño no empírico; los resultados logrados por medio de la correlación de Pearson se obtuvo el costo de (0.000) y el costo de (0.987) con lo que se muestra la interacción entre las dos cambiantes; sobre las conclusiones final se tiene que existe una relación directa entre los factores de riesgo laboral y desempeño de los trabajadores de los empleados.

Lengua (2022) desarrollo un análisis que tuvo como fin establecer la agrupación en medio de las condiciones de trabajo y el estrés gremial en tiempos de Coronavirus de los ayudantes del área asistencial. El enfoque del análisis ha sido cuantitativo, de tipo transversal y de alcance correlacional, la muestra estuvo constituida por 151 ayudantes. Sobre los resultados conseguidos, se tiene que se mostró la realidad de una interacción entre las condiciones laborales y el estrés laboral al obtenerse el valor de (0.000) y el valor de (-0.557), mediante la aplicación del estadígrafo de Rho de Spearman; sobre las conclusiones a las que se arribaron, se tiene que mientras mejor sean las condiciones laborales, menor será el nivel de estrés laboral de los colaboradores o viceversa.

Astudillo et al. (2022) realizaron un estudio que tuvo como objetivo detectar la interacción que existe entre los componentes de peligro gremial y el manejo profesional; el análisis responde a una averiguación de tipo correlacional, no empírico de enfoque cuantitativo; sobre los resultados se tiene existente una interacción directa entre los componentes del peligro gremial y el funcionamiento al obtenerse mediante el estadígrafo de Pearson el valor de (0.000) que es un valor menor que el (0.05) y también se obtuvo el valor de (-0.987) que muestra que la relación es de intensidad alta. Sobre las conclusiones, no se encontraron muchos factores de riesgo dentro del ámbito laboral, pero los pocos que se tienen de alguna forma afectan el desempeño laboral.

Blanco y Mercado (2019) realizaron un estudio sobre factores del riesgo laboral en el personal de una universidad de Heredia (Costa Rica); el objetivo fue identificar los principales factores del riesgo laboral que atenta contra el bienestar de los trabajadores. El trabajo responde a un enfoque mixto, siendo de tipo correlacional, la población de estudio estuvo conformada por 31 mujeres, a las cuales se les aplicó un instrumento sobre riesgo laboral. Sobre los resultados: se muestra que el 32.3% de los trabajadores son mayores de 45 años y un 25.8% se encuentran entre mayores de 55 años. Se resalta las inadecuadas condiciones en las que realizan su trabajo estas personas. Sobre las conclusiones que los factores de riesgo ergonómico son los que más ponen en riesgo la salud de los trabajadores.

Espinoza (2017), realizó un estudio que se planteó como objetivo describir y correlacional la percepción de riesgo laboral y el autocuidado en profesionales, el estudio fue descriptivo, correlacional, se trabajó con 28 enfermeras. Sobre los resultados se tiene que el 92.9% de las enfermeras están expuestas a humo, polvo y gases tóxicos y un 85.7% están expuestas a elementos punzocortantes; sobre los resultados inferenciales se tiene que no existe relación entre el riesgo laboral y el autocuidado al obtenerse el valor de (0.355) que es un valor mayor al (0.05). Sobre las conclusiones se deben de incluir dentro del instrumentos algunas variables que también son parte del riesgo laboral y así mejorar la posible relación existente.

Sobre los antecedentes nacionales se considera los siguientes estudios, Machaca (2020) realizó un estudio que tuvo como fin decidir la interacción en medio de las condiciones laborales y la calidad de vida; el trabajo ha sido de enfoque cuantitativo, el tipo ha sido descriptivo-correlacional y su diseño ha sido no empírico, la muestra estuvo incorporada por 84 expertos de enfermería; sobre los resultados conseguidos se enseñó la realidad en medio de las condiciones laborales y la calidad de vida al obtenerse los valores por medio de la correlación de Pearson  $r = 0.652$  y un costo de significancia de 0.0001. Sobre las conclusiones se tiene que a medida que mejor sean las condiciones laborales de los expertos de enfermería, su calidad de vida va a ser más alta o al revés.

Ore y Soto (2019) desarrollaron un análisis que tuvo como fin decidir la interacción entre la satisfacción gremial y las condiciones de trabajo de los enfermeros; el análisis responde a un enfoque cuantitativo, diseño no experimental-correlacional y transversal, la muestra estuvo constituida por 60 enfermeros; sobre los resultados conseguidos, se tiene existente interacción entre la satisfacción gremial y las condiciones de trabajo al obtenerse mediante el estadígrafo de Chi cuadrado el valor de 63.782 y el gl. = 0.000. Sobre las conclusiones se tiene que, a mejor satisfacción laboral, se tiene mejores condiciones laborales o viceversa.

Se menciona también el trabajo desarrollado por Escalante y Zapatel (2018) quienes realizaron un estudio que tuvo como objetivo identificar si se da alguna relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral; de diseño cuantitativo, no experimental; la muestra fue conformada por 58 profesionales de enfermería. Se demostró que existe una relación de intensidad baja entre ambas variables al obtenerse los valores de (0.021) y el valor de (0.303) mediante la aplicación del estadígrafo Pearson. Se tiene como conclusión, que uno de los factores que afecta el desempeño laboral es el inadecuado liderazgo, también se resalta que muchos de los trabajadores se encuentran en posturas inadecuadas que afecta su salud física.

Un estudio realizado por Uribe (2017) quien realizó un estudio que tuvo como objetivo analizar cómo influye la condición laboral en la satisfacción de los trabajadores de enfermería; el diseño del estudio fue descriptivo transversal; la muestra fueron 139 enfermeras. Sobre los resultados, se demostró que existe una influencia de las condiciones laborales sobre la satisfacción de las enfermeras al obtenerse los valores de  $X=22.6$  al aplicar la prueba de Chi cuadrado. Sobre las conclusiones se tiene que hay una influencia significativa de las condiciones laborales sobre cómo se percibe la satisfacción laboral del personal de salud.

Jurado (2017), cuyo objetivo fue determinar la exposición a los riesgos laborales de las enfermeras, el tipo de estudio fue aplicativo, cuantitativo y método descriptivo; la población estuvo conformada por 25 enfermeras. De los resultados se tiene que solo el 68% cuenta con elementos de protección, el 24% manipula constantemente fluidos, el 48% hace uso de mecánica corporal para el



manejo de las cargas y el 32% tiene ventilación adecuada. Sobre las conclusiones se tiene que las enfermeras muestran un riesgo moderado dentro de su centro de trabajo.

Sobre la base teórica de las condiciones de trabajo se menciona los estudios iniciales de Ludwing Von Bertalanffy dentro de su propuesta de la teoría de los sistemas generales, manifiesta que los sistemas son abiertos, lo que significa que permite la interrelación constante y así garantiza el funcionamiento del todo. Dentro de este sistema parte importante son los sistemas de prevención de riesgos laborales. Dentro de sus propuestas que mediante la interacción de los sistemas existe una influencia en el bienestar y salud laboral principalmente en profesionales de la salud (Bertalanffy, 1968).

Capón (2008) quien relaciona todos los elementos reales del entorno que afectan directa e indirectamente en la salud de los colaboradores; en otras palabras, su teoría considera a todos aquellos factores que interactúan dialécticamente unos con otros y que inciden de manera positiva o negativa, colectiva o individual en el desarrollo del trabajo. El manifiesta que es importante mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo, lo cual es indispensable dentro de la promoción de la justicia social; también resalta que el trabajo se debe desarrollar en un ambiente seguro y saludable; que exista una compatibilidad entre el bienestar y la dignidad humana de los colaboradores.

Chiavenato (1999), manifiesta que debe existir motivación en el ámbito laboral, pero esto depende de dos elementos: uno de los elementos vinculado con las condiciones de trabajo son los factores higiénicos que tiene que ver con las condiciones de trabajo, las cuales engloban las condiciones físicas, la remuneración, las prestaciones sociales, el liderazgo, políticas organizacionales, clima laboral y oportunidad de crecimiento. También considera que el trabajo debe garantizar la salud mental y física, también cuidar la salud y bienestar de las personas.

Según lo manifestado por Sabastizagal et al. (2020), las condiciones de trabajo tienen que ver con aspectos que afectan directamente la salud de los trabajadores como la organización en el centro de trabajo, el ambiente y el

entorno inmediato, que son factores de alto riesgo químicos, físicos, mecánicos, psicosociales y locativos. Para Boluarte et al. (2020), es vital atender las necesidades de los trabajadores dentro de su ámbito laboral para que no afecte su salud.

Para Rodríguez et al. (2020) las condiciones de trabajo tienen que ver con la carga excesiva, muchas las posturas incómodas, actividades y tareas repetitivas y horarios de trabajo excesivo. Otra teoría importante es la que menciona Echeverry (2009) que manifiesta que la condición del trabajo se relaciona con aspectos de como todas las características del trabajo: jornada laboral, remuneraciones, turnos, ambiente de trabajo y otros; influyen en las funciones laborales.

Según Paravic et al. (2022) las condiciones de trabajo tienen que ver con las condiciones que influyen en el estado de salud del trabajador, que causan y son causadas por accidentes laborales, enfermedades profesionales, rotación de personal y el inadecuado clima organizacional. Es importante el bienestar de los trabajadores dentro de un ambiente de trabajo, por esta razón este espacio debe reunir las condiciones necesarias para que el colaborador o comprometa su salud (Millán et al., 2017). Por otra parte, las condiciones laborales, son la relación cercana que existe entre los espacios de trabajo y las conductas en salud de los trabajadores (Capcha y Solórzano, 2018).

Otro aporte importante sobre la teoría lo realiza Uribe (2017) señala que las condiciones laborales son en las que se desenvuelve un colaborador y que estas pueden influir psicológicamente en su estado de ánimo, relacionando el empleo de mejor calidad con las condiciones saludables y positivas de la salud; del mismo modo Luengo y Sanhuesa (2018) manifiestan que las condiciones laborales afectan directamente el proceso de recuperación del paciente, si el espacio donde desarrolla su labor el trabajador de salud no es el adecuado no solo afecta su salud, sino que repercute en el proceso de recuperación del paciente.

Para el desarrollo del presente estudio se considerará la propuesta teórica desarrollada por Merino y Benavides (2015) quienes manifiestan que las

condiciones laborales se vinculan con el entorno y estas son: condiciones ambientales, condiciones de seguridad, condiciones de carga física y mental y condiciones de la organización. Sobre las condiciones ambientales se refieren al espacio donde se trabaja, que de ser adecuado de tal manera que no incida en la salud de los colaboradores; sobre las condiciones de carga física y mental, referida al sobreesfuerzo físico al cual es sometido el trabajador durante una larga jornada, muchas veces llevándolo a su límite; sobre la carga mental, el estrés y las responsabilidades con los pacientes son una carga emocional que deben ser tratadas con horario más flexibles y mayor apoyo de personal; condiciones de seguridad, referido a que se deben de cumplir los protocolos de seguridad ante el contacto con los pacientes, pero deben tener todos los implementos necesarios y sobre las condiciones de organización se refiere a la flexibilidad de horarios, involucra 6 horas diarias como máximo y 36 a la semana y 150 horas mensuales.

Sobre la segunda variable riesgo laboral se considera la teoría de Rodés et al. (2007) quienes manifiestan que el riesgo laboral es la posibilidad de que un colaborador sufra un daño dentro de su ámbito de trabajo, son aquellas situaciones que suelen romper el equilibrio mental, físico y social de las personas.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002) define al riesgo laboral como como la situación que se presenta en el ámbito laboral que rompe el equilibrio entre el estado mental, físico, social del individuo, los riesgos no se producen de forma aislada, estas se producen en cadenas de acontecimientos que ocurren durante extensos periodos de tiempo, muchos de ellos tienen una sola causa o varias causas.

Por otro lado, según Gestal (2001) manifiesta que los riesgos laborales a los que se exponen los profesionales de la salud se clasifican en etiológicos, químicos, físicos, psicosociales y ergonómicos.

Prado et al. (2014) en la teoría del déficit de autocuidado que consiste en que el trabajador es un ser bio-psico-social que tiene la capacidad de aprender y así poder satisfacer su principio de autocuidado, contrarrestando los efectos

de su entorno como factores: físicos, biológicos, químico, sociales que pueden perjudicar o influir en su salud. Otra teoría que da el sustento a lo que es el riesgo laboral es la teoría del entorno de Nightingale (1863) la cual habla de la relación estrecha que existe entre la orientación fisiológica sobre la interacción paciente-entorno; ella manifiesta que la manipulación del medio externo, la ventilación, el calor, la luz, la limpieza y el ruido contribuyen de forma significativa en el bienestar del paciente; el riesgo laboral tiene que ver con la seguridad laboral, el cual debe estar acorde a la dignidad, oportunidades y derechos que implique el disfrute saludable de un espacio de trabajo en condiciones seguras (Hernández et al., 2017). Según lo manifestado por Jiménez y Pavés (2017) que es importante la salud ocupacional, por lo cual el riesgo laboral del trabajador debe ser mínimo y se debe atender sus necesidades laborales, para evitar que su trabajo influya y afecte su salud. El riesgo laboral está referido a no comprometer al trabajador a situaciones de enfermedad como aspectos físicos, sociales y mentales (Berríos, 2017). La labor de los trabajadores de la salud es importante y se someten a constante riesgo, por lo cual deben contar con rígidos sistemas de seguridad para preservar y mantener su salud física y mental (Carvalho et al., 2021).

Según Céspedes y Martínez (2018) el riesgo laboral está referido a accidentes laborales, morbilidad laboral temporal, exposición a ambientes agresivos e indebidamente implementados y otros. Según Astudillo et al. (2022) el riesgo laboral tiene que ver con la exposición a la que es sometido el trabajador, como riesgo medioambiental, contaminación física, biológica, química y otros derivados de aspectos organizacionales y humanos. Por otro lado, según lo manifestado por Capa et al. (2018) el riesgo laboral se determina mediante exposición a agentes químicos, agentes biológicos, agentes físicos y agentes psicofisiológicos. Muñoz y Salas (2021) manifiestan que el riesgo laboral está relacionado con el ambiente de trabajo, políticas de trabajo y la seguridad laboral. También Garay y Velásquez (2020) manifiestan que el riesgo en el trabajo tiene impactos bajos como altos en la salud, desde una dolencia incluso hasta el fallecimiento por una enfermedad vinculada a la ocupación. Según lo manifestado por Astudillo et al. (2022), el riesgo laboral tiene que ver con las

repercusiones que comprometan la salud de los trabajadores dentro de su ámbito laboral, como las enfermedades laborales.

La teoría que da el soporte a la investigación y al instrumento es el desarrollado por Jurado (2017) quien considera que el riesgo laboral se refiere a las actividades que desarrollan las personas dentro de un entorno donde puede ser afectado por riesgos biológicos; químicos, físicos, ergonómicos y psicosociales.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El trabajo responde al tipo aplicado, porque busca resolver la problemática que se presenta dentro de un contexto, a partir de ellos conocimientos previamente adquiridos, consiste también en aplicar las propuestas teóricas dentro de las necesidades que se presentan (Zamora y Calixto, 2021).

##### **3.1.2 Diseño de la investigación**

El diseño es no experimental, porque tiene como objetivo observar la problemática, para lo cual los que desarrollan la investigación no intervienen; no se manipula ninguna de las variables y es de alcance correlacional, porque busca establecer si existe relación entre las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Sobre el método, el trabajo responde al método hipotético deductivo, el cual consiste en observar el problema, de la cual se plantea una hipótesis que explique de manera provisional el problema (Zamora y Calixto, 2021).

El enfoque del trabajo de investigación es cuantitativo, debido a que para hacer la demostración de las hipótesis se utilizaran procesos matemáticos (estadística) (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: Condiciones de trabajo**

###### **Definición conceptual**

Son las condiciones de trabajo están referidos a los factores del ambiente que pueden influir en la salud de los colaboradores, que ocurren durante la interacción laboral. Influyen negativa o positivamente en el proceso de trabajo (Capón, 2008).

###### **Definición operacional**

Esta referido a los factores que pueden afectar la salud del trabajador dentro de jornada laboral y centro de trabajo que pueden ser: condiciones ambientales, condiciones físicas y mentales, condiciones de seguridad y las condiciones de organización (Capón, 2008).

**Indicadores:** Temperatura, iluminación, ventilación; posturas, sobre carga laboral, bioseguridad, horario de trabajo y relaciones interpersonales.

**Escala de medición:** ordinal

### **Variable 2: Riesgo laboral**

El riesgo laboral es la posibilidad de que un colaborador sufra un daño dentro de su ámbito de trabajo, son aquellas situaciones que suelen romper el equilibrio mental, físico y social (Rodés et al., 2007).

#### **Definición operacional**

Se determinan los riesgos laborales de los trabajadores de salud, por medio las dimensiones de riesgos biológicos, riesgos químicos, riesgo físico y riesgo ergonómico (Gestal, 2001).

**Indicadores:** Medidas de bioseguridad, lavado de manos, elementos de protección, manipulación de fluidos, uso de punzocortantes, exposición a sustancias químicas, iluminación, ruido, espacios físicos y sobrecarga.

**Escala de medición:** ordinal

## **3.3 Población muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

La población responde a 60 trabajadores en los cuales se consideran 10 médicos, 12 enfermeras 35 técnicos, 3 tecnólogos médicos, para este estudio se consideró al total de los trabajadores, porque todos ellos integran el de tuberculosis de un hospital nivel III-I. Zamora y Calixto (2021) define la población como un conjunto de sujetos o también objetos que poseen características comunes y también deben interactuar en un contexto que cambia con el tiempo. También se considera un conjunto de datos al cual se le aplica procedimientos para determinar sus características acordes a un problema en común (Cabezas et al., 2018). En la investigación se trabajó con toda la población por lo cual no existe criterios de inclusión y exclusión, tampoco es necesario colocar la muestra ni el muestreo, debido a que no fueron necesarios y se trabajó con toda la población.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.4.1 Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta. Según Arias (2016) es un proceso que es utilizado para obtener datos. Se le define como un mecanismo a través del cual el investigador obtiene datos de la población en estudio.

#### Instrumento

Según lo manifestado por Bernal (2014) los instrumentos sirven para desarrollar medidas, que significa asignar valores numéricos a los procesos investigados. El instrumento utilizado fue el cuestionario; el cual fue elaborado por el investigador y sometido a pruebas de validez y confiabilidad, ambos instrumentos se detallan a continuación.

#### Ficha técnica del instrumento de condiciones de trabajo

Nombre: Instrumento de condicione de trabajo

Autora: Rosmery Ore Silva

Lugar y fecha de la adaptación: Cusco – Perú - 2022

Aplicación: Individual

Dimensiones: condiciones laborales, condiciones de carga física y mental, condiciones de seguridad y condiciones de organización.

Prueba de confiabilidad: Alfa de Cronbach es de 0.803

Anexo: 4

#### Tabla 1

*Prueba de Alfa de Cronbach del instrumento de condiciones laborales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.879	18

#### Ficha técnica del instrumento de riesgo laboral

Nombre: Instrumento de riesgo laboral

Autora: Rosmery Ore Silva

Lugar y fecha de la adaptación: Cusco - Perú - 2022

Aplicación: Individual



Dimensiones: riesgo físico, riesgo ergonómico, riesgo psicosocial, riesgo biológico y riesgo químico.

Anexo: 4

### **Tabla 2**

*Prueba de Alfa de Cronbach del instrumento de riesgo laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.864	<u>21</u>

### **3.5 Procedimientos**

Se realizó el trámite para que se autorice realizar el estudio en el hospital nivel III-I, con lo cual se procedió a la aplicación de los instrumentos. Los datos obtenidos fueron colocados dentro de una hoja Excel, posteriormente fueron trasladados al programa estadístico SPSS, donde fueron codificados y se establecieron los baremos correspondientes, para poder obtener los resultados finales y demostrar las hipótesis.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los datos obtenidos se organizaron en Excel; posteriormente fueron derivados al programa estadístico SPSS, dentro del SPSS se aplicó las pruebas estadísticas correspondiente y así se obtuvo los resultados mediante el estadígrafo de Spearman y así se demostró la existencia de una relación.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los aspectos éticos se tomarán en consideración el respeto al principio de autonomía, en el cual los trabajadores encuestados eligieran de forma voluntaria su participación en la presente investigación. También se incluirá los principios de justicia, que significa que se velara por el adecuado trato a los participantes, de tal forma que se les brindara la información necesaria sobre las dudas que se presenten; beneficencia, los resultados de la presente investigación, serán de contribución del hospital y para la sociedad en general. Sobre la no maleficencia, se mantendrá en total anonimato la identidad de los participantes porque las encuestas serán anónimas; no se utilizará la información con inadecuadas intenciones; los instrumentos serán validados; los resultados obtenidos serán de uso

exclusivo del investigador y totalmente confidenciales (Acevedo, 2022).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

#### 4.1.1. Resultados según la relación entre las dimensiones de condiciones de trabajo y riesgo laboral

##### Resultados del objetivo general

**Tabla 3**

*Tabla de contingencia de condiciones de trabajo y riesgo laboral*

		Riesgo laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Condiciones de trabajo	Inadecuado	0 0,0%	1 16,7%	5 83,3%	6 100,0%
	Regular	0 0,0%	22 95,7%	1 4,3%	23 100,0%
	Adecuado	18 58,1%	13 41,9%	0 0,0%	31 100,0%
Total		18 30,0%	36 60,0%	6 10,0%	60 100,0%

En la tabla 3 se presentan los datos porcentuales de la variable condiciones de trabajo y riesgo laboral donde el 95.7% considera que las condiciones de trabajo es regular y además se encuentra en el nivel medio del riesgo laboral.

##### Resultados del primer objetivo específico

**Tabla 4**

*Tabla de contingencia de condiciones ambientales y riesgo laboral*

		Riesgo laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Condiciones ambientales	Inadecuado	0 0,0%	1 50,0%	1 50,0%	2 100,0%
	Regular	1 3,8%	20 76,9%	5 19,2%	26 100,0%
	Adecuado	17 53,1%	15 46,9%	0 0,0%	32 100,0%
Total		18 30,0%	36 60,0%	6 10,0%	60 100,0%

En la tabla 4 se presentan los datos porcentuales de la dimensión condiciones ambientales y riesgo laboral donde el 76.9% considera que las condiciones ambientales es regular y además se encuentra en el nivel medio del riesgo laboral.

### Resultados del segundo objetivo específico

**Tabla 5**

*Tabla de contingencia de condiciones de carga física y mental y riesgo laboral*

		Riesgo laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Condiciones de carga física y mental	Inadecuado	0 0,0%	1 16,7%	5 83,3%	6 100,0%
	Regular	2 13,3%	12 80,0%	1 6,7%	15 100,0%
	Adecuado	16 41,0%	23 59,0%	0 0,0%	39 100,0%
Total		18 30,0%	36 60,0%	6 10,0%	60 100,0%

En la tabla 5 se presentan los datos porcentuales de la dimensión condiciones de carga física y mental donde el 80% considera que las condiciones de carga física y mental es regular y además se encuentra en el nivel medio del riesgo laboral.

### Resultados del tercer objetivo específico

**Tabla 6**

*Tabla de contingencia de condiciones de seguridad y riesgo laboral*

		Riesgo laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Condiciones de seguridad	Inadecuado	0 0,0%	3 33,3%	6 66,7%	9 100,0%
	Regular	1 5,6%	17 94,4%	0 0,0%	18 100,0%
	Adecuado	17 51,5%	16 48,5%	0 0,0%	33 100,0%
Total		18 30,0%	36 60,0%	6 10,0%	60 100,0%

En la tabla 6 se presentan los datos porcentuales de la dimensión condiciones de seguridad y riesgo laboral donde el 94.4% considera que las condiciones de seguridad es regular y además se encuentra en el nivel medio del riesgo laboral.

**Tabla 7**

*Tabla de contingencia de condiciones de organización y riesgo laboral*

		Riesgo laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Condiciones de organización	Inadecuado	0 0,0%	8 66,7%	4 33,3%	12 100,0%
	Regular	1 5,0%	17 85,0%	2 10,0%	20 100,0%
	Adecuado	17 60,7%	11 39,3%	0 0,0%	28 100,0%
Total		18 30,0%	36 60,0%	6 10,0%	60 100,0%

En la tabla 7 se presentan los datos porcentuales de la dimensión condiciones de organización y riesgo laboral donde el 85% considera que las condiciones de organización es regular y además se encuentra en el nivel medio del riesgo laboral.

## Hipótesis general

Ho: No existe una relación entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital III-I Cusco – 2022.

Ha: Existe una relación entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital III-I Cusco – 2022.

Regla de decisión:

P valor > 0.05 se acepta Ho

P Valor < 0.05 se acepta Ha

### Tabla 8

*Coeficiente de correlación entre condiciones de trabajo y riesgo laboral*

		Condiciones de trabajo	Riesgo laboral
Rho de S	Condiciones	1,000	-,723**
pearman	de trabajo	.	,000
		60	60
	Riesgo	-,723**	1,000
	laboral	,000	.
		60	60

De los resultados observados, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman el valor de (0.000), es menor que el ( $p = 0.05$ ) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; mientras que el valor de (-.723), demuestra que existe una relación significativa negativa entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral. Es decir que a mejores condiciones de trabajo le corresponde un menor riesgo laboral o viceversa.

### Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación entre las condiciones ambientales y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022.

Ha: Existe relación entre las condiciones ambientales y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022.

**Tabla 9***Coefficiente de correlación entre condiciones ambientales y riesgo laboral*

		Condiciones ambientales	Riesgo laboral
Rho de Spearman	Condiciones ambientales	1,000	-,599**
	Riesgo laboral	-,599**	1,000
		.60	.60
		.60	.60

De los resultados observados, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman el valor de (0.000), es menor que el ( $p = 0.05$ ) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; mientras que el valor de (-.599), demuestra que existe una relación significativa entre las condiciones ambientales y el riesgo laboral. Con lo cual se comprueba la primera hipótesis específica, es decir que a mejores condiciones ambientales le corresponde un menor riesgo laboral o viceversa.

### **Segunda hipótesis específica**

Ho: No existe relación entre las condiciones de carga física y mental y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022.

Ha: Existe relación entre las condiciones de carga física y mental y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022.

**Tabla 10**

*Coefficiente de correlación entre condiciones de carga física y mental y riesgo laboral*

		Condiciones de carga física y mental	Riesgo laboral
Rho	de	Condiciones	1,000
Spearman	de	carga	. ,000
	física	y	60 60
	mental	Riesgo	-,518** 1,000
	laboral		,000 .
			60 60

De los resultados observados, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman el valor de (0.000), es menor que el ( $p = 0.05$ ) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; mientras que el valor de (-.518), demuestra que existe una relación significativa entre las condiciones de carga física y mental y el riesgo laboral. Con lo cual se comprueba la segunda hipótesis específica, es decir que a mejores condiciones de carga física y mental le corresponde un menor riesgo laboral o viceversa.

### **Tercera hipótesis específica**

Ho: No existe relación entre las condiciones de seguridad y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022.

Ha: Existe relación entre las condiciones de seguridad y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022.



**Tabla 11***Coefficiente de correlación entre condiciones de seguridad y riesgo laboral*

		Condiciones de seguridad	Riesgo laboral
Rho	de	1,000	-,648**
Spearman	de seguridad	.	,000
		60	60
	Riesgo	-,648**	1,000
	laboral	,000	.
		60	60

De los resultados observados, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman el valor de (0.000), es menor que el ( $p = 0.05$ ) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; mientras que el valor de (-.648), demuestra que existe una relación significativa entre las condiciones seguridad y el riesgo laboral. Con lo cual se comprueba la segunda hipótesis específica, es decir que a mejores condiciones de seguridad le corresponde un menor riesgo laboral o viceversa.

#### **Cuarta hipótesis específica**

Ho: No existe relación entre las condiciones de organización y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022.

Ha: Existe relación entre las condiciones de organización y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022.

**Tabla 12**

*Coefficiente de correlación entre condiciones de condiciones de organización y riesgo laboral*

		Condiciones de organización	Riesgo laboral
Rho	de	Condiciones	1,000
Spearman	de	de	,000
		organización	60
		Riesgo	-,656**
		laboral	,000
			60

De los resultados observados, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman el valor de (0.000), es menor que el ( $p = 0.05$ ) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; mientras que el valor de (-.656), demuestra que existe una relación significativa entre las condiciones de organización y el riesgo laboral. Con lo cual se comprueba la segunda hipótesis específica, es decir que a mejores condiciones de organización le corresponde un menor riesgo laboral o viceversa.

## V. DISCUSIÓN

En esta parte se procederá a desarrollar la discusión entre los resultados obtenidos con los resultados obtenidos en otras investigaciones; el tema investigado se ha trabajado durante muchos años: condiciones de trabajo y riesgo laboral en el país como en el extranjero, siendo de vital importancia porque busca el bienestar de los trabajadores.

El estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco – 2022; al mismo tiempo se determinó el nivel de las condiciones de trabajo contratado con las cuatro dimensiones: Condiciones ambientales, condiciones de carga física y mental, condiciones de seguridad y condiciones de organización.

Sobre el objetivo general, se demostró la existencia de una relación entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral de los trabajadores del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I, al obtenerse mediante la prueba estadística de Rho de Spearman el valor de significancia de 0.000 con lo cual se demuestra la relación entre ambas variables, también se pudo hallar el valor de (-0.723) que muestra que el nivel de relación entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral es de intensidad indirecta pero alta. Se concluye que, si las condiciones de trabajo son adecuadas, el riesgo laboral reduce significativamente o por el contrario si las condiciones de trabajo son inadecuadas el riesgo laboral es alto. Estos resultados son similares a los obtenidos por Lengua (2022), quien también demostró la existencia de una relación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral a los que se encuentran sometidos los colaboradores del área asistencial de un hospital, esto se realizó mediante la aplicación del estadígrafo de Rho de Spearman al obtener el valor de significancia de (0.000), que es menor que el p valor (0.0%) con lo que se comprueba la relación entre ambas variables y también obtuvo el valor de (-0.557) con lo que demuestra que la relación entre ambas variables es indirecta pero de intensidad alta. Se concluye que mientras más adecuadas sean las condiciones de trabajo, los niveles de estrés serán bajos o viceversa. Estos resultados se corroboran con lo manifestado por Rodríguez et al. (2020) donde las condiciones de trabajo tienen que ver con la carga excesiva, muchas las

posturas incómodas, actividades y tareas repetitivas y horarios de trabajo excesivo, que pueden conducir a afectar la salud física o mental y general estrés.

Los resultados encontrados son similares también a los obtenidos por Astudillo et al. (2022) quienes realizaron un estudio tratando de demostrar la existencia de una relación entre los factores de riesgo laboral y el desempeño profesional; dentro de su estudio mediante la aplicación del estadígrafo de Rho de Spearman al obtener el valor de significancia de (0.000) que es un valor menor al (0.05) demostraron que si existe relación entre los factores de riesgo y el desempeño profesional y que esa relación es inversa y de intensidad alta (-0.987), se concluye que los trabajadores están expuestos a un riesgo laboral y que existen varios factores que afectan su salud, este alto riesgo laboral afecta directamente su desempeño profesional, quiere decir que trabajan limitados por temor a enfermarse. Dentro de esos resultados se demuestra lo mencionado por Capón (2008) quien relaciona todos los elementos reales del entorno que afectan directa e indirectamente en la salud de los colaboradores; en otras palabras, su teoría considera a todos aquellos factores que interactúan dialécticamente unos con otros y que inciden de manera positiva o negativa, colectiva o individual en el desarrollo del trabajo y el profesionalismo.

Sobre el primer objetivo específico se demostró la existencia de una relación entre las condiciones ambientales y el riesgo laboral de los trabajadores del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I, al obtener se mediante la prueba estadística de Rho de Spearman el valor de significancia de 0.000 con lo cual se demuestra la relación entre ambas variables, también se pudo hallar el valor de (-0.599) que muestra que el nivel de relación entre las condiciones ambientales y el riesgo laboral es de intensidad indirecta pero alta. Estos resultados son similares a los obtenidos por Machaca (2020) quien determino la existencia de una relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida, al obtener los valores mediante la correlación de Pearson  $r = 0.652$  y un valor de significancia de 0.0001, con lo, cual demostró la relación directa y de intensidad alta entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los colaboradores. Las condiciones ambientales es uno de los factores que afecta más la salud de los colaboradores, porque el ambiente de trabajo debe cumplir con ciertas normativas de seguridad del trabajo para cuidar la integridad de los trabajadores.

Sobre el segundo objetivo específico se demostró la existencia de una relación entre las condiciones de carga física y mental y el RL de los trabajadores del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I, al obtenerse mediante la prueba estadística de Rho de Spearman el valor de significancia de 0.000 con lo cual se demuestra la relación entre ambas variables, también se pudo hallar el valor de (-0.518) que muestra que el nivel de relación entre las condiciones de carga física y mental y el riesgo laboral es de intensidad indirecta pero alta. Estos resultados son similares a los obtenidos por Ore y Soto (2019) desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los enfermeros, esto lo lograron al obtener mediante el estadígrafo de Chi cuadrado el valor de 63.782 y el gl. = 0.000, con lo cual demostraron la existencia de una relación altamente significativa entre ambas variables. Mientras las condiciones de trabajo sean las adecuadas, los trabajadores desarrollan un mejor trabajo, quiere decir que su satisfacción será alta. Esto es mencionado por Chiavenato (1999), donde la motivación en el ámbito laboral, depende de dos elementos: uno de los elementos vinculado con las condiciones de trabajo son los factores higiénicos que tiene que ver con las condiciones de trabajo, las cuales engloban las condiciones físicas, la remuneración, las prestaciones sociales, el liderazgo, políticas organizacionales, clima laboral y oportunidad de crecimiento.

Sobre el tercer objetivo específico se demostró la existencia de una relación entre las condiciones de seguridad y el riesgo laboral de los trabajadores del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I, al obtenerse mediante la prueba estadística de Rho de Spearman el valor de significancia de 0.000 con lo cual se demuestra la relación entre ambas variables, también se pudo hallar el valor de (-0.648) que muestra que el nivel de relación entre las condiciones de seguridad y el riesgo laboral es de intensidad indirecta pero alta. Estos resultados son similares a los obtenidos por Escalante y Zapatel (2018) quienes realizaron un estudio donde demostraron la existencia de una relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, todo esto lo hicieron a través de la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman obtenerse los valores de (0.021) y el valor de (0.303), con lo cual, si existe relación, pero es una relación de intensidad baja. Es importante la seguridad dentro del centro laboral, porque es

la protección que tienen los trabajadores al desarrollar sus actividades, el centro laboral más aun en salud debe de brindar la seguridad en el trabajo para cuidar la salud física y mental de los colaboradores, así lo manifiesta Rodríguez et al. (2020) las condiciones de trabajo tienen que ver con la carga excesiva, muchas las posturas incómodas, actividades y tareas repetitivas y horarios de trabajo excesivo, lo cual afecta la seguridad y salud de los trabajadores.

Sobre el cuarto objetivo específico se demostró la existencia de una relación entre las condiciones de organización y el riesgo laboral de los trabajadores del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I, al obtenerse mediante la prueba estadística de Rho de Spearman el valor de significancia de 0.000 con lo cual se demuestra la relación entre ambas variables, también se pudo hallar el valor de (-0.648) que muestra que el nivel de relación entre las condiciones de organización y el riesgo laboral es de intensidad indirecta pero alta. Estos resultados son similares a los obtenidos por Uribe (2017), quien demostró la influencia de las condiciones laborales en la satisfacción de los trabajadores; demostró que existe una influencia de las condiciones laborales sobre la satisfacción de las enfermeras al obtenerse los valores de  $X=22.6$  al aplicar la prueba de Chi Cuadrado. Es importante que los trabajadores también desarrollen sus actividades laborales en un clima organizacional adecuado, pero si el clima organizacional no es bueno, afecta su desempeño, su trabajo y no se sienten satisfechos, así lo manifiesta Boluarte et al. (2020), es vital atender las necesidades de los trabajadores dentro de su ámbito laboral para que no afecte su salud y se sientan seguros y satisfechos.

Según los resultados descriptivos obtenidos, sobre las condiciones de trabajo y riesgo laboral, se observa que 51.7% de los encuestados perciben que sus condiciones de trabajo son adecuadas, mientras que el 38.3% de los trabajadores perciben sus condiciones de trabajo como regular y solo el 10% de los trabajadores perciben sus condiciones de trabajo como inadecuado. En cuanto a las dimensiones de la variable condiciones de trabajo: sobre la dimensión condiciones ambientales, se tiene que el 53.3% de los trabajadores lo perciben como adecuado, mientras que el 43.3% de los trabajadores lo perciben como regular y solo el 3.3% de los trabajadores lo perciben como inadecuado. En cuanto a la dimensión condiciones de carga física y mental, se tiene que el

65% de los trabajadores lo perciben como adecuado, mientras que el 25% de los trabajadores lo perciben como regular y solo el 10% de los trabajadores lo perciben como inadecuado. Sobre la dimensión condiciones de seguridad, el 55% de los trabajadores lo perciben como adecuado, mientras que el 30% de los trabajadores lo perciben como regular y solo el 15% de los trabajadores lo perciben como inadecuado. Sobre la dimensión condiciones de organización, se tiene que el 46.7% de los trabajadores lo perciben como adecuado, mientras que 33.3% de los trabajadores lo perciben como regular y solo el 10% de los trabajadores lo perciben como inadecuado. De acuerdo a los porcentajes encontrados en la variable condiciones de trabajo se llega a la siguiente conclusión, que las condiciones de trabajo dentro de en el programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I, Cusco, son adecuadas, se brinda a los trabajadores las condiciones necesarias que les permita trabajar sin riesgo a sufrir algún problema de salud, se atiende las demandas necesarias dentro de su ámbito de trabajo, procurando cuidar su salud e integridad, pero se debe de considerar que en algunas áreas si se debe mejorar la implementación de condiciones de trabajo.

Estos resultados son diferentes a los obtenidos por Machaca (2020), quien demostró que las condiciones laborales de las enfermeras de un Hospital se encuentran en un nivel de regular con un 39.28%, mientras que el 25% de las enfermeras lo consideran como buena y solo el 11.9% lo considera de las enfermeras lo considera como muy buena. En el caso de sus dimensiones, en la dimensión condiciones individuales las enfermeras la perciben como regular con un 42.86%, en el caso de la dimensión condiciones intralaborales lo perciben como regular con un 41.67% y en la dimensión condiciones extralaborales la perciben como regular con un 41.66%. Sobre las conclusiones se tiene que las enfermeras del hospital no cuentan con las condiciones de trabajo adecuadas, en muchas de sus áreas de trabajo no se han implementado debidamente los materiales y elementos que afecten su salud física como mental. Se debe mencionar lo manifestado por Sabastizagal et al. (2020), las condiciones de trabajo tienen que ver con aspectos que afectan directamente la salud de los trabajadores como la organización en el centro de trabajo, el ambiente y el

entorno inmediato, que son factores de alto riesgo químicos, físicos, mecánicos, psicosociales y locativos.

Sobre los resultados descriptivos de la variable riesgo laboral, se observa que el 60% de los trabajadores perciben el riesgo laboral como medio, mientras que el 30% de los trabajadores lo perciben como bajo y que solo el 10% de los trabajadores lo perciben como alto. En cuanto a las dimensiones del riesgo laboral se tiene que: en la dimensión riesgo físico, el 61.7% de los trabajadores lo percibe como bajo, mientras que el 26.7% de los trabajadores lo perciben como medio y solo el 11.7% de los trabajadores lo perciben como alto. En cuanto a la dimensión riesgo ergonómico, el 53.3% de los trabajadores lo perciben como bajo, mientras que el 30% de los trabajadores lo perciben como medio y solo el 16.7% de los trabajadores lo perciben como alto. Sobre la dimensión riesgo psicosociales, el 55% de los trabajadores lo perciben como medio, mientras que el 31.7% de los trabajadores lo perciben como bajo y solo el 13.3% de los trabajadores lo perciben como alto. Sobre la dimensión riesgo biológico, el 60% de los trabajadores lo perciben como bajo, mientras que 38.3% de los trabajadores lo perciben como medio y solo el 1.7% de los trabajadores lo perciben como alto. Sobre la dimensión riesgo químico, el 55% de los trabajadores lo perciben como medio, mientras que 30% de los trabajadores lo perciben como alto y solo el 15% de los trabajadores lo perciben como bajo. Sobre los resultados mostrados se concluye que existe un riesgo laboral medio en el programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I, que afecta a los trabajadores, se debe considerar que hay aspectos que, si se controlan, pero hay otros que pueden poner en riesgo la salud de los trabajadores.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Espinoza quien dentro de su estudio con enfermeras del área de autocuidado demostró el riesgo al que se exponen, mostrando los siguientes resultados: el 92.9% de las enfermeras están expuestas a humo, polvo y gases tóxicos y un 85.7% están expuestas a elementos punzocortantes; las conclusiones de estos resultados muestran el alto riesgo laboral en el que se encuentran las enfermeras, no cuentan con las condiciones necesarias para poder realizar su trabajo sin correr el riesgo de que su salud física y mental sea afectada.



## **VI. CONCLUSIONES**

Primera:

De acuerdo al objetivo general: determinar la existencia de una relación entre las CT y el RL del personal del programa de tuberculosis de un Hospital III-I Cusco – 2022, se demostró que las CT se relacionan con el RL desde la perspectiva de los trabajadores del programa de tuberculosis de la ciudad del Cusco; lo que quiere decir que mientras más adecuadas son las condiciones de trabajo, menor será el riesgo laboral o viceversa.

Segunda:

De acuerdo con el primer objetivo específico planteado se determinó la existencia de una relación entre las condiciones ambientales y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022, se demostró que las condiciones ambientales se relaciona con el RL desde la perspectiva de los trabajadores del programa de tuberculosis de la ciudad del Cusco; lo que significa que mientras más adecuadas sea las condiciones ambientales, menor será el riesgo laboral o viceversa.

Tercera:

De acuerdo con el segundo objetivo específico planteado se determinó la existencia de una relación entre las condiciones de carga física y mental y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022, se demostró que las condiciones de carga física y mental se relaciona con el RL desde la perspectiva de los trabajadores del programa de tuberculosis de la ciudad del Cusco; lo que significa que mientras más adecuadas será las condiciones de carga física y mental, menor sea el riesgo laboral o viceversa.

Cuarto:

De acuerdo con el tercer objetivo específico planteado se determinó la existencia de una relación entre las condiciones de seguridad y el RL del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022, se demostró que las condiciones de seguridad se relacionan con el RL desde la perspectiva de los trabajadores del programa de tuberculosis de la ciudad del Cusco; lo que significa que mientras más adecuadas sea las condiciones de seguridad, menor será el riesgo laboral o viceversa.

Quinto:

De acuerdo con el cuarto objetivo específico planteado se determinó la existencia de una relación entre las condiciones de organización y el RL del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022, se demostró que las condiciones de seguridad se relacionan con el riesgo laboral desde la perspectiva de los trabajadores del programa de tuberculosis de la ciudad del Cusco; lo que significa que mientras más adecuadas sea las condiciones de organización, menor será el riesgo laboral o viceversa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera:

A los directivos del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco, deben de seguir mejorando las condiciones de trabajo: condiciones ambientales, de carga física y mental, seguridad y de organización del Hospital, más aún del programa de tuberculosis, sabiendo que esta enfermedad altamente contagiosa, si bien no se han presentado problemas graves hasta el momento, pero la prevención es un factor importante del cuidado de los trabajadores del hospital.

Segunda:

A los directivos del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco, deben evaluar de forma más continua los ambientes de trabajo del hospital, donde se pruebe si se tiene el normal funcionamiento de los equipos de seguridad y bioseguridad; también determinar el mantenimiento o renovación de equipos que están cumpliendo su periodo de funcionamiento.

Tercera:

A los directivos del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco, deben de monitorear constantemente el trabajo que desarrolla el personal del hospital, verificar que no excedan sus horas de trabajo, que tengan el apoyo y soporte necesario ante exigencias físicas y mentales, desarrollar exámenes de salud ocupacional continuos para conocer el estado de salud del personal.

Cuarta:

A los directivos del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco, deben de controlar el cumplimiento de las normas de seguridad y bioseguridad, verificando que los equipos y ambientes de trabajo se encuentren en óptimas condiciones y no afecte la salud e integridad de los trabajadores, también se debe exigir que el personal cumpla con todas las normativas exigidas dentro del ámbito laboral.

Quinta:

A los directivos del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco, deben de evaluar el clima laboral y organizacional del hospital, debido a que los conflictos, son un factor que afecta el bienestar psicológico de los trabajadores y también afecta en su productividad, por lo cual se debe de buscar la forma de que existe una adecuada organización en la institución.

## REFERENCIAS

- Acevedo, I. (3 de agosto de 2022). *Scielo*. Obtenido de Aspectos éticos en la investigación científica:  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532002000100003](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003)
- Astudillo W., Jácome M., Malavé S. y Jácome M. (2022). Análisis de la relación entre los factores de riesgo laboral con el desempeño profesional de los docentes del Instituto Superior Tecnológicos Tsáchilas. *Ciencia Latina*, 215-231. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2231>
- Bernal, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Barranquilla: Pearson.  
[https://www.academia.edu/44228601/Metodologia\\_De\\_La\\_Investigaci%C3%B3n\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion)
- Berrios, F. (2017). Prevención de riesgos laborales y desempeño de trabajadores del Instituto Continental, Huancayo. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 25-34.  
<http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/535>
- Bertalanffy, L. (1968). *Teoría General de los Sistemas*. México: Fondo de Cultura. <https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>
- Blanco M. y Mercado I. (2019). *Factores de riesgo laboral en el personal de oficinas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional para la aplicación de medidas correctivas que mejoren las condiciones laborales del grupo meta en el período 2017*. Heredia: Universidad Nacional. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/17272>
- Boluarte A., Sánchez A., Rodríguez A. y Merino C. (2020). Working conditions and emotional impact in healthcare workers during COVID-19 pandemic. *Journal of Healthcare Quality Research*, 114-122.  
[https://www.who.int/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome?gclid=CjwKCAiAyfybBhBKEiwAgtB7fi0xUYWYYbywK6nO2nEiuS2OXV4qT3h5-jpvXT4L1cyPPLH\\_ZCOAehoCpqcQAvD\\_BwE](https://www.who.int/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome?gclid=CjwKCAiAyfybBhBKEiwAgtB7fi0xUYWYYbywK6nO2nEiuS2OXV4qT3h5-jpvXT4L1cyPPLH_ZCOAehoCpqcQAvD_BwE)

- Cabezas E., Andrade D. y Torres J. (2018). *Introducción a la metodología de investigación científica*. Quito: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.  
<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cacua F., Carvajal H. y Hernández N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *PSICOESPACIOS*, 99-119.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6109872>
- Capa L., Flores C. y Sarango Y. (2018). Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. *Scielo*, 341-345.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202018000200341](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000200341)
- Capcha K. y Solórzano M. (2018). Condiciones de trabajo, salud y estilo de vida en los trabajadores que laboran en tres empresas de transportes, Ñaña, Lurigancho-Chosica, 2018. *Científica de Ciencias de la Salud* 1, 12-22.  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/1204](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1204)
- Capón, R. (2008). El derecho del trabajo y la promoción del bienestar general. *Hologramática*, 197-201.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2578066>
- Carrión M. y Hernández T. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Scielo*, 705-714.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522018000300705](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000300705)
- Carvalhois C., Querido M. Pereira C. y Santos J. (2021). Biological risk assessment: A challenge for occupational safety and health practitioners during the COVID-19 (SARS-CoV-2) pandemic. *IOS Press Content Library*, 3-13. <https://www.who.int/teams/risk-communication/employers-and->

workers?gclid=CjwKCAiAyfybBhBKEiwAgtB7fhazOMaUXBK3fYHllk77xla  
p130CbNeySvIOcQ9o7OoSkvyYNTaPThoCLS8QAvD\_BwE

- Céspedes G. y Martínez J. (2018). Un análisis de seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Latinoamericano de Derecho Social*, 1-46.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000100001](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001)
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recurso Humanos*. México: Mc Graw Hill.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recurso\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Cueva, P. (2019). *Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores en un Hospital Público de Lima*. Lima: Universidad Cayetano Heredia.  
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7347>
- Echeverry, A. (2009). *Condición laboral de los pacientes con insuficiencia renal crónica en edad productiva, en tratamiento con hemodiálisis y peritoneo diálisis Valdivia 2008*. Santiago: Universidad Austral de Chile.  
<https://www.revistanefrologia.com/es-la-situacion-laboral-del-paciente-con-enfermedad-renal-cronica-funcion-articulo-X0211699512001645>
- Escalante L. y Zapatel N. (2018). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27813>
- Espinola, E. (2019). *Riesgos laborales del profesional de enfermería en sala de operaciones del Hospital Tingo María - noviembre 2018*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5501>
- Espinoza M. C. y Espinoza M. (2020). Percepción de riesgo laboral y autocuidado en enfermeros atención primaria de una comuna Biobío.

*Horizonte de enfermería*, 6-17.

<http://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/12822>

Espinoza, M. (2017). *Percepción de riesgo laboral y su relación con el Autocuidado en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud*. Santiago: Universidad de Concepción.  
[http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2723/3/Tesis\\_Percepcion\\_de\\_riesgo\\_laboral.pdf](http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2723/3/Tesis_Percepcion_de_riesgo_laboral.pdf)

Fuentes, G. (2020). Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Extremeño de Salud durante la pandemia de COVID en España. *NURE Investigación*, 87-98.  
<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1981>

Garay G. y Velásquez S. (2020). Gestión de la prevención de riesgos en el trabajo y el estado de salud auto percibida. *Gaceta científica*, 41-53.  
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/721>

Gestal, J. (2001). *Riesgo del trabajo del personal sanitario*. Madrid: McGraw Hill.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=624183>

Hernández H., Monterrosa F. y Muñoz D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Corporación Universitaria Latinoamericana*, 35-43.  
[https://www.researchgate.net/publication/320818216\\_Cultura\\_de\\_prevenccion\\_para\\_la\\_seguridad\\_y\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo\\_en\\_el\\_ambito\\_colombiano](https://www.researchgate.net/publication/320818216_Cultura_de_prevenccion_para_la_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_en_el_ambito_colombiano)

Jiménez R. y Pavés J. (2017). Occupational hazards and diseases among workers in emergency services: a literature review with special emphasis on Chile. *Medwave*, 32-44. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26352152/>

Jurado K. (2017). El personal de enfermería y su exposición a riesgos laborales en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau 2017.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26352152/>.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7344>

Lengua, M. (2022). *Relación entre condiciones laborales de trabajo y estrés*

*laboral en tiempos de Covid-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud en el departamento de Sucre 2021*. Córdoba: Universidad de Córdoba. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/5166>

Luengo C. y Montoya P. (2021). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Scielo*, 69-80. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2020000200069](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069)

Luengo C. y Sanhueza O. (2018). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Scielo*, 368-380. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000500008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008)

Machaca, M. (2020). *Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019*. Puno: Universidad del Altiplano. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3280694>

Mejía C., Chacón J., Enamorado L., Garcina L., Chacón S. y García Y. (2020) Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Scielo*, 204-211. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)

Merino P. y Benavides F. (2015). *Proceso del diseño del cuestionario básico propuesto para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe*. Lima: Sociedad Peruana de Salud Ocupacional. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe-diseno-cteslac.pdf>

Mesones, V. (2017). *Exposición a riesgos laborales en el personal de enfermería durante el cuidado a pacientes en los servicios de internamiento de un hospital público*. Jaén-PerÚ, 2016. Jaén: Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/1057>



- Millán A., Calvanese N. y Daubeterre M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Docencia universitaria*, 195-218.  
<https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6009>
- Muñoz E. y Salas V. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *Llamkasun*, 23-34.  
<https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/43>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo.  
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- Nightingale, F. (1863). *Notes on Hospitals*. London: Covent-Gardin.  
<https://www.florence-nightingale.co.uk/product/notes-on-hospitals/>
- OMS. (2002). *Informe sobre la salud en el mundo: 2002: reducir los riesgos y promover una vida sana*. Francia: Sadag.  
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/67455>
- Ore E. y Soto C. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima - 2018*. Lima: Universidad Norbert Wiener.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE\\_17165d565c34ed47e2a76d07be1de0ca/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE_17165d565c34ed47e2a76d07be1de0ca/Details)
- Organización Mundial de la Salud. (4 de febrero de 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe: <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm#:~:text=En%20la%20regi%C3%B3n%20de%20las,el%20sector%20de%20los%20servicios.>
- Paravic T., Saltos I. y Burgos M. (2022). Visibilización de condiciones de trabajo

del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia.  
*Chimbonbazo*,153-161.  
<https://www.redalyc.org/journal/5728/572870672021/html/>

Paredes L. y Vazquez M. (2018). Medicina y Seguridad del Trabajo. *Scielo*, 161-199. [https://scielo.isciii.es/scielo.php/script\\_sci\\_serial/pid\\_0465-546X/Ing\\_es/nrm\\_iso](https://scielo.isciii.es/scielo.php/script_sci_serial/pid_0465-546X/Ing_es/nrm_iso)

Prado L., González M., Paz N. y Romero K. (2014). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. *Universidad de Ciencias Médicas de Matanzas*, 835-845.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242014000600004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242014000600004)

Rodés J., Piqué J. y Trilla A. (2007). *Libro de la salud del Hospital Clínic de Barcelona y la Fundación BBVA*. Bilbao: Printed in Spain.  
[https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE\\_2007\\_salud\\_clinic\\_barcelona.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2007_salud_clinic_barcelona.pdf)

Rodriguez Y., García R. y Ortiz O. (2020). Relación entre las condiciones de trabajo y la salud musculoesquelética de los trabajadores del sector metalmeccánico de Bogotá (Colombia) para la gestión de riesgos laborales. *Espacios*, 34-44.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p17.pdf>

Sabastizagal I., Astete J. y Benavides F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Scielo*, 32-41.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342020000100032](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032)

Suárez R., Campos L. y Socorro J. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Electrónica de conocimientos. Saberes y prácticas*, 104-119.  
<https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>

Uribe, C. (2017). *Condición laboral y satisfacción de la enfermera del Hospital Augusto Hernández Mendoza - Ica 2014*.

Arequipa: Universidad San Agustín de Arequipa

# **ANEXOS**

ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES			
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación de las condiciones de trabajo y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un hospital III-I Cusco-2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿cuál es la relación entre las condiciones ambientales y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco-2022?;</p> <p>¿cuál es la relación entre las condiciones de carga física y mental y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco – 2022.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco – 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>determinar la relación entre las condiciones ambientales y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022;</p> <p>determinar la relación que existe entre las condiciones de carga física y mental y el riesgo laboral del personal del programa de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital III-I Cusco - 2022.</p>	Condiciones de trabajo	Condiciones ambientales	La temperatura, iluminación, ventilación	Siempre
				Condiciones de carga física y mental	Posturas, Sobrecarga Laboral	
				Condiciones de seguridad	Bioseguridad	A veces
				Condiciones de organización	Horario de trabajo	Casi nunca
			Riesgo laboral	Riesgos físicos	Iluminación Ruido Radiaciones Ventilación Rayos ionizantes	Nunca
				Riesgos ergonómicos	Posturas prolongadas Carga pesada Esfuerzo físico	
				Riesgos psicosociales	Personal insuficiente Sobrecarga laboral Relaciones personales Motivación Organización y comunicación	

Hospital nivel III-I Cusco-2022?; ¿cuál es la relación entre las condiciones de seguridad y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco-2022? y ¿cuál es la relación entre las condiciones de la organización y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco-2022?	tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco - 2022?; determinar la relación que existe entre las condiciones de				Estrés	
	seguridad y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco – 2022; determinar la			Riesgos biológicos	Lavado de manos Contacto con fluidos corporales Punzo cortantes Medidas de bioseguridad Elementos de protección	
	relación que existe entre las condiciones de la organización y el riesgo laboral del personal del programa de tuberculosis de un Hospital nivel III-I Cusco – 2022			Riesgos químicos	Sustancias químicas Protección contra sustancias químicas	

ANEXO 2: Matriz de operacionalización

<b>Variables de estudio</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Condiciones de trabajo	Condiciones ambientales	La temperatura, iluminación, ventilación	1 - 5	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Condiciones de carga física y mental	Posturas, sobrecarga Laboral	6 - 9	
	Condiciones de seguridad	Bioseguridad	10 - 14	
	Condiciones de organización	Horario de trabajo Relaciones Interpersonales	15 - 18	
Riesgo laboral	Riesgos físicos	Iluminación Ruido Radiaciones Ventilación Rayos ionizantes	1 – 4	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Riesgos ergonómicos	Posturas prolongadas Carga pesada Esfuerzo físico	5 – 8	
	Riesgos psicosociales	Personal insuficiente Sobrecarga laboral Relaciones personales Motivación Organización y comunicación Estrés	9 – 14	
	Riesgos biológicos	Lavado de manos Contacto con fluidos corporales Punzo cortantes Medidas de bioseguridad Elementos de protección	15 - 19	
	Riesgos químicos	Sustancias químicas Protección contra sustancias químicas	20 – 21	

## ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

### INSTRUMENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO

1: Nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre y 5: siempre

Items	1	2	3	4	5
1. ¿La ventilación de su centro de trabajo funciona en perfectas condiciones?					
2. ¿Los lugares de trabajo se encuentran perfectamente iluminados?					
3. ¿Se cuenta con equipos que regulan la temperatura dentro de su centro de trabajo?					
4. ¿La utilización de químicos en la limpieza de su espacio de trabajo no son tóxicos y se ventilan adecuadamente?					
5. ¿El espacio donde trabaja, es limpio, ordenado, libre de obstáculos y cuenta con los recursos necesarios?					
6. ¿Considera que las actividades dentro de su trabajo se han vuelto repetitivo?					
7. ¿Realiza actividades en su centro de trabajo que le exigen un sobre esfuerzo físico?					
8. ¿Dentro de sus horas de trabajo, realiza movimientos o posturas que no son adecuadas?					
9. ¿Su trabajo le obliga a mantenerse de pie?					
10. ¿Se cuenta con los recursos necesarios para la protección personal durante el turno de trabajo?					
11. ¿Se cumplen con los protocolos de bioseguridad cuando se trabaja con los pacientes?					
12. ¿Se le renueva los materiales de bioseguridad constantemente para atender a los pacientes?					
13. ¿Se difunden los protocolos de bioseguridad y cambios que se realizan dentro de la institución?					
14. ¿Cumple con todos los procedimientos de bioseguridad exigidos por las organizaciones de salud?					
15. ¿Realiza constantemente horas adicionales a la establecida en su horario de trabajo?					
16. ¿Considera que sus horas de trabajo según sus actividades es excesivo?					
17. ¿Existe una comunicación y apoyo constante entre sus compañeros de trabajo?					
18. ¿Las relaciones entre todos los compañeros de trabajo genera un buen clima laboral?					



## INSTRUMENTO DE RIESGO LABORAL

1: Nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre y 5: siempre

Items	1	2	3	4	5
1. Se cuenta con una adecuada iluminación en sus espacios de trabajo					
2. Existen ruidos perturbadores dentro de su espacio de trabajo					
3. Los espacios de trabajo cuentan con la ventilación necesaria					
4. Se cuenta con los materiales necesarios cuando se trabaja con radiación o rayos ionizantes					
5. Se exige un sobre esfuerzo físico dentro de sus horas de trabajo					
6. Constantemente mantiene posturas inadecuadas que le generan molestias físicas					
7. Sus actividades laborales le exigen permanecer de pie largos periodos de tiempo					
8. Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes					
9. Considera que en su centro de trabajo para algunas actividades se requiere de más personal					
10. Considera que sus funciones son excesivas y que tiene una sobrecarga laboral					
11. Recibe el apoyo de sus compañeros de trabajo cuando usted lo requiera					
12. Su trabajo es reconocido por sus compañeros de trabajo y sus superiores inmediatos					
13. Considera que su trabajo le exige demasiado y que trabaja bajo presión					
14. Considera que tiene síntomas de estrés					
15. Cumple con el protocolo de lavado de manos antes y después de la atención a los pacientes					
16. Hace uso de elementos de protección cuando entra en contacto con fluidos corporales					
17. Es cuidadoso cuando trabaja con objetos punzo cortantes					
18. Cuenta con todas las medidas de bioseguridad para desarrollar su trabajo					
19. Cuenta con todos los elementos de protección para desarrollar su trabajo					
20. Tiene contacto continuo con sustancias químicas					
21. Cuenta con los elementos necesarios para trabajar con sustancias químicas.					

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: *Condiciones de trabajo y carga laboral en el servicio de tuberculosis de un hospital nivel III, Cúcuta - 2022*  
 1.2. INVESTIGADOR (ES): *C.E. SILVA ROSMERY*

#### DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos: *CEZAR AUGUSTA TABOADA CÁCERES*  
 2.2 Especialidad: *Biología Médica en Laboratorio Clínico y Banco de Sangre*  
 2.3 Lugar y Fecha: *C. E. de Noviembre del 2022*  
 2.4 Cargo e Institución donde labora: *Supervisor en laboratorio Clínico y Banco de Sangre - ESSALUD*

COMPONENTES	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
FORMA	1. Redacción	Los indicadores o ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. Objetividad	Está expresado en conducta observable.				X	
CONTENIDO	4. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
ESTRUCTURA	7. Organización	Existe una organización lógica.				X	
	8. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10 Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

#### I. OPINION DE APLICABILIDAD:

*Sí, se puede aplicar.*

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *89%*

#### III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación. (X) Debe corregirse. ( )

*[Firma]*  
 CÉSAR A. TABOADA CÁCERES  
 SUPERVISOR  
 SERVICIO DE LABORATORIO CLÍNICO Y  
 BANCO DE SANGRE  
 DNI: 

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: *Condiciones de trabajo y riesgos laborales en el programa de tuberculosis de un hospital nivel III-1, Perú - 2022*  
 1.2. INVESTIGADOR (ES): *C.A.B. SILVA ROSAS, J.*

### DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos: *CESAR AUGUSTA TABADA CÁCERES*  
 2.2 Especialidad: *Lic. Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Banco de Sangre*  
 2.3 Lugar y Fecha: *D.E. de Noroeste del 2022*  
 2.4 Cargo e Institución donde labora: *Supervisor en Laboratorio Clínico y Banco de Sangre ESSALUD*

COMPONENTES	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
FORMA	1. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. Objetividad	Está expresado en conducta observable.					X
CONTENIDO	4. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
ESTRUCTURA	7. Organización	Existe una organización lógica.				X	
	8. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10 Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

### I. OPINION DE APLICABILIDAD:

*Si se puede aplicar*

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *90%*

### III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación. (X)      Debe corregirse. ( )

  
 Mg. César A. Tabada Cáceres  
 SUPERVISOR  
 Sello y Fianza del LABORATORIO CLÍNICO Y BANCO DE SANGRE  
 DNI: 

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Condiciones de trabajo y riesgo laboral en el programa de tuberculosis de un hospital nivel III-I, Cusco – 2022

1.2. INVESTIGADOR (ES): Ore Silva, Rosmery

### DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos: Eder Arturo Aco Corrales

2.2 Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

2.3 Lugar y Fecha: Cusco, 5 de noviembre de 2022

2.4 Cargo e Institución donde laboral: Docente universitario UAC

COMPONENTES	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
FORMA	1. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. Objetividad	Está expresado en conducta observable.					X
CONTENIDO	4. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación					X
ESTRUCTURA	7. Organización	Existe una organización lógica.				X	
	8. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10 Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

### I. OPINION DE APLICABILIDAD:

Se puede aplicar

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91%

### III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación. ( X )

Debe corregirse. ( )

Sello y Firma del Experto.

DNI: 42495820

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Condiciones de trabajo y riesgo laboral en el programa de tuberculosis de un hospital nivel III-I, Cusco – 2022

1.2. INVESTIGADOR (ES): Ore Silva, Rosmery

### DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos: Eder Arturo Aco Corrales

2.2 Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

2.3 Lugar y Fecha: 5 de noviembre de 2022

2.4 Cargo e Institución donde laboral: Docente Universitario UAC

COMPONENTES	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
FORMA	1. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. Objetividad	Está expresado en conducta observable					X
CONTENIDO	4. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación					X
ESTRUCTURA	7. Organización	Existe una organización lógica.				X	
	8. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10 Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

### I. OPINION DE APLICABILIDAD:


Se debe aplicar

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%

### III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación. (x)

Debe corregirse. ( )

  
Sello y Firma del Experto.  
DNI: 42495820





VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: *Condiciones de trabajo y riesgo laboral en el programa de tuberculosos de un hospital rural III-8, Cúcuta - 2022*  
 1.2. INVESTIGADOR (ES): *Diego Silva Rosales*

DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos: *WALTER LÓPEZ LÓPEZ*  
 2.2 Especialidad: *Lic. Tecnología Médica en Laboratorio Clínico y Banco de Sangre*  
 2.3 Lugar y Fecha: *El C. Nazareth del 2022*  
 2.4 Cargo e Institución donde labora: *Coordinador del Servicio de Patología Clínica y Banco de Sangre ESSALUD*

COMPONENTES	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
FORMA	1. Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. Objetividad	Está expresado en conducta observable.					X
CONTENIDO	4. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
ESTRUCTURA	7. Organización	Existe una organización lógica.				X	
	8. Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10 Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

I. OPINION DE APLICABILIDAD:

*Si. Se puede aplicar.*

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *91%*

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación. (X) Debe corregirse. ( )

Sello y Firma del Experto.

DNI:

*Walter López*  
 WALTER LÓPEZ LÓPEZ  
 CLINICIA LABORATORIO CLÍNICO Y BANCO DE SANGRE  
 CÚCUTA - 2022

ESSALUD

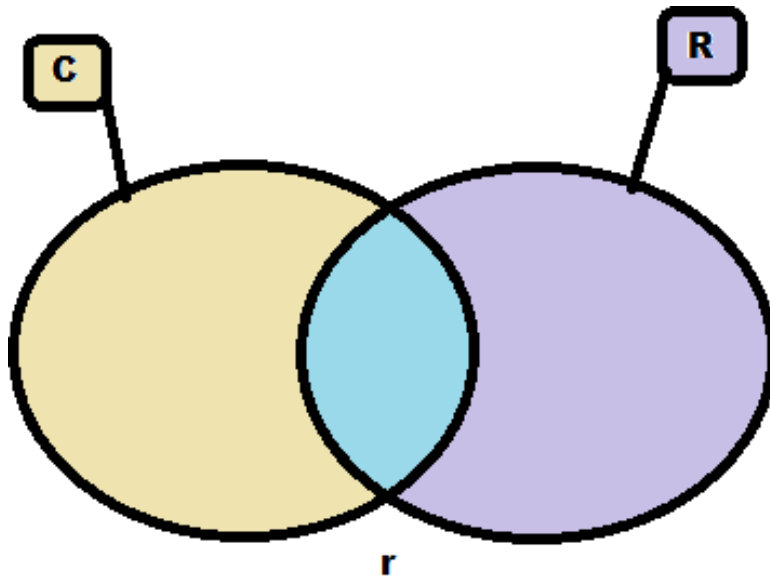






de la prueba estadística de Kolgomorov-Smirmov en las variables y dimensiones es de (0.000) por lo cual se afirma que los datos tienen un origen de una distribución no paramétrico. Por lo tanto, para poder procesar esos datos se hará uso del estadígrafo no paramétrico conocido como Rho de Spearman.

Anexo 6: Diagrama del diseño de investigación:



**C+R = MUESTRA EN ESTUDIO**

**C = CONJUNTO DE LA VARIABLE 1**

**R = CONJUNTO DE LA VARIABLE 2**

**r = CORELACION ENTRE LAS VAIABLES**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "

Condiciones de trabajo y riesgo laboral en el programa de tuberculosis de un hospital nivel III-I, Cusco - 2022

", cuyo autor es ORE SILVA ROSMERY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA <b>DNI:</b> 10435237 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5361-6541	Firmado electrónicamente por: MCABRERACR10 el 18-01-2023 14:57:48

Código documento Trilce: TRI - 0497852