



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Factores de riesgo y desempeño laboral del personal de
enfermería de hospitalización del H.M.Y.M de Loja, 2021

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

AUTORA:

Cardenas Veintimilla, Maria Fernanda (orcid.org/0000-0003-0075-0250)

ASESOR:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo cariño, primeramente, a Dios por darme salud y guiar mi camino permitiendo cumplir mis sueños y a mi familiar por todo el amor y apoyo incondicional y por ser mi fortaleza.

La autora

AGRADECIMIENTO

A mi familia por ser el apoyo incondicional en mi vida y en especial a mis padres por su comprensión y esfuerzo para cumplir con mis metas profesionales.

A la Universidad nacional César Vallejo y a sus catedráticos que me impartieron todos sus conocimientos y mostraron también sus valores permitiendo así una formación integral.

A mis compañeros de la Maestría con los cuales pudimos compartir experiencias y conocimiento y a todas aquellas personas que de una u otra forma contribuyeron a la elaboración de este proyecto.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

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	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.	20
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	26
<i>Nivel descriptivo de los riesgos en el personal de enfermería</i>	26
TABLA 2	27
<i>Riesgos laborales</i>	27
TABLA 3	28
<i>Nivel de calificación de Desempeño Laboral del personal de enfermería</i>	28
TABLA 4	29
<i>Nivel descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño laboral del personal de enfermería</i>	29
Resultados inferenciales:	30
Hipótesis General:	30
TABLA 5	30
<i>Correlación entre los factores de riesgo y desempeño laboral</i>	30
Hipótesis específica 1:	31
TABLA 6	31
<i>Correlación entre desempeño laboral y riesgos biológicos</i>	31
Hipótesis específica 2:	32
TABLA 7	32
<i>Correlación entre desempeño laboral y riesgos ambientales</i>	32
Hipótesis específica 3:	33
TABLA 8	33
<i>Correlación entre desempeño laboral y riesgos emocionales</i>	33
Hipótesis específica 4:	34
TABLA 9	34
<i>Correlación entre desempeño laboral y riesgos ergonómicos</i>	34

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es establecer la relación entre los riesgos y el desempeño laboral del personal de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja 2021, es una investigación de diseño no experimental y no aplicada, descriptivo-correlacional, su muestra está constituida por 58 profesionales de los servicios de hospitalizaciones. El levantamiento de la información fue mediante una encuesta que constaba de 52 preguntas cerradas, 32 preguntas sobre la variable factores de riesgo laboral y 20 preguntas sobre la variable desempeño laboral. A través del programa de Excel y el software SPSS se procesaron los datos obteniendo una correlación negativa moderada con $-0,524$ inversamente proporcional entendiéndose que al incrementarse los riesgos laborales disminuye el desempeño laboral, además de otros datos relevantes de que el 90% de los profesionales están “frecuentemente” expuesto a los diferentes riesgos laborales.

Palabras clave: personal de enfermería, riesgos, patologías, prevención.

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the relationship between the risks and the work performance of the nursing staff of the hospitalization services of the Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja 2021, it is an investigation of non-experimental and non-applied, descriptive-correlational design, it's The sample is made up of 58 professionals from hospitalization services. The information was collected by means of a survey that consisted of 52 closed questions, 32 questions on the variable work risk factors and 20 questions on the variable work performance. Through the Excel program and the SPSS software, the data were processed obtaining a moderate negative correlation with -0.524 inversely proportional, understanding that when occupational risks increase, work performance decreases, in addition to other relevant data that 90% of professionals are "Frequently" exposed to different occupational hazards.

Keywords: nursing staff, risk, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad el trabajo se considera una actividad que genera riesgo para la salud, debido a que no siempre se dan en las condiciones ni con los instrumentos adecuada, convirtiéndose en una amenaza para la salud de los empleados. A medida que pasa el tiempo la evaluación de los riesgos laborales va tomando fuerza en los diferentes campos ya que es preocupante el incremento e intensificación de los riesgos a los servidores. Los factores laborales son elementos que, presentes en las actividades a desarrollar en el trabajo influyen en la disminución de la salud del trabajador, pudiendo desencadenar un daño irreversible, dependiendo del ámbito laboral, condiciones o características del trabajo. (Jiménez B. 2011)

Los trabajadores de las instituciones de salud especialmente enfermería, se ven afectados por varios riesgos como: agentes infecciosos, posturas incorrectas, sobre esfuerzo al manejar los pacientes, deslizamientos múltiples, exposición a diferentes agentes químicos irritables, alergénicos y/o mutagénicos, y es de conocimiento que pueden ser causantes de dañar la salubridad de los profesionales. En otro aspecto, los pacientes, son el centro de atención del trabajo de estos servidores y están durante el proceso de enfermedad, agonía e incluso muerte, incrementando un padecimiento más al laboral, y a su vez aumentado la carga física y mental para este grupo de trabajadores. (Borgues. s.f.)

De los riesgos que afectan el desempeño laboral del personal están la carga laboral, la comunicación ineficaz, el ambiente inadecuado, el exceso de responsabilidad que deben soportar los trabajadores, las emociones, los pacientes y familiares, además de factores externos tales como la situación socioeconómica, familiar, que conllevan al deficiente desempeño laboral, el sector de la salud está constituido por alrededor de 35 millones de salubristas a nivel mundial, lo que corresponde al 12 por ciento del proletariado laboral. Sin importar que el personal de salud está constituido por un numeroso grupo, éste ha sido olvidado por el sector de la salud ocupacional, tanto las instituciones gubernamentales y las mismas instituciones de salud sin brindar la suficiente atención a los riesgos laborales que

también forman parte de las instituciones de salud que prestan sus servicios a la población. (Organización mundial de la Salud [OMS], 2015)

En los países subdesarrollados, cada año crecen los accidentes y patologías laborales ocupando entre el 2% al 11% del Producto Interno Bruto (PBI), siendo los riesgos laborales la causa primordial a la que están expuestos los trabajadores, los cuales se podrían prevenir con acciones de promoción de menor costo e inversión. (Organización Internacional del Trabajo, OIT/[s.f.])

Por lo que con esta investigación se pretende determinar los factores de riesgo a los que está expuesto el personal de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja, y el desempeño laboral para que de esta manera se eviten eventos adversos indeseados por parte del personal, los cuales pueden provocar daños irreversibles a la salud del paciente.

En la Realidad Problemática los profesionales de enfermería conforman el 60% de los trabajadores en los servicios de salud, constituyendo un pilar fundamental de los servicios asistenciales. Los trabajadores de la salud cumplen con horarios especiales de 24 horas continuas en un servicio cumpliendo con diversas actividades, lo que implica que quienes forman parte del equipo de salud se encuentren vulnerables a los distintos factores de riesgo laborales. (Jurado, 2017)

De acuerdo a la OMS (2014) de los riesgos laborales encontramos contusiones, ruidos, sustancias químicas, sustancias que pueden ser transportadas en el ambiente, además los riesgos ergonómicos lo cual dan origen a enfermedades crónicas con el 37% de casos de dorsalgia, 16% de disminución de la audición, 13% de enfermedad pulmonar obstructiva crónica, 11% de asma, 8% de traumatismos, 9% de cáncer de pulmón, 2% de leucemia y 8% de depresión.

La Organización Panamericana de la Salud, (2014) se registra que en América Latina se notifican tan solo del 1% al 5% de las enfermedades laborales, de las que causan incapacidad o están sujetas a indemnizaciones o no son reportadas como tales, sino reportadas como accidentes comunes. Entre las enfermedades que más se registran esta la hipoacusia, enfermedades de la piel, respiratorias e intoxicaciones por plaguicidas y metales pesados.

Tuyapanta, (2012), en Ecuador, con el estudio “Riesgos laborales en el personal de enfermería que labora en sala de operaciones del hospital Carlos Andrade Marín”, encontró que el 100% de la población en estudio de encuentra en contacto con sangre y más fluidos corporales, de los cuales un 80% fue a causa de cortaduras y pinchazos y el 20% fue con salpicaduras de fluidos corporales.

El Área de la salud es un sector crítico en la que el personal está en contacto con los agentes biológicos, ergonómicos y psicológicos constituyéndose en peligro para los salubristas. A consecuencia de los riesgos ya mencionados y por la ausencia de programas de bioseguridad se han perdido vidas de los trabajadores de las instituciones de salubridad. Por tal motivo se busca implementar y fomentar una cultura de prevención, para llegar a un diagnóstico oportuno y a la vez una evaluación continua de los riesgos, con el propósito de controlarlos a tiempo; y haciendo énfasis en la capacitación permanente a los trabajadores sobre seguridad y salud ocupacional. (Castro, 2017)

Es por esto que surge la problemática sobre ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo y el rendimiento laboral del personal de enfermería de hospitalización del H. M. Y. M de Loja 2021? y los problemas específicos sobre ¿Qué relación existe entre los factores biológicos y el rendimiento laboral del personal de enfermería de hospitalización?, ¿Qué relación existe entre los factores ambientales y el rendimiento laboral del personal de enfermería?, ¿Qué relación existe entre los factores emocionales y el rendimiento laboral del personal de enfermería? y ¿Qué relación existe relación entre los factores ergonómicos y el rendimiento laboral del personal de enfermería?

La justificación de esta investigación se da debido a que enfermería constituye aproximadamente la mitad de los servidores de la salud a nivel mundial, y en el Ecuador representa el 14,5% que aportan con sus servicios en el sistema sanitario, siendo la salud uno de los principales derechos del estado ecuatoriano, a toda persona se le debe garantizar el derecho a desarrollar su trabajo en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Ministerio de salud pública, MSP, [2019]).

El bienestar tanto del paciente como del profesional de la salud son una de las prioridades en los sistemas sanitarios, de donde surge el interés por desarrollar el tema de investigación “Factores de Riesgo y Desempeño Laboral del personal de enfermería de hospitalización del H.M.Y.M de Loja” con al cual se pretende obtener información actualizada y ser parte del proceso de identificación de los riesgos laborales que podrían influir en desarrollo laboral del personal y de esta manera llegar a directivos y profesionales para darle la debida importancia a la existencia y notificación sobre los accidentes laborales.

Sobre la justificación teórica cabe recalcar que en el presente estudio se abordarán conceptos relacionados a las variables definidas en el estudio las cuales serán de aporte teórico para futuras investigaciones afines con dicho tema de investigación.

Dentro de la justificación práctica, el presente estudio brindará datos estadísticos actualizados sobre la problemática en desarrollo y su vez proponer acciones de intervención en la solución de los problemas identificados sobre riesgos laborales de los servicios de salud.

En la justificación metodológica, en este estudio se desarrollará en base a métodos de investigación que permiten obtener la información deseada de las variables mediante la observación científica, además ofrece instrumentos de recolección de datos.

En el Hospital de seguridad social, Manuel Ygnacio Monteros de Loja, no se han desarrollado evaluaciones sobre los riesgos a los que se exponen los salubristas, y al obtener los resultados del presente estudio se pretende lograr un impacto social en el que las autoridades de la institución centren su atención en el personal de enfermería que representa la mayor fuerza laboral en la institución, considerando que un trabajo seguro es el que no expone al trabajador a ningún riesgo los cuales pueden ser evitables, y de esta manera que el desempeño del personal no se vea afectado.

Teniendo como objetivo general de este estudio, establecer la relación entre los factores de riesgo y el desempeño laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja.

En lo que se refiere a los objetivos específicos se pretende: determinar la relación entre los factores biológicos y el rendimiento laboral del personal de enfermería de hospitalización del H.M.Y.M, establecer la relación entre los factores ambientales y el rendimiento laboral del personal de enfermería, determinar la relación entre los factores emocionales y el rendimiento laboral del personal de enfermería y establecer la relación entre los factores ergonómicos y el rendimiento laboral del personal de enfermería.

Como hipótesis general tenemos, existe relación entre los Factores de Riesgo y el Desempeño Laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja 2021.

Dentro de las hipótesis específicas están: existe relación entre los factores biológicos y el rendimiento laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de 2021, existe relación entre los factores ambientales y el rendimiento laboral del personal de enfermería, existe relación entre los factores emocionales y el rendimiento laboral del personal de enfermería y existe relación entre los factores ergonómicos y el rendimiento laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Escobar & Vargas (2017), Perú-Huancavilca, denominado “Riesgos Laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia de Huancavelica” con el objetivo de determinar los riesgos laborales de Enfermería, fue un estudio descriptivo cuantitativo y transversal. En una muestra de 30 enfermeras se aplicó una encuesta como instrumento, y los resultados fueron que el 50% presentan riesgo laboral medio mientras que el 33,3% se exponen a un riesgo bajo y el 16,7% alto, también se obtuvo que el 76,7% están expuestas a riesgos biológicos medio, el 13,3% se encuentra en riesgo bajo y un 10% en riesgo alto. De los riesgos químicos el 76,7% es bajo y el 23,3% con riesgo medio y de riesgo alto ninguno. En cuanto a riesgo físico 50,0% presentan riesgo medio, el 40,0% con riesgo bajo y 10,0% riesgo alto. En lo que respecta a riesgo psicosocial el 50,0% estaban en riesgo medio, seguido de 36,7% con riesgo bajo y un 13,3% riesgo alto. De riesgos ergonómicos el 63,3% presentan riesgo medio seguido el 20,0% con riesgo bajo y 16,7% riesgo alto, concluyeron que los riesgos del personal en las áreas están en un nivel medio ya que frecuentemente manipulan fluidos corporales, tienen excesiva carga física, con un porcentaje más bajo de profesionales que expresan riesgo alto por no utilizar prendas de protección o de barrera, además de los riesgos ergonómicos por mantenerse de pie por más de 2 horas durante el turno.

Gómez & Laguado (2014), en la investigación “Proposal of nursing intervention of the risk factors that affecting work environment” reconocieron la relevancia de la promoción y prevención de la salud en diferentes ámbitos, para realizar un plan de intervención en enfermería y los factores de riesgo encontrados en un entorno laboral, propuesta de Manejo ambiental, seguridad del trabajador, orientado a sus actividades, basadas en la formación en salud, incitando a participar de ambientes saludables, lo que incluye la capacitación en lo que se refiere al manejo adecuado de herramientas, uso de prendas de protección, afiliación a la seguridad social para los empleados, notificación de accidentes o enfermedades desencadenadas por el desarrollo de las actividades laborales.

Beron & Palma (2011), Argentina-Malargüe en la investigación “Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería” es un estudio de tipo

descriptivo de corte transversal, elaborado en las áreas de maternidad, pediatría, consultorios externos y traslados, del Hospital Malargüe, con la población de 43 licenciadas y personal auxiliar de enfermería, se levantó la información mediante una encuesta, encontrando que el personal se siente emocionalmente agotado en su trabajo con un 6,98% y con no se siente agotado un 60,47%. De acuerdo a la muestra del Hospital Malargüe un 39,53% hace referencia a enfermeros que No considera ser maltratados, y el menor porcentaje con un 13,95% corresponde a enfermero (a veces) consideran que son tratados de forma adecuada. Mediante este estudio podemos decir que las enfermeras refieren un exceso de trabajo en los turnos rotativos, falta de personal.

En el ámbito nacional está el estudio de Balseca & Villamar (2012) teniendo lugar en el centro Hospitalario Dr. Abel Gilbert Pontón, cuyo propósito fue determinar los riesgos ocupacionales que están propensas las enfermeras que laboran en dicha institución, la metodología utilizada fue de campo, cuali-cuantitativo, descriptivo de tipo transversal, con una población de 112 enfermeras que brindan sus servicios en las de Urgencias, Cuidados Intensivos, clínico-quirúrgico y medicina interna y para obtener la información mediante la aplicación de una encuesta de 18 preguntas. Los resultados indicaron que del personal un 42% no fue capacitado sobre Riesgos Ocupacionales. De los riesgos ocupacionales, en la población estuvo el riesgo biológico con 37%, psicologico 30%, físico 13%, químico 11%, ambiental 9%, concluyendo que existe un elevado listado de riesgos en los profesionales, sin embargo, no se presta la atención requerida por parte de las autoridades para promover conocimientos y medidas de prevención

Vega y Castillo (2020), en su investigación “Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal en el centro de salud de Latacunga” con el objetivo de reconocer los riesgos que influyen en el desempeño laboral del personal, fue de tipo cuantitativo/ descriptivo de corte trasversal de campo. La muestra constituida por todos los servidores del Centro de Salud Tipo C, Latacunga, se trabajó con un 100% de la población. Se aplicó una encuesta de 26 preguntas para establecer el nivel de influencia (alto/medio/bajo) de los factores en el rendimiento laboral del personal. En cuanto a los resultados se evidenciaron que el factor, motivación laboral, tiene una afectación mediana en la mayoría del personal y con un

porcentaje considerablemente alto en la carga laboral, cabe decir que el personal de Enfermería sobresale ante este aspecto. Se concluyen que el personal de del Centro de Salud Tipo C, Latacunga correría el riesgo de tener un bajo rendimiento laboral ya que presentaron resultados significativos ante los factores motivación laboral y principalmente la carga laboral ya que en su mayoría representa el sexo femenino, es decir se suma tanto la carga laboral como las actividades del hogar.

Fuentes & Guambo (2019), en su investigación en una investigación realizada en un hospital de las fuerzas armadas en Quito, sobre factores ambientales y su influencia en el rendimiento laboral en el personal de Enfermería, Octubre 2019-marzo 2020“ se utilizaron los métodos inductivo y descriptivo para la sistematización de datos se lo hizo mediante un evaluación del desempeño del personal además de la identificación de los factores ambientales que inciden en el cumplimiento de actividades por parte de los trabajadores, el instrumento que se aplico fue la encuesta que permitió determinar que el 23% de empleados presentan puntajes entre 68% y 79% en la evaluación anual de su desempeño , así mismo el 63% del personal fue atendido en el Servicio de Salud Ocupacional por patologías como el estrés y lumbalgia derivadas de su trabajo. En cuanto a los datos de la investigación de campo, que se refiere a los riesgos ambientales, se determinó que un 87% del personal refiere la presencia de daños en el sistema de ventilación, 73% considera que la iluminación es inadecuado , 83% no está satisfecho con las actividades del personal administrativo considerándolas sus funciones como inapropiadas, etc., luego del análisis de los resultados de la investigación se propone el fortalecimiento del Sistema de salud Ocupacional, con la finalidad de prevenir patologías y mejorar el rendimiento laboral del personal.

Dentro de los antecedentes locales esta la investigación realizada por Sinche (2015), hospital de seguridad social IESS de Loja” cuyo objetivo fue identificar los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto el personal Auxiliar de Enfermería, fue un estudio de tipo descriptivo y transversal, con población de 78 personas; y para la captación de datos se lo hizo a través de una encuesta. Con los datos recopilados se determinó que en el desarrollo de sus actividades se están expuestas/os a: riesgos físicos como el ruido que afecta al 83,33% del personal, los riesgos químicos dentro de los que figura que el 83,33% del personal está expuesto

al vircom, seguido de los riesgos biológicos con el 88,46%, la exposición a sangre y los riesgos ergonómicos que incluyen la posición de pie por largas horas y con posturas inclinadas al realizar las actividades laborales.

Díaz (2011), en su investigación sobre factores de riesgo y enfermedades ocupacionales en el personal de enfermería profesionales y no profesionales, en instituciones de salud privadas, durante noviembre/2010 – abril/2011, de tipo descriptivo y transversal con una muestra de 29 personas, de los resultados que destacan tenemos: el 96.55% es de sexo femenino, los grupos etarios corresponden a las siguientes edades de 24 años con el 17.24% y de 25 años un 10.34%, de los riesgos a los que estuvieron expuestos tenemos: los físicos como el ruido (44.83%), con radiaciones (37.93%), mala iluminación (20.69%), y espacio laboral reducido (27.59), dentro de los factores químicos están: el cloro (65.52%), el alcohol (82.76%), el talco (17.24), y látex (55.17%), el formol y otros desinfectantes químicos (31.03%), que son los que se usan con más frecuencia al momento de realizar la limpieza terminal y concurrente del material y los espacios utilizados por los usuarios, de los factores biológicos como la orina (89.66%) y heces (86.21%). En la institución cuentan medidas de protección: como guantes, gorros, batas y mascarillas, de los cuales un 82.76% los utilizan correctamente. También determinaron que el 93.10% tiene conocimiento de riesgos y sobre las medidas de bioseguridad. Los accidentes que han padecido los trabajadores de las instituciones alcanzan el 65.52% pinchazos, el 41.38% cortes y el 65.52% salpicaduras. Y finalmente se constató que el 55.17% cuenta con capacitación sobre medidas de Bioseguridad.

Riofrio (2015), con el estudio realizado al personal de Enfermería de un hospital de la ciudad de Loja, con una investigación de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, teniendo una muestra de 30 profesionales, obteniendo como resultado que los trabajadores de salud se encuentran expuestos a riesgos físicos está en un nivel medio en lo que se refiere al calor seco y al ruido; riesgos químicos, es un nivel de exposición alto; de los riesgos biológicos con una exposición media y alta para los fluidos corporales; en los riesgos ergonómicos con una alta exposición por permanecer de pie por tiempo prolongado. El propósito de la investigación fue de

mejorar las herramientas para lograr la innovación de una auténtica cultura de la prevención de riesgos en los servicios de salud.

Bases teóricas

Salud ocupacional

De los antecedentes que destacan en el inicio de la salud ocupacional están las culturas de Grecia y Roma, entre los siglos VI y IV, siendo la época con mayor avance para los trabajadores debido a la construcción de la Gran Acrópolis, donde obtuvo 8 de los más importantes aportes sobre la medicina ocupacional, que fueron en el campo del trabajo en minas por las enfermedades de intoxicación. Hipócrates estableció en su tratado de enfermedades de los mineros "Aires, agua y lugares" implementando métodos para la supervisión de los centros de trabajo y de esta manera identificar las causas de las enfermedades, fu el quien dio inicio a la medicina ocupacional, salubridad y fisioterapia. Aristóteles el filósofo y naturalista griego, es otro personaje importante en el surgimiento de la salud ocupacional de su época, pues se dedicó a la indagación sobre algunas deformaciones físicas por el desarrollo de actividades ocupacionales, planteando la importancia de la prevención de las mismas, además investigo sobre las enfermedades producidas por intoxicación por plomo (Arias 2012).

Salud ocupacional es una disciplina encargada de cuidar y promocionar la salud de los empleados con la prevención y control de enfermedades, además el control de accidentes en las áreas de trabajo y a su vez crear condiciones que permitan eliminar los factores que desmejoren la salud de sus servidores, mediante la promoción de un trabajo seguro y sano en lo que respecta a la organización, creación de buenos ambientes, bienestar físico, mental y social de los trabajadores, procurando generar vida social y económicamente productiva para contribuir al desarrollo sostenible de sus trabajadores generando enriquecimiento tanto humano como profesional.(Ramírez, 2012)

Riesgos

Es la probabilidad de exposición a un suceso de peligro inminente que puede darse en un lugar determinado pudiendo ser causa de perjuicio para uno o varios

individuos; es decir mide la vulnerabilidad del entorno y los sujetos del mismo de resultar afectados. Según el sociólogo alemán Niklas Luhmann (1998), el peligro es una consecuencia de tomar decisiones erróneas e irracionales, que da origen a la exposición de un suceso en el entorno por decisión. (Martínez, 2020)

Riesgos Laborales

Se la define como aquellas situaciones que pueden alterar el equilibrio mental, físico y social, las mismas que son a causas de cierto trabajo actividad que se desarrolla una persona mientras labora. Existe la probabilidad que el trabajador padezca un daño por el desempeño de sus actividades en el trabajo, para calificar la gravedad de los riesgos profesionales depende de los factores de la probabilidad y la severidad, desencadenando enfermedades, patologías o lesiones sufridas por acciones durante el trabajo (Cañada et al., 2012)

Riesgos Biológicos

Es toda aquella probabilidad de que se produzca un evento como resultado de la exposición a los agentes de tipo biológico, como se los conoce a los diferentes microorganismos, endoparásitos o cultivo en general, que tienen la capacidad de producir una enfermedad, toxicidad, infecciones o alergias. Para que la infección se desarrolle en el individuo, debe existir la relación de 3 elementos que son: el germen, vía de transmisión y el sujeto. La transmisión puede ser de persona a persona: personal sanitario, personal de seguridad, docentes, geriátricos, penitenciarios. De transmisión por objetos contaminados como: consecuencia de pinchazos, cortes, mordeduras, salpicaduras y erosiones (García, 2020).

Clasificación de los riesgos Biológicos:

Por Bacterias son microorganismos unicelulares simples, que se pueden observar a través del microscopio y capacidad de vivir en un medio adecuado tal como agua, tierra y sin necesidad de otros organismos, se multiplican por división simple y las principales vías de ingreso son incisiones y por la ingesta de alimentos contaminados, entre las enfermedades que pueden ser causadas por bacterias esta: tuberculosis, tétanos, salmonelosis, disentería, brucelosis, fiebre de malta, infección por estafilococos y estreptococos.

Los virus, estos son microorganismos de menor tamaño y son observados únicamente por un microscopio electrónico, deben unirse a una célula para vivir y ser capaz de crecer y multiplicarse, por los virus pueden producirse las siguientes enfermedades: hepatitis, rabia, poliomielitis, meningitis, linfocitarias, herpes, sida entre otros.

Los hongos son formas de vida complejas de estructura vegetal y su hábitat natural es el suelo, no pueden sintetizar proteínas por si solos y producen enfermedades principalmente micóticas como el pie de atleta, asma, se presentan principalmente a través de la piel.

Están los parásitos que son organismos animales que desarrollan algunas fases de su ciclo de vida en el organismo del ser humano, entre las enfermedades producidas por los parásitos esta: la malaria, la bilharziasus o esquistosomiasis, etc. (Lima M, 2014)

Entre las medidas de protección deben ser a todos los fluidos humano o animal, mediante el uso de guantes, lavados de manos antes y después de la utilización de guantes, no reusar materiales portopunzantes, no reencapuchar agujas, desechar correctamente el material cortopunzante, desinfectar las superficies altamente contaminadas y cubrirla con apósitos, llevar un esquema de vacunación como el de la hepatitis B y tener conocimiento y manejo adecuado de los protocolos ante un accidente con riesgo biológico.(Zuheir, [s.f])

Riesgos Ambientales

Se los puede definir como toda energía que al estar presente en el lugar de trabajo puede llegar a causar daño en el trabajador de acuerdo a las características de los factores que resultan como consecuencia a la exposición a contaminante ambientales en el trabajo, asociados al ruido, vibraciones, iluminación ventilación, y climatización.

Ruido, se lo denomina al sonido que produce daño en el lugar de trabajo, que no en todas las actividades se constituye en un riesgo; existen labores que por su exigente concentración se ven obstaculizadas por los ruidos en altos niveles, convirtiéndose en una dificultad para el desarrollo de las mismas. En otras circunstancias el ruido permanente se transforma en una molestia y aumenta el

efecto de fatiga durante el horario de trabajo, además de que el ruido impide una comunicación adecuada. El aspecto que destaca al estar expuestos a este riesgo es la posibilidad de presentar sordera en los trabajadores de acuerdo a nivel de exposición.

En lo que respecta a las vibraciones es un factor que se lo define como la oscilación mecánica que se transfiere al cuerpo humano cuando se utilizan herramientas con motores que al mismo tiempo producen ruidos, las vibraciones se transmiten al cuerpo por contacto directo por manos y brazos. Por lo tanto cuando una persona que se expone a estas vibraciones, podrían verse afectados pequeñas lesiones musculares, además sus articulaciones lo que conllevan a enfermedades musculoesqueléticas. (Cabana, 2020)

El factor de temperatura hace referencia a situaciones extremas como temperaturas elevadas o muy baja, las temperaturas elevadas generalmente la encontramos en los trabajadores que deben llevar vestimentas de protección y de esta forma aumenta la temperatura del cuerpo, en las personas la temperatura adecuada es aproximadamente de 37°C, sin tener en cuenta la temperatura que produce la actividad muscular generando calor el cual debe ser disipado para mantener una temperatura corporal normal, el personal al estar constantemente realizando actividades en altas temperaturas se produce el estrés térmico por la aglomeración excesiva de calor en el cuerpo dando como resultado la sudoración lo que conlleva a la persona a la deshidratación y al desequilibrio hidroelectrolítico. Al realizar trabajos en altas temperaturas el ritmo cardiaco aumenta progresivamente a medida que aumenta la temperatura como las actividades laborales, produciendo fatiga y cansancio con mayor facilidad. El estar expuesto a temperaturas elevadas puede ser causa de que se transforme una ocupación relativamente fácil en un trabajo extremadamente duro y tedioso. De los riesgos ambientales como el lugar de trabajo, donde se permanezca en un ambiente demasiado caluroso puede desencadenar riesgos importantes con: El golpe de calor, desmayo, deshidratación y agotamiento. (Rosero, 2016)

La Iluminación es la calidad de luminosidad en el lugar de trabajo, no es simplemente la iluminación en general sino hace referencia a la luz adecuada en un punto de trabajo determinado, una luminosidad adecuada influye en la rapidez

y efectividad de localizar señales y discriminar los estímulos, las recomendaciones para una iluminación correcta en oficinas son de 300 a 700 luxes. En lo que respecta a actividades que necesitan de una agudeza visual alta y sensibilidad al contraste es necesario tener una iluminación de 1000 a 10000 luxes. (Rosero, 2016)

Una intensidad de luz no adecuada es causante de: fatiga intelectual y visual, errores y disminución de la calidad de trabajo, disminución de la productividad, accidentes, así como también cefaleas e irritabilidad. (Rosero, 2016)

El factor de ventilación es el procedimiento de reemplazar el aire interior de un sitio, teniendo en cuenta las impurezas, temperatura inadecuada o humedad excesiva, la ventilación natural es aquella que no necesita energía artificial para la renovación del aire mientras que la ventilación forzada necesita ventiladores para lograr la renovación del aire. Una ventilación no adecuada en el lugar de trabajo puede desembocar con el daño en la salud de los trabajadores tales como: sensación de agotamiento, desmejora de las habilidades cognitivas, aumento de la probabilidad de padecer reacciones alérgicas, cansancio generalizado y dolores de cabeza, irritabilidad de la garganta y escozor en los ojos. (Cappellette, 2014)

Riesgos Emocionales

Los riesgos emocionales son condiciones que, al estar presentes en las relaciones de organización de trabajo, el tipo de puesto y las tareas a realizar o incluso el entorno pueden llegar a ocasionar disminución de las tareas de trabajo y la salud de las personas, siendo causantes del estrés en los trabajadores.

Los factores emocionales son causantes del estrés laboral, y llegar a provocar daño psicológico y físico en los trabajadores esto depende del trabajo y las actividades que este conlleve.

Este es un riesgo que no necesariamente deteriore la salud de los trabajadores, dependiendo si el individuo utiliza las medidas correctas para afrontarlo, ya sea modificando el comportamiento, emociones y su capacidad de adaptación. El origen de los riesgos emocionales suele estar presente en el entorno donde se desarrollan las situaciones, debido al mal diseño y organización del trabajo.

Para analizar los principales efectos en la salud del riesgo emocional se agrupan en las siguientes categorías:

Fatiga muscular que genera disminución del desempeño, fuerza y velocidad laboral, y probablemente enfermedades cardiovasculares y lumbalgias.

Otra es la fatiga mental que causa malestar general, bajo autoestima e irritabilidad.

El trabajo nocturno, periodos cortos de descanso, trabajo extra es promotor de accidentes ya que se ve afectado el estado de alerta. Y por último tenemos, los estilos de mando y comunicación inadecuadas insatisfacción y desmotivación laboral, apatía e indiferencia por las actividades que desarrolla en las instituciones, rabia y agresividad reprimida, errores en el trabajo, ausentismo laboral, rotación laboral constante, conflictos interpersonales, estrés laboral restricción de la participación social y comunitaria. (Monte, 2012)

Riesgos Ergonomía

Se denomina Ergonomía es la encargada de estudiar los sistemas y el lugar de trabajo de los seres humanos, así como la aplicación de métodos de diseño, datos, teorías y principios, con la finalidad de optimizar el desempeño del ser humano y asegurar su bienestar, además de adaptación fisiológica, psicológica y social de los trabajadores con el objetivo de priorizar la situación laboral y las condiciones de las personas de cada área y de esta manera garantizar su bienestar, seguridad y salud.

Estos riesgos están relacionados con las circunstancias de trabajo, vinculando al hombre/maquina/ambiente.

El personal de enfermería en su actividades diarias al estar en contacto con los usuarios, instrumentos y materiales, esta forzada a realizar movimientos inadecuados, son situaciones que lo predisponen a realizar sobreesfuerzos en posiciones y posturas inadecuadas, permanecer largos periodos de pie, a esto le sumamos esto las horas extras y nocturnas que conlleva su trabajo, todas estas actividades se manifiestan en la salud del personal, produciendo estrés, dolores de cabeza, patologías musculares cansancio visual etc; los cuales son motivos de reposos médicos más frecuentes y a su vez disminución en la producción en las

instituciones que laboran. Las causas más frecuentes de descansos médicos y pérdidas laborales. Los cuales son:

Repetición: realizar las mismas actividades continuamente

Fuerza excesiva: ejercer fuerza física extenuante.

Postura extraña: No adoptar la postura adecuada al realizar unas sus labores.

Vibración: Esta acción sucede cuando al realizar un trabajar se utiliza equipos que en funcionamiento vibran.

Frío o calor extremo: la presencia de alta o muy bajas condiciones de temperatura también es un riesgo que incrementa la posibilidad de una lesión ergonómica en personal. (Zapata, 2020)

Desempeño laboral

Según Milkovich y Boudrem define al desempeño laboral al nivel de cumplimiento de las actividades en el trabajo, otro autor como Chiavenato lo define como la eficiencia de los trabajadores dentro de una institución, la cual es necesario para la organización, funcionamiento del individuo y su satisfacción laboral.

El desempeño laboral se refleja principalmente por los objetivos alcanzados, la eficiencia en cumplir las metas y los recursos utilizados para lograrlo.

Otra definición importante dada por Stoner J, es que al hablar de desempeño laboral se trata de las diversas formas en que los integrantes de una organización buscan la manera eficaz, para lograr las metas en común y establecer reglas básicas con anticipación.

Productividad y calidad: los trabajadores deben cumplir un objetivo en un tiempo determinado, a eso se lo denomina productividad, facilitando los materiales de tal manera que el resultado del trabaja sea lo más rápido posible, teniendo en cuenta que al aumento de productividad también debe estar relacionada con la calidad de servicios que se preste. (Chiang, 2015)

Eficiencia: además de la producción y calidad al realizar las actividades del trabajo, la eficacia enmarca estos dos aspectos, de tal modo, que la eficiencia se define principalmente en el hecho de que el empleado entregue su trabajo a tiempo,

bajo las metas establecidas en las instituciones, así como también el bienestar de los clientes.

Presencia en el entorno laboral: el trabajador además de cumplir con sus actividades con calidad, eficiencia y productividad, el trabajador debe mantener una buena relación con el resto del equipo, así como también saber manejar aspectos de carácter emocional. Este factor también debe ser tomado en cuenta para la evaluación del desempeño laboral (Sum, 2015).

Conocimiento del trabajo: todo trabajador debe contar con la capacitación constante para el manejo adecuado y oportuno de los implementos y equipos, así como la metodología que lo llevara a cumplir con sus tareas y actividades en el trabajo, la capacitación del personal debe ser permanente mediante talleres y cursos que lo mantengan actualizado con el fin de mejorar su desempeño.

Relaciones interpersonales: uno de los aspectos más importante en el trabajador es su capacidad de relación e integración en los equipos de trabajo, ya que de esta forma se lograrán resultado con mayor rendimiento, debió a que en los proyectos siempre es necesario el trabajo en equipo y a su vez impulsar un buen entorno laboral.

Calidad en los resultados: el alcance de los objetivos al prestar los servicios profesionales deben ser medidas en dos aspectos, cualitativas y cuantitativas, estos resultados dependerán de los metas que se desea cumplir en el servicio o institución que se labora.

Estabilidad emocional: la manera en la que un empleado realice sus actividades es tan importante como los resultados que debemos obtener. Que un trabajador no tenga contacto con sus colegas, por problemas personales o laborales da origen a un ambiente laboral perjudicial para el desempeño de los otros trabajadores.

Habilidades blandas y analíticas: un desempeño laboral adecuado no se refiere únicamente a los resultados que se alcancen o las metas cumplidas, sino que además incluye la puntualidad, comunicación óptimo, costumbres personales, entusiasmo entre otros, son aspectos que se los debe evaluar a diario. Al mismo tiempo es imprescindible contar con un trabajador que tenga una capacidad crítica

y analítica al momento de innovar y resolver crisis en las diferentes situaciones que se puedan presentar (Molina, 2019).

Según el ministerio de salud se han establecido las siguientes dimensiones para evaluar el desempeño y la conducta en el personal y técnicos en la salud.

Planificación: dentro de este parámetro se evalúa la capacidad del personal para ejecutar, calificar el trabajo de sí mismo y el personal del cual es responsable, además de su destreza como administrador de los recursos a su cargo.

Responsabilidad: dentro de este parámetro se considera el compromiso que el personal asume para cumplir adecuadamente sus funciones encomendadas.

Iniciativa: esto hace referencia a la capacidad del trabajador de su actuación espontánea sin necesidad de recibir órdenes o estar bajo supervisión, dando soluciones a los problemas que podrían presentarse en el entorno laboral.

Oportunidad: considera el cumplimiento según los plazos dentro de los se debe ejecutar los trabajos asignados.

Calidad del Trabajo: se aprecia la incidencia de los errores, como la exactitud, consistencia y orden al momento de ejecutar las actividades asignadas.

Confiabilidad y discreción: este parámetro hace referencia al uso adecuado de la información que maneja de acuerdo a su puesto de trabajo, que los cuales debe guardar reserva.

Relaciones interpersonales: este ítem hace referencia a las relaciones entre el personal, su adaptación a nuevas actividades y su actitud frente a un equipo.

Cumplimiento de las normas: significa que el personal acata los reglamentos establecidos, pautas, procedimiento e instructivos de la institución.

Colaboración: mediante este parámetro se califica la disposición de apoyo sumado al esfuerzo adicional de cada una de las tareas que no les compete.

Buen uso y manejo de equipos: corresponde a la calificación del correcto uso y manejo de los equipos y materiales que se otorgan al servidor público para realizar sus actividades.

Conocimiento de cargo: se refiere a la capacidad de conocimiento que tiene el profesional a través de estudios y experiencia en las funciones asignadas.

Cumplimiento de metas: se refiere al logro de los objetivos y metas propuestas en la planificación anual de la institución.

Dirección y organización: en esta se muestra la capacidad y competencia de las autoridades en la administración además de la habilidad para incentivar y dirigir al personal bajo al que dirige y además encomendarles las funciones de cada servicio según su perfil profesional.

Supervisión y control: a través de este aspecto se evalúa las tareas las mismas que deben ser asignadas de forma clara y precisas y se analiza su cumplimiento.

Toma de decisiones: este parámetro se refiere a la capacidad de solucionar de forma oportuna las situaciones conflictivas que se pueden presentar durante el trabajo (Atencia, 2020).

La postura epistemológica que asume esta investigación se la basada en el inductivismo, ya que entre los fundamentos y la utilidad metodológica considera la contrastación empírica, regla de posición lógica, estable y explícita; verificación. Además, asume un método científico independiente de teorías y conceptos basado en el método inductivo-deductivo (Vara, 2010).

III. METODOLOGÍA

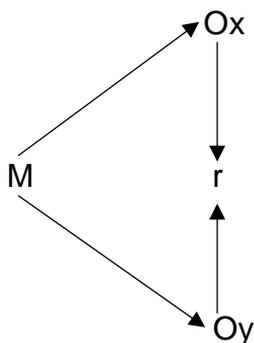
3.1. Tipo y diseño de investigación.

El presente estudio es de tipo aplicada por centrarse en solucionar problemas de un tema, al aplicar conocimientos desde una o varias especialidades con el fin de satisfacer necesidades concretas. Este estudio en el ámbito de la salud no pretende aportar nuevos conocimientos científicos, sino facilitar las prácticas de los conocimientos ya adquiridos. (Lozada, 2014)

Es decir, se pretende determinar cada uno de los riesgos y determinar su relación con el desempeño laboral de las enfermeras, definiendo la problemática de esta institución de salud.

Es un estudio con diseño no experimental, ya que al realizarlo no se manipulan intencionalmente las variables y se centra en observar los fenómenos en su forma natural para ser analizados y de tipo Descriptiva porque describe la población, situación o fenómeno en el cual se centra la investigación y correlacional ya que permite establecer una relación entre dos variables sin que el investigador controle ninguna de ellas. (Hernández, 2003)

Representado en el siguiente esquema:



M= muestra del estudio

Ox= (V1) factores de riesgo

Oy= (V2) desempeño laboral

r= posible relación entre ambas variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable (1): riesgos laborales son elementos que, presentes en las actividades a desarrollar en el trabajo influyen en la disminución de la salud del trabajador,

pudiendo desencadenar un daño irreversible, dependiendo del ámbito laboral, condiciones o características del trabajo.

Definición operacional: Es un elemento, circunstancia, que contribuye a producir un resultado. (Jiménez B. 2011)

Sus dimensiones:

Riesgos Biológicos, con sus indicadores: exposición a microorganismos

Riesgos Ambientales, con sus indicadores: ruidos, ventilación, iluminación, temperatura

Riesgos emocionales con sus indicadores: comportamiento personal, tolerancia, sentimientos depresivos, relaciones personales, tensión y control

Riesgos Ergonómicos con sus indicadores: postura inadecuadas, movimientos bruscos, sobreesfuerzo, tiempo prolongado de pie.

Variable (2): desempeño laboral hace referencia a la acción o acciones que una persona realiza con el propósito de conseguir un efecto, una consecuencia con un fin particular.

Definición operación: Son aquellas acciones en los empleados de una institución, que son importantes al momento de hablar de los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la institución. (Ochoa y Duran, 2015).

Sus dimensiones:

Capacidad de trabajo, con sus indicadores: capacidades, habilidades y cualidades.

Tareas y funciones con sus indicadores: calidad y satisfacción

3.3. Población, muestra y muestreo

Se define como el conjunto de elementos sobre los cuales se harán los estudios o investigaciones (Ochoa y Duran, 2015)

En el presente estudio la población está constituido por enfermería del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja, durante el mes de junio del 2021.

Distribución de la población de estudio

Áreas	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Servicio de Hospitalización	8	54	62

Tamayo y Tamayo (2006), define a la muestra como los elementos seleccionados para estudiar la distribución de la población con determinadas características iniciando con la observación de una parte de la población definida.

La muestra consta de 58 enfermeras que prestan sus servicios en hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros

Distribución de la Muestra en estudio.

Áreas	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Servicio de Hospitalización	6	52	58

Criterios de Inclusión:

Todas las enfermeras (os) que trabajan en hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja.

Enfermeras (os) que voluntariamente quieran participar del estudio.

Criterios de Exclusión:

Enfermeras (os) que presente licencia por: enfermedad, vacaciones, capacitaciones, asuntos familiares, otros motivos.

Enfermeras (os) que estén laborando en el área administrativa.

Se aplicó el muestreo no probabilístico a conveniencia del autor, debido a que no se tiene conocimiento de la posibilidad que presentan las diferentes características de la población de la presente investigación a ser seleccionados (Otzen & Manterola 2017)

3.4. Técnicas e instrumentos

Para esta investigación se utiliza la encuesta que según Martínez (2016), es un método para recopilación de datos, con los cuales se adquiere una información determinada sobre un fenómeno o hecho, con el fin de iniciar un estudio, se aplicará un cuestionario para levantar la información, con la aplicación del instrumento que está constituido por preguntas cerradas para los profesionales de enfermería que dan sus servicios en las áreas de hospitalización.

Validez: para el presente estudio se empleó la calificación de tres expertos con títulos acordes a la presente línea de investigación mediante la aprobación de un instrumento denominado Matriz de evaluación de juicio de expertos

Validez de criterio: se refiere a correlacionar el puntaje obtenido con otros resultados, es decir el valor del ítem con el valor del total de la variable y la validez de constructor, que se evalúa mediante la correlación de las mediciones que se han emplean.

Validez de constructo: se determina mediante un valor para medir en forma real la variable que es objetivo de estudio y se aplicó la validez de expertos con personal calificado, con el método fase validity, para lo que se consultó a tres expertos los cuales tienen conocimientos en la línea de estudio de la investigación, mediante su evaluación al instrumento con un formato de evaluación de expertos brindando sugerencias y aprobaciones del mismo.

Confiabilidad: Para la fiabilidad de este estudio fue mediante la aplicación de una prueba piloto a 10 personas que contaba con particularidades parecidas a la población en estudio, los resultados obtenidos se sintetizan mediante una base de Excel, mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach donde los coeficientes se encuentran entre 0 y 1 ,el coeficiente 0 significa nula y el 1 es alta confiabilidad, al aplicar el cuestionario de la variable “riesgo laborales” se obtuvo una calificación de 0.859, lo cual indica una relación directa y estadísticamente significativa y en la variable “desempeño laboral” obtuvo un resultado de 0.815 lo que indica que existe una relación directa y estadísticamente significativa.

3.5. Procedimientos

La aplicación de la presente investigación se la realizó previo a la obtención de la autorización de los directivos de la institución de salud a ser aplicada la encuesta denominada “Factores de riesgo y desempeño laboral” al personal de enfermería el cual consta de 52 preguntas cerradas, en la variable de factores de riesgo con una escala de “frecuente”, “muy frecuente” y “poco frecuente” y en la variable de desempeño laboral con las escalas de: “bajo”, “medio” y “alto”. Con valores respectivamente de uno a tres.

3.6 Método de análisis de datos

La tabulación de los resultados encontrados se utilizó el programa de Excel de Microsoft Office el cual permite crear tablas y gráficos, además representar las tablas de correlaciones se usó del programa de SPSS con el cual se realizó las tablas de correlación de las variables 1 y 2.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación está basado en tres aspectos éticos que responden a los principios de las personas que prestan los servicios de enfermería que son: respeto al individuo, responsabilidad, confidencialidad, búsqueda de los máximos beneficios y reducir al mínimo el daño.

IV. RESULTADOS

TABLA 1

Nivel descriptivo de los riesgos en el personal de enfermería

Nivel de exposición	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuente (75-96)	3	5%
Frecuente (53-74)	52	90%
Poco frecuente (32-52)	3	5%
Total	58	100%

Nota: datos obtenidos de encuesta de factores de riesgo y desempeño laboral al personal de enfermería del H.M.Y.M

En la presente table sobre riesgo laborales, encontramos que un 90% del personal en estudio se encuentra frecuentemente expuesto a los riesgos ya mencionados, siendo esta una condición que predispone al personal a disminuir su salud, mientras que con un porcentaje de 5% el personal considera que esta muy frecuentemente expuesto, así como también poco frecuente con 5%.

TABLA 2

Nivel descriptivo de las dimensiones de la variable factores de riesgo del personal de enfermería

Riesgos laborales

Exposición de riesgo	Riesgos Biológicos		Riesgos Ambientales		Riesgos Emocionales		Riesgos Ergonómicos	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy frecuente	38	66%	4	7%	5	9%	6	10%
Frecuente	20	34%	26	45%	43	74%	47	81%
Poco frecuente	0	0%	28	48%	10	17%	5	9%
Total	58	100%	58	100%	58	100%	58	100%

Nota: datos obtenidos de encuesta de factores de riesgo y desempeño laboral al personal de enfermería del H.M.Y.M

De los datos obtenidos a la exposición de riesgos en la presente tabla se puede observar que el mayor porcentaje del personal considera que está expuesto “frecuentemente” a los riesgos ergonómicos con 81%, lo que nos indica que el personal se halla inmerso a distintas actividades que lo predisponen a malas posturas, movimientos repentinos y sobreesfuerzos, que puede desencadenar una lesión musculotendinosa, seguido del 74% de “frecuentemente” en los riesgos emocionales, ya que los profesionales de enfermería se encuentran en mayor contacto con los pacientes y sus familiares, exponiéndolos a padecer estrés y ansiedad, luego continúa el 66% de “muy frecuente” en riesgos biológicos, es decir el personal está expuesto a microorganismos que pueden ser causantes de enfermedades derivadas por el desarrollo de sus actividades laborales, con un menor porcentaje están los riesgos ambientales en “poco frecuente” en 48%, por lo que consideramos que las áreas de los servicios de hospitalización en su mayoría son adecuadas para desarrollar de las actividades laborales.

TABLA 3

Nivel de calificación de Desempeño Laboral del personal de enfermería

Nivel de calificación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (47-60)	43	74%
Medio (33-46)	15	26%
Alto (20-32)	0	0%
TOTAL	58	100%

Nota: datos obtenidos de encuesta de factores de riesgo y desempeño laboral al personal de enfermería del H.M.Y.M

En lo que respecta al desempeño de los profesionales de enfermería en estudio encontramos con 74% considera que su rendimiento laboral es “Bajo” y con un 26% considera que su rendimiento laboral es “Medio” y sin encontrar resultados en “Alto” desempeño laboral.

TABLA 4

Nivel descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño laboral del personal de enfermería

Nivel de calificación	Habilidades y Comportamiento en el trabajo		Cumplimiento de tareas y funciones	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	50	86%	32	55%
Medio	8	14%	23	40%
Alto	0	0%	3	5%
Total	58	100%	58	100%

Nota: datos obtenidos de encuesta de factores de riesgo y desempeño laboral al personal de enfermería del H.M.Y.M

De los profesionales de enfermería encuestados se pudo determinar que el 86% de la muestra considera tener un “bajo” nivel en habilidades y comportamiento en el trabajo, y en la variable de cumplimiento de tareas y funciones también encontramos la escala de “bajo” con 55%, convirtiéndose en una desventaja para la institución ya que no se están prestando los servicios adecuados a los usuarios.

Resultados inferenciales:

Hipótesis General:

Ha: Existe relación entre los factores de riesgo y el desempeño laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja, 2021

H0: No existe relación entre los Factores de Riesgo y el desempeño laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja, 202

TABLA 5

Correlación entre los factores de riesgo y desempeño laboral

		FACTORES DE RIESGO	DESEMPEÑO LABORAL
FACTORES DE RIESGO	Correlación de Pearson	1	-,524**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	-,524**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la presente tabla nos muestra que hubo una correlación negativa moderada de -0,524 inversamente proporcional entendiéndose que a mayores riesgos laborales menor desempeño laboral aceptando la hipótesis general. Así mismo, la significancia fue de 0,000 lo cual es inferior al nivel de significancia ($p < 0,01$) indicando que existe relación significativa de los factores de riesgo y desempeño laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja,

Hipótesis específica 1:

Ha: Existe relación entre los factores biológicos y el rendimiento laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de 2021.

H0: No existe relación entre los factores biológicos y el rendimiento laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de 2021.

TABLA 6

Correlación entre desempeño laboral y riesgos biológicos

		DESEMPEÑO LABORAL	RIESGOS BIOLÓGICOS
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,239
	Sig. (bilateral)		,071
	N	58	58
RIESGOS BIOLÓGICOS	Correlación de Pearson	-,239	1
	Sig. (bilateral)	,071	
	N	58	58

En la tabla 6 se puede observar la correlación entre desempeño laboral y riesgos biológicos, con la correlación de Pearson de -0,239 siendo una correlación negativa baja inversamente proporcional indicando que la hipótesis específica que a mayor riesgos biológicos menor desempeño laboral aceptando la segunda hipótesis específica.

Hipótesis específica 2:

Ha: Existe relación entre los factores ambientales y el rendimiento laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja 2021.

H0: No existe relación entre los factores ambientales y el rendimiento laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja 2021.

TABLA 7

Correlación entre desempeño laboral y riesgos ambientales

		DESEMPEÑO LABORAL	RIESGOS AMBIENTALES
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,352**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	58	58
RIESGOS AMBIENTALES	Correlación de Pearson	-,352**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	58	58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla de correlación entre desempeño laboral y riesgos ambientales nos encontramos con -0,352 que es una correlación negativa bajo indicando una relación entre los factores de riesgo ambientales y el desempeño laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja, y con 0,01 que es una correlación significativa, de la segunda hipótesis específica que si existe relación entre los factores de riesgo ambientales y desempeño laboral.

Hipótesis específica 3:

Ha: Existe relación entre los factores emocionales y el rendimiento laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja 2021.

H0: No existe relación entre los factores emocionales y el rendimiento laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja 2021.

TABLA 8

Correlación entre desempeño laboral y riesgos emocionales

		DESEMPEÑO LABORAL	RIESGOS EMOCIONALES
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,529**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
RIESGOS EMOCIONALES	Correlación de Pearson	-,529**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la presente tabla de correlación entre desempeño laboral y riesgos emocionales encontramos una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0,01 y negativa moderada de -0,529, aceptando la tercera hipótesis específica de relación entre riesgos emocionales y desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización del H.M.Y.M de Loja.

Hipótesis específica 4:

Ha: Existe relación entre los factores ergonómicos y el rendimiento laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja 2021.

H0: No existe relación entre los factores ergonómicos y el rendimiento laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja 2021.

TABLA 9

Correlación entre desempeño laboral y riesgos ergonómicos

		DESEMPEÑO LABORAL	RIESGOS ERGONOMICOS
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,283*
	Sig. (bilateral)		,031
	N	58	58
RIESGOS ERGONOMICOS	Correlación de Pearson	-,283*	1
	Sig. (bilateral)	,031	
	N	58	58

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

La tabla 8 nos indica que es significativa al nivel de 0,05 que muestra una relación entre factores de riesgo ergonómicos y desempeño laboral, y la correlación de Pearson de -0,283 negativa baja e inversamente proporcional y así determinando que a mayores riesgos ergonómicas menor desempeño laboral del personal de enfermería de las áreas de hospitalización del H.M.Y.M de Loja, aceptando la cuarta hipótesis específica.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio denominado factores de riesgo y desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización del H.M.Y.M de Loja, se obtuvo para la correlación de ambas variables como resultado de relación negativa moderada de -0.524. Estos resultados nos indican que en el Hospital Manuel Ygnacio Moteros, se vienen cumpliendo las normas de seguridad y salud laboral bajo la responsabilidad de una gestión, incluso esto motiva a prevenir aspectos de las mismas, así mismo se vienen tomando decisiones en base a los datos obtenidos de análisis de informaciones

Desde la experiencia como trabajadora de esta casa de salud se ha logrado evidenciar el compromiso de las autoridades con el personal en el tema de bioseguridad es decir medidas de protección, sin embargo de acuerdo a los resultados de la encuesta respondidos por el personal de enfermería de la institución no se cuenta con un control periódico en los que respecta a los riesgos ergonómicos que son según la encuesta que el personal se considera más afectado, seguido de los riesgos emocionales que es otro riesgo que afecta con un alto porcentaje al personal de enfermería siendo otro aspecto al que las autoridades no le prestan la atención necesaria. Estos resultados ponen en evidencia que el personal que se encuentra expuesto a los riesgos laborales se puede ver afectado en el desempeño de sus actividades cotidianas en sus áreas de trabajo.

Con respecto a los resultados a la correlación sobre desempeño laboral y riesgos biológicos el resultado fue de -0.239 lo cual nos indica que los riesgos biológicos afectan el desempeño de los trabajadores de la institución en la que se realizó el estudio. Estos resultados al contrastar con el estudio de Sinche (2015), en los resultados obtuvieron que el 88,46% se encuentran expuestos a factores de riesgo biológicos, este riesgo es la posibilidad de que un trabajador sufra un daño a consecuencia de la explosión o contacto con los agentes biológicos mientras realiza sus tareas. Es importante mencionar que en el grupo de estudio cuenta con protocolos de bioseguridad, pero muchas veces la alta demanda de pacientes condiciona al personal para que incumpla dichos protocolos, así como también la falta de insumos médicos que da lugar a estas situaciones.

Otra correlación considerada en el estudio fue los riesgos emocionales y desempeño laboral de lo cual el resultado de la correlación fue -529 lo cual nos indica que estos riesgos influyen negativamente en el desempeño laboral del grupo en estudio, estas son acciones con la interacción humana, laboral, cultural entre otros. Según Jiménez (2002), escribió un artículo de inteligencia emocional en los trabajadores de la salud, en el cual considera que la enfermera debe ser un catalizador del cambio, además promover situaciones que refuercen y alimenten las relaciones interpersonales, que proporcione un ambiente de trabajo en equipo, y al proporcionar un sistema de colaboración y cooperación para trabajar con otros, se logre las metas compartidas en relación a los cuidados de los pacientes. Por lo cual se analizan los resultados obtenidos en el estudio, probablemente estén afectando al personal de enfermería de este hospital, esto debido a que se encuentran expuestas a sobrecarga de trabajo, horarios extenuantes y una alta demanda de pacientes. (Licea, 2002)

En lo referente a la correlación desempeño laboral y riesgos ergonómicos, su correlación fue en nivel negativo e inversamente proporcional es decir que a mayores riesgos se encuentran expuesto el personal menor desempeño laboral existe con un resultado de -283 y una correlación significativa al nivel de 0.05. Que al contrastar estos resultados con un estudio de Riofrio (2015), donde los datos reflejaron que el riesgo de exposición a riesgos ergonómicos es alto, esto probablemente se deba a la falta de control de este factor de riesgo, ya que no hay personal capacitado en el área de riesgos laborales, que ejerza esta función, el personal es atendido únicamente cuando presenta un problema de salud es decir acude a un médico ocupacional. Sin embargo, en cada uno de los servicios en los cuales las enfermeras realizan sus actividades no existe una ergonomía adecuada, empezando por las altas horas a las que se encuentran expuestas frente a una computadora por el uso del sistema AS400, (sistema de base de datos del hospital) en donde las sillas y escritorios no son los adecuados para esta función, así como también movilizar pacientes y levantar peso, son de las pocas actividades que se pueden mencionar las cuales afectan al personal de salud .

Los peligros que se presentan en el entorno laboral, los cuales pueden provocar incidentes tales como heridas, daños físicos, psicológicos o traumatismos, el

objetivo es reducir la posibilidad a los trabajadores de sufrir enfermedades o accidentes desencadenados por el desempeño de sus actividades laborales, convirtiéndose en un reto ya que a medida que la tecnología se innova, en la sociedad aumentan los riesgos en lo que respecta al ámbito laboral. En la actualidad aumenta la necesidad de involucrarse en la prevención de riesgos laborales ya que es un problema al que están inmersos todo el personal, sin importar las leyes, reglamentos o procedimientos

El control de la seguridad y salud laboral es responsabilidad de los empleadores y trabajadores, la recolección de datos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se ha convertido en una necesidad de suma importancia para la prevención de las mismas. La recopilación de datos estadísticos específicos y su adecuado análisis proporcionan información pertinente para adoptar medidas de control y prevención (Pantoja 2017).

De acuerdo a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, depende la salud y seguridad de los mismo, lo que adquiere una especial relevancia desde el punto de vista económico, siendo la salud de los trabajadores el parámetro que indica la productividad y progreso en las organizaciones donde desempeñan sus actividades labores. (Nieto, [s.f.])

Entre los datos relevantes de la presente investigación sobre la exposición de riesgos laborales se pudo determinar que el 81% de la muestra está “frecuentemente” en exposición a los riesgos ergonómicos, al igual que otros estudios como el de Escobar y Vargas (2017), en Perú-Huancavilca, denominado relacionado con los riesgos laborales en el personal de enfermería, en el cual sus resultados reflejaron que el 63,3% presenta riesgo ergonómico “medio”, al tratarse de investigaciones de diferentes países considero que la mayor parte del personal de enfermería está inmerso a estos riesgos por lo que se convierte en un problema para la población ya que no se toman las medidas correctivas para controlar el progreso de dichos riesgos, y es el personal de enfermería el más afectado en el sistema de salud, presentándose casos de lesiones musculo tendinosas en la mayoría de los casos.

Otro resultado que destaca en el presente estudio es la exposición “frecuentemente” a los riesgos emocionales con el 74%, ya que los profesionales de enfermería se encuentran en mayor contacto con los pacientes y sus familiares, exponiéndolos a padecer estrés y ansiedad por ser vulnerables a la violencia verbal, el ritmo de trabajo que conlleva la falta de tiempo para completar las tareas. Hablamos de este tema cuando nos referimos al conjunto de reacciones de origen emocional, compartimental y psicológico, que resulta de un ambiente en el que los individuos no tienen la capacidad de resolver las situaciones a las que se enfrentan, lo que en la actualidad tiene una alta prevalencia que puede afectar la salud y bienestar del trabajador, el estrés laboral ha desencadenado el ausentismo entre un 50% a 60%, baja productividad y un aumento de los accidentes laborales. En investigaciones realizadas se ha puesto de manifiesto que el estrés laboral es un aspecto que está directamente vinculado con el desempeño de los trabajadores debido a que afecta a los servicios que se les brinda a los usuarios por la frustración y carga mental que presentan por las actividades que deben cumplir (Sarsosa, 2017). Cumpliéndose la hipótesis específica del presente estudio, donde se planteó la incidencia de los riesgos emocionales y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores, evidenciando que esta es una realidad que se vive en algunas instituciones de salud, convirtiéndose en una desventaja para los usuarios puesto que la atención no sería la adecuada, es decir que el personal no estaría en las mejores condiciones emocionales para relacionarse con los pacientes. Desde mi punto de vista, en base a la experiencia, el personal de salud aun no considera la salud mental como un tema prioritario para su salud, por lo tanto, la mayoría de las profesionales evaden el tema o no le dan el nivel de importancia que este requiere.

Otra de las dimensiones consideradas en el estudio son los riesgos biológicos en donde se encontró que el 66% está “muy frecuente” expuesto a estos riesgos, es decir el personal está en contacto con microorganismos que pueden ser causantes de enfermedades derivadas por el desarrollo de sus actividades laborales. Son aquellos riesgos que resultan del contacto directo con agentes patógenos que existen en todos los ambientes, pero su nivel se incrementa en el ambiente hospitalario y centros de atención de salud, convirtiéndose no solo en riesgo para el personal sino también para los pacientes, en algunas ocasiones los trabajadores sanitarios pueden adquirir las infecciones por la manipulación de pacientes y a su

vez contagiarlos, de tal forma que pueden actuar como fuentes de vectores u hospederos. Por la problemática a la que se enfrentan los trabajadores de la salud es importante que adquieran conocimientos y cumplan con las medidas de bioseguridad de atención a los pacientes para prevenir los riesgos biológicos (González, 2009).

De acuerdo a los antecedentes locales esta la investigación de Sinche (2015), realizada en la misma institución, denominado “Factores de riesgo físicos, químicos, biológicos y ergonómicos a los que están expuestos el personal auxiliar de enfermería en el Hospital Regional Manuel Ygnacio Montero-IESS de Loja” que según los datos obtenidos el 83.33%, de los trabajadores están expuestos a los riesgos biológicos en relación con la exposición a sangre entre otros fluidos corporales, haciendo relación con el presente estudio y según los datos manifestados por el personal de enfermería en el que el 66% considera estar expuesto a los riesgos biológicos, podemos determinar que la situación de los empleados a mejorado según estos datos estadísticos.

En otro estudio de Balseca y Villamar (2012), sobre “Riesgos Ocupacionales en los/las profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón año 2012” cuyo objetivo es determinar los factores de riesgo ocupacionales a los que están expuestos los profesionales de enfermería, los resultados indicaron que tan solo el 9% de los trabajadores se encuentran expuestos a los riesgos ambientales, de este estudio concluyen que existe un alto índice de riesgos en los profesionales de enfermería, sin embargo, no existe el debido interés de parte de las autoridades para promover conocimientos y medidas de prevención, al igual que el presente estudio de “Factores de riesgo y desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización del H.M.Y.M de Loja” que se obtuvo en un menor porcentaje los riesgos ambientales en “poco frecuente” en 48%, por lo que consideramos que las áreas de los servicios de hospitalización en su mayoría son adecuadas para desarrollar de las actividades laborales.

VI. CONCLUSIONES

Con los datos obtenidos se plantean las siguientes conclusiones:

1. Se halló entre las variables factores de riesgo y desempeño laboral una correlación de Pearson negativa moderada de $-0,524$ siendo esta una correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) lo que indica que a mayor factor de riesgos menor desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización de Manuel Ygnacio Monteros de Loja.
2. Se encontró el desempeño laboral y los riesgos biológicos una correlación de Pearson negativa baja de $-0,239$ siendo esta una correlación no significativa ($p=0,071 > 0,05$) lo que indica que a mayor riesgos biológicos menor desempeño laboral.
3. Se encontró entre el desempeño laboral y los riesgos ambientales una correlación negativa baja de -0.352 siendo esta una correlación no significativa ($p=0,007 < 0,05$) lo que indica que a mayor riesgos ambientales menor desempeño laboral.
4. Se halló entre el desempeño laboral y riesgo emocional una correlación negativa moderada de -0.529 siendo esta una correlación no significativa ($p=0,000 < 0,05$) lo que indica que a mayor riesgos ambientales menor desempeño laboral.
5. Se encontró entre los riesgos ergonómico y el desempeño laboral una correlación negativa baja de -0.283 siendo esta una correlación no significativa ($p=0,031 < 0,05$) lo que indica que a mayor riesgos ergonómicos menor desempeño laboral

VII. RECOMENDACIONES

1. A los líderes que representan cargos de gestión en el H.M.Y.M. que consideren la relación entre los factores de riesgo y desempeño laboral, ya que el personal de enfermería se ve afectado por la exposición a los riesgos laborales y por ende afecta a los usuarios ya que no se les presta servicios de calidad.
2. Se recomienda al personal de servicios ocupacionales que se realicen controles periódicos al personal además de recalcar la importancia de la notificación de los accidentes laborales como es el caso de la exposición a los riesgos biológicos que es uno de los factores con mayor incidencia en la muestra en estudio.
3. A los coordinadores de cada servicio que se incentive al personal de enfermería a la autocapacitación y manejo adecuado del mobiliario hospitalario para disminuir la exposición a los riesgos ambientales.
4. Para la coordinadora del personal de enfermería que genere programas de recreación emocional y trato al paciente, que les permita mejorar las relaciones interpersonales y mayor afrontamiento en lo que se refiere a los riesgos emocionales.
5. Se recomienda a los directivos del hospital tomar en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación para que realicen actividades en mejora del personal para disminuir la exposición a los riesgos laborales que se encuentran expuestos de acuerdo a los resultados obtenidos.

REFERENCIAS

- Arias w, (2012), Historical review about occupational health and industrial safety, Revista Cubana de Salud y Trabajo;13(3), <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>
- Atencia D 2020, Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú, Archivos de Medicina (Col), vol. 20, núm. 1, <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
- Balseca R y Villamar S, (2012), Riesgos ocupacionales en los/las profesionales de enfermería que laboran en el Hospital “Dr. Abel Ailbert Pontón”. [tesis pregrado Universidad de Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/3551/1/Tesis%20Rossibel%20Balseca%20y%20Sugey%20Villamar.pdf>
- Beron D. y Palma F. (2011), Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Cuyo. Malargüe].https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf
- Borgues M (s.f). Personal de enfermería: condiciones de trabajo de alto riesgo. Vol 6, pag 113-119 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6464197>
- Cabana B (2020), riesgos físico ambientales en el trabajo y la satisfacción laboral del personal de limpieza pública de la municipalidad distrital de Cerro Colorado, [Tesis posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa], <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11822/UPcamadh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cañada C.J. et al, (2012), Manual para la seguridad y salud en el trabajo, *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID*, https://www.uco.es/webuco/buc/centros/tra/lilibros/manual_profesor_fp_para_el_empleo.pdf
- Cappellette M, (2014), Condiciones de higiene en los ambientes de trabajo, *Salud y confort* Cap 11, <http://hisetra388.blogspot.com/2014/08/ventilacion.html>
- Carrasco, S. (2009). Metodología de investigación científica, Lima: Ed. San Marcos, p. 236. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-el-universo.html>
- Castro M, (2017), Sector Salud, un área que tiene altos riesgos y accidentes laborales, Edicion Medica, <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/concientizar-el>
- Chiang M 2015, Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall, Scielo artículo científico, Cienc Trab. vol.17 no.54, <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s071824492015000300001&script=sciarttext>
- Diaz A. (2011), Factores de riesgo que influyen en el desarrollo de enfermedades ocupacionales en el personal profesional y no profesional de enfermería de las clínicas de la ciudad de Loja, periodo noviembre/2010 – abril/2011. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Loja]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/4126/1/D%c3%8dAZ%20OC%20HOA%20ANDREA%20DEL%20CISNE.pdf>

Echemendía B, (2011), Definitions on the risk and its implications, *Rev Cubana Hig Epidemiol* vol.49 no.3,

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000300014

Escobar D, y Vargas R. (2017), Riesgos laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Zacarias correa valdivia de Huancavelica,[Tesis pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1104/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200086.pdf?sequence=1>

Fuentes D, y Guambo M. (2020) ``Factores ambientales que influyen en el rendimiento laboral de enfermería en el área clínico quirúrgico del Hospital de Especialidades FF. AA nº1 Quito, octubre 2019-marzo 2020´´. [Tesis pregrado Universidad Técnica de Babahoyo].

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8045/P-UTB-FCS-ENF-000213.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García L, (2020), Riesgos Biológicos en los trabajadores de la salud,[Tesis, Especialidad, Universidad CES Medellín],

https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4908/6/52621643_2020.pdf

Gómez M. y Laguado J (2014) Proposal of nursing intervention of the risk factors that affecting work environment. *Rev Cuid.* (1):557-63.

<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/ReportedeCaso2Ok.pdf>

Gonzalez M,(2009), Biological hazards in health institutions, *Medwave* 9(7),

<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfermeria/4040>

Hernández (2003), Investigación no aplicada según autores, disponible en:
<https://tesisplus.com/investigacion-no-experimental/investigacion-no-experimental-segun-autores/>

Jurado k. (2017). El personal de enfermería y su exposición a riesgos laborales en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7344/Jurado_tk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Licea ML. 2002, La inteligencia emocional: herramienta fundamental para el trabajador de la salud. Revista enfermería.; 10(3): 121-123

Lima M, (2014), Exposición a agentes biológicos, Servicios Gráficos Kenaf,
https://www.insst.es/documents/94886/96076/agen_bio.pdf/f2f4067d-d489-4186-b5cd-994abd1505d9

Lozada J. (2014), Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Ciencia América: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica.3(1):47-50.

Ministerio de salud Pública, MSP, (2019), Políticas nacionales de salud en el trabajo,
<https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>

Molina A 2019 ¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?, Universidad ESAM, <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>

- Monte G (2012), Psychosocial risks at work and occupational health, Rev. perú. med. exp. salud publica v.29 n.2, http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Ochoa M, Duran N (2015), Justicia Organizacional, desempeño laboral y discapacidad, *Revista Colombiana de comportamiento social*, 7(1) 201-222 http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4827/Justicia_organizacional_d_esepe%c3%b1o_laboral_y_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031690334045982
- OMS | Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 2008-2017 (2015) https://www.who.int/phe/publications/workers_health_global_plan/es
- OMS. (2014). Protección de la salud de los trabajadores, Nota descriptiva N°389. <https://bsginstitute.com/bs-campus/blog/que-es-riesgo-en-salud-ocupacional-1136>
- Otzen, T. & Manterola C. (2017) Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* 35(1):227-232 <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ramirez A, (2012), Occupational health services, *An Fac med*,73(1), <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v73n1/a12v73n1.pdf>
- Riofrio J. (2015) “Factores de riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos a los que están expuestos el personal de Enfermería del Hospital Vicente

Rodríguez Witt de la ciudad de Loja”. [Tesis Pregrado, Universidad Nacional de Loja].

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/12162/1/Jehny%20Riofr%20c3%ado.pdf>

Rosero D (2016), La Seguridad y la Salud Ocupacional incide en los Derechos del Trabajador en el ejercicio de sus ocupaciones o profesiones en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito,[Tesis pregrado, Universidad Central del Ecuador] <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12549/1/T-UCE-0013-Ab-131.pdf>

Sarsosa k, Charrias V, (2017), Occupational stress in healthcare staff of four level III health institutions of Cali in Colombia, Univ.Salud,20 (1) <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204/pdf>

Sinche D. (2015), Factores de riesgo físicos, químicos, biológicos y ergonómicos a los que están expuestos el personal auxiliar de enfermería en el Hospital Regional Manuel Ygnacio Montero-IESS de Loja. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Loja]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/12177/1/TESIS%20DANI%20ELA%20SINCHE.pdf>

Sum, M. (2015) Motivacion y desempeño laboral,[Tesis pregrado, Universidad Rafael Landivar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tuyapanta u,(2012). Riesgos Laborales en el personal de enfermería que labora en la sala de operaciones del Hospital Carlos Andrade Marin, Quito. [Tesis para

obtención de especialidad en instrumentación quirúrgica, Universidad central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/620/1/T-UCE-0006-21.pdf>

Vara, Horna, A. (2010). *¿Cómo evaluar la rigurosidad científica de las tesis doctorales*. Fondo editorial. Universidad de San Martín de Porres.

Vega M. y Castillo R, (2020), Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. La U Investiga. <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>

Zapata A (2020), Riesgo Ergonómico en profesionales de Enfermería, por aplicación inadecuada de Mecánica Corporal, Acronos editorial científica técnica Vol. IV. Nº 7, <https://revistamedica.com/>

Zita A, Lugo Z. (2018), Diferencia entre población y muestra, *Diferenciador Revista Científica*. <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>

Zuheir F, [s,f], Riesgos Biológicos, enciclopedia de la salud y seguridad en el trabajo, 38(3), <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+38.+Riesgos+biol%C3%B3gicos>

ANEXOS

ANEXOS:

Anexo N° 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Factores de Riesgo	Factor de riesgo es toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una enfermedad o cualquier otro problema de salud.	Es un elemento, circunstancia, influencia, que contribuye a producir un resultado	Factores Ambientales	-Ruido -Ventilación -Iluminación -Temperatura -Vibraciones	Escala de valoración ordinal: Muy frecuente Frecuente Poco Frecuente
			Factores emocionales	-Sentimientos depresivos -Relaciones Personales -Tensión y Perdida de control	
			Factores Ergonómicos	-Posturas inadecuadas -Sobreesfuerzo -Movimientos bruscos -Trabajos prolongados de pie.	
			Factores Biológicos	Exposición a microorganismos como:	

				<ul style="list-style-type: none"> -Virus -Bacterias -Parásitos 	
Desempeño Laboral	Es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados, que es la relación entre los objetivos/metastareas alcanzadas y el tiempo.	Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de una organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización.	Comportamiento del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidades -Habilidad -Cualidades 	Escala de valoración ordinal: Bajo Medio Alto
			Funciones y tareas	<ul style="list-style-type: none"> -Calidad -Satisfacción -Productividad 	

Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA SOBRE FACTORES DE RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: recolectar datos sobre los riesgos laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja

El presente cuestionario está estructurado para recolectar información que permita determinar si existen riesgos laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja, los datos recolectados serán utilizados estrictamente con fines investigativos y son confidenciales por consiguiente solicito que conteste con toda sinceridad, marcando con una X la respuesta que usted crea conveniente, gracias

Edad:

- a) 21-30 años (.....)
- b) 31-40 años (.....)
- c) 41-50 años (.....)
- d) 51 y más años (.....)

Sexo:

hombre..... Mujer.....

Experiencia laboral en la institución:

- a) 1-5 años (.....)
- b) 6-10 años (.....)
- c) 11-15 años (.....)
- d) 16-20 años (.....)
- e) 21 y mas año (.....)

Factores de riesgo Laborales				
Dimensión: Riesgos bilógicos				
Indicador: Exposición a microorganismos				
N°	Ítems	Muy frecuente	Frecuente	Poco frecuente
1	¿Al realizar sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?			

2	¿Está usted expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas al realizar sus actividades laborales?			
3	¿En las actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?			
4	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?			
5	¿considera usted que, al estar expuesto a los riesgos biológico, le impide realizar alguna actividad de su trabajo?			
Dimensión: Riesgos ambientales				
Indicador 1: Ruido				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente
6	¿al realizar sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?			
Indicador 2: Ventilación				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente
7	¿Las condiciones de circulación del aire en el servicio donde usted labora son adecuadas?			
8	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?			
Indicador 3: Iluminación				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente
9	¿La iluminación del área donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?			
Indicador 4: Temperatura				

N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente
10	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?			
Indicador 5: Vibraciones				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente
11	¿Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones mecánicas?			
12	¿considera usted que, al estar expuesto a los riesgos Ambientales, le impide realizar alguna actividad de su trabajo?			
Dimensión: Riesgos emocionales				
Indicador 1: Complacencia Personal				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente
13	¿Considera usted que sus problemas personales influyen en sus actividades laborales?			
14	¿Su trabajo genera en usted estrés laboral?			
Indicador 2: Tolerancia				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente
15	¿usted respeta las practicas o creencias distintas en su lugar de trabajo?			
16	¿al realizar un trabajo en equipo usted permite que todos los participantes den sus opiniones?			
Indicador 3: sentimientos depresivos				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente

17	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?			
18	¿existen actividades que generen desanimo al realizarlas en su trabajo?			
19	¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas entre el personal?			
Indicador 4: Relaciones Personales				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente
20	¿puede acoplarse con facilidad a cualquier grupo de trabajo?			
21	¿Existen buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?			
22	¿Al realizar sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?			
Indicador 5: tensión y pérdida de control				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente
23	¿considera usted que las actividades de su trabajo generan tensión o insatisfacción al realizarlas?			
24	¿en sus actividades laborales ha tenido la sensación de pérdida de control en alguna conflicto o situación?			
25	¿considera usted que, al estar expuesto a los riesgos emocionales, le impide realizar alguna actividad de su trabajo?			
Dimensión: Riesgos ergonómicos				
Indicador 1: posturas inadecuadas				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente

26	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?			
27	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos períodos?			
28	¿El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona?			
Indicador 2: movimientos bruscos				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente
29	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?			
Indicador 3: sobreesfuerzos				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente
30	¿Durante sus actividades laboral, levanta objetos de aproximadamente 20Kg a más?			
Indicador 4: trabajos prolongados de pie				
N°	Ítems	Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente
31	¿Al realizar sus actividades laborales, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?			
32	¿considera usted que, al estar expuesto a los riesgos ergonómicos, le impide realizar alguna actividad de su trabajo?			
Desempeño Laboral				
Dimensión: Comportamiento en el trabajo				
Indicador 1: capacidades				

N°	Ítems	Bajo	Medio	Alto
33	¿Termina su trabajo oportunamente?			
34	¿Cumple con todas las tareas encomendadas en su trabajo?			
35	¿Se muestra amable con el personal y con sus compañeros?			
36	¿Presta orientación adecuada a sus compañeros?			
Indicador 2: Habilidades				
N°	Ítems	Bajo	Medio	Alto
37	¿Evita los conflictos con sus compañeras de trabajo?			
38	¿se adapta fácilmente a los cambios en su puesto de trabajo?			
39	¿Acepta las reglas establecidas en su lugar de trabajo?			
Indicador 3: cualidades				
N°	Ítems	Bajo	Medio	Alto
40	¿Llega puntual a su trabajo?			
41	¿llega con anticipación para ingresar a su trabajo?			
42	¿Se muestra respetuoso al brindar sus servicios?			
43	¿Resuelve los problemas con eficiencia?			
Dimensión: Funciones y tareas				
Indicador 1: Calidad				
N°	Ítems	Bajo	Medio	Alto
44	¿comete errores en sus actividades laborales?			
45	¿usa adecuadamente los recursos de la institución?			

46	¿necesita de supervisión para realizar sus actividades laborales?			
47	¿Planifica las actividades en el trabajo?			
Indicador 2: Satisfacción				
N°	Ítems	Bajo	Medio	Alto
48	¿siente satisfacción al realizar sus actividades laborales?			
49	¿se siente conforme luego de una jornada laboral?			
Indicador 3: Productividad				
N°	Ítems	Bajo	Medio	Alto
50	¿Se preocupa por cumplir con las metas del trabajo?			
51	¿Considera usted que tiene un alto rendimiento laboral?			
52	¿puede realizar con rapidez las actividades de su trabajo?			

Anexo N° 3: Validación de expertos

Validación de expertos 1:

Nombre del instrumento: encuesta sobre factores de riesgo laboral y desempeño laboral

Objetivo: Recolectar datos sobre los riesgos laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja

Dirigido a: Personal de enfermería de hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros Loja

Apellidos y nombres del evaluador: Guardenas Cabrera Anabell Jakeline

Grado académico del evaluador: Magister en gerencia en salud para el desarrollo local.

Docente de la Universidad Técnica particular de Loja

Licenciada en enfermería por la universidad Nacional de Loja.

Valoración:

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------

Lcda. Anabel Jakeline Guarderas

Registro Senescyt: 10312017191841.

FICHA TÉCNICA

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre : Cuestionario Sobre Riesgo laborales y desempeño laboral
- 1.2. Autor : María Fernanda Cárdenas Veintimilla
- 1.3. Fecha : 2021
- 1.4. País de origen : Ecuador
- 1.5. Dimensiones : Riesgos Biológicos, Riesgos Ambientales, Riesgos Emocionales, Riesgos Ergonómicos, Comportamiento en el trabajo, Funciones y Tareas
- 1.6. N° de ítems : 52 ítems
- 1.7. Aplicación : Personal que labora en la Institución superior
- 1.8. Nivel de aplicación : Individual
- 1.9. Duración : 30 minutos
- 1.10. Numero de ítems : 52

II. Objetivo:

Recolectar datos sobre los riesgos laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja

III. Validez y Confiabilidad

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrolló a través de validación de expertos

Confiabilidad:

A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach

Riesgos laborales: 0,859

Desempeño laboral: 0.815

IV. Descripción del instrumento:

El presente cuestionario está estructurado para recolectar información que permita determinar si existen riesgos laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja

DIMENSIONES	Ítems	Total
Riesgos Biológicos	1, 2, 3, 4, 5	05
Riesgos Ambientales	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	07
Riesgos Emocionales	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	13
Riesgos Ergonómicos	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	07
Comportamiento en el trabajo	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43	11
Funciones y tareas	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52	09

I. Categorías o niveles:

Muy frecuente, Frecuente, Poco frecuente

Bajo, medio, alto.

Categorías de la variable		
3	Muy frecuente	Bajo
2	Frecuente	Medio
1	Poco Frecuente	Alto

Factores de Riesgo		microorganismos																		
	Factores Ambientales	-Ruido	6. ¿al realizar sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?										X			X				
		-Ventilación	7. ¿Las condiciones de circulación del aire en el servicio donde usted labora son adecuadas?										X			X				
			8. ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?					x						X			X			
			9. ¿La iluminación del área donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?											X			X			
		-Iluminación																		
		- Temperatura	10. ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?											X			X			
		- Vibraciones	11. ¿Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones mecánicas?												X			X		
			12. ¿considera usted que, al estar expuesto a los riesgos Ambientales, le												X			X		

			impide realizar alguna actividad de su trabajo?																	
Factores Emocionales	Complacencia Personal	13.	¿Considera usted que sus problemas personales influyen en sus actividades laborales?									X			X					
		14.	¿Su trabajo genera en usted estrés laboral?										X			X				
	-Tolerancia	15.	¿usted respeta las practicas o creencias distintas en su lugar de trabajo?										X			X				
		16.	¿al realizar un trabajo en equipo usted permite que todos los participantes den sus opiniones?										X			X				
	- sentimiento depresivo	17.	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?							x			X			X				
		18.	¿existen actividades que generen desanimo al realizarlas en su trabajo?										X			X				
		19.	¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas entre el personal?										X			X				
	-Relaciones personales	20.	¿puede acoplarse con facilidad a cualquier grupo de trabajo?										X			X				
		21.	¿Existen buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?										X			X				
		22.	¿Al realizar sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?										X			X				
	-Tensión y pérdida de control	23.	¿considera usted que las actividades de su trabajo generan tensión o insatisfacción al realizarlas?										X			X				
		24.	¿en sus actividades laborales a tenido la sensación de pérdida de control en alguna conflicto o situación?										X			X				
		25.	¿considera usted que, al estar expuesto a los riesgos emocionales, le impide realizar alguna actividad de su trabajo?										X			X				

Desempeño Laboral	Comportamiento del trabajador	- Capacidades	35. ¿Se muestra amable con el personal y con sus compañeros?							X		X				
			36. ¿Presta orientación adecuada a sus compañeros?								X		X			
		-Habilidad	37. ¿Evita los conflictos con sus compañeras de trabajo?									X		X		
			38. ¿se adapta fácilmente a los cambios en su puesto de trabajo?				X			X		X		X		
			39. ¿Acepta las reglas establecidas en su lugar de trabajo?									X		X		
		-Cualidades	40. ¿Llega puntual a su trabajo?									X		X		
			41. ¿llega con anticipación para ingresar a su trabajo?									X		X		
			42. ¿Se muestra respetuoso al brindar sus servicios?				X			X		X		X		
			43. ¿Resuelve los problemas con eficiencia?									X		X		
		-Calidad	44. ¿comete errores en sus actividades laborales?									X		X		
			45. ¿usa adecuadamente los recursos de la institución?						X			X		X		
			46. ¿necesita de supervisión para realizar sus actividades laborales?									X		X		
			47. ¿Planifica las actividades en el trabajo?									X		X		

Funciones y tareas	-Satisfacción	48. ¿siente satisfacción al realizar sus actividades laborales?				X		X			X		
		49. ¿se siente conforme luego de una jornada laboral?						X			X		
	- Productividad	50. ¿Se preocupa por cumplir con las metas del trabajo?						X			X		
		51. ¿Considera usted que tiene un alto rendimiento laboral?				X		X			X		
		52. ¿puede realizar con rapidez las actividades de su trabajo?						X			X		

Anabel Guarderas

Lcda. Anabel Jakeline Guarderas

Registro Senescyt: 10312017191841.

Validación de expertos 2:

Nombre del instrumento: encuesta sobre factores de riesgo laboral y desempeño laboral

Objetivo: Recolectar datos sobre los riesgos laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja

Dirigido a: Personal de enfermería de hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros Loja

Apellidos y nombres del evaluador: Flores Villavicencio Luis Ángel

Grado académico del evaluador: Magister en gerencia en salud para el desarrollo local.

Director técnico hospitalario del Hospital Manuel Ygnacio Monteros

Valoración:

Alto ✓	Regular	Bajo
--------	---------	------


Dr. Luis Angel Flores V.
DIRECCIÓN TÉCNICA DE
HOSPITALIZACIÓN - AMBULATORIO
HOSPITAL M.Y.M.V.
DR. Luis Ángel Flores Villavicencio
CI: 1104153398
Registro Senescyt: 7241171894

FICHA TÉCNICA

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Nombre : Cuestionario Sobre Riesgo laborales y desempeño laboral
- 5.2. Autor : María Fernanda Cárdenas Veintimilla
- 5.3. Fecha : 2021
- 5.4. País de origen : Ecuador
- 5.5. Dimensiones : Riesgos Biológicos, Riesgos Ambientales, Riesgos Emocionales, Riesgos Ergonómicos, Comportamiento en el trabajo, Funciones y Tareas
- 5.6. N° de ítems : 52 ítems
- 5.7. Aplicación : Personal que labora en la Institución superior
- 5.8. Nivel de aplicación : Individual
- 5.9. Duración : 30 minutos
- 5.10. Numero de ítems : 52

VI. Objetivo:

Recolectar datos sobre los riesgos laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja

VII. Validez y Confiabilidad

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrolló a través de validación de expertos

Confiabilidad:

A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach

Riesgos laborales: 0,859

Desempeño laboral: 0.815

VIII. Descripción del instrumento:

El presente cuestionario está estructurado para recolectar información que permita determinar si existen riesgos laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja

DIMENSIONES	Ítems	Total
Riesgos Biológicos	1, 2, 3, 4, 5	05
Riesgos Ambientales	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	07
Riesgos Emocionales	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	13
Riesgos Ergonómicos	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	07
Comportamiento en el trabajo	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43	11
Funciones y tareas	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52	09

II. Categorías o niveles:

Muy frecuente, Frecuente, Poco frecuente

Bajo, medio, alto.

Categorías de la variable		
3	Muy frecuente	Bajo
2	Frecuente	Medio
1	Poco Frecuente	Alto

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Factores de Riesgo y Desempeño Laboral del personal de enfermería de hospitalización del H.M.Y.M de Loja 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA SOBRE RIESGO LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
							S	N	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
	Factores Biológicos	-Exposición a	1. ¿Al realizar sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?										X						
2. ¿Está usted expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas al realizar sus actividades laborales?														X					
3. ¿En las actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?					X										X				
4. ¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?															X				
5. ¿considera usted que, al estar expuesto a los riesgos biológico, le impide realizar alguna actividad de su trabajo?															X				

Factores de Riesgo		microorganismos																		
	Factores Ambientales	-Ruido	6. ¿al realizar sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?										X			X				
		-Ventilación	7. ¿Las condiciones de circulación del aire en el servicio donde usted labora son adecuadas?										X			X				
			8. ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?					x						X			X			
			9. ¿La iluminación del área donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?											X			X			
		-Iluminación																		
		-Temperatura	10. ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?										X			X				
		-Vibraciones	11. ¿Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones mecánicas?											X			X			
			12. ¿considera usted que, al estar expuesto a los riesgos Ambientales, le											X			X			

			impide realizar alguna actividad de su trabajo?																	
Factores Emocionales	Complacencia Personal	13.	¿Considera usted que sus problemas personales influyen en sus actividades laborales?									X			X					
		14.	¿Su trabajo genera en usted estrés laboral?										X			X				
	-Tolerancia	15.	¿usted respeta las practicas o creencias distintas en su lugar de trabajo?										X			X				
		16.	¿al realizar un trabajo en equipo usted permite que todos los participantes den sus opiniones?										X			X				
	-sentimientos depresivo	17.	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?							x			X			X				
		18.	¿existen actividades que generen desanimo al realizarlas en su trabajo?										X			X				
		19.	¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas entre el personal?										X			X				
	-Relaciones personales	20.	¿puede acoplarse con facilidad a cualquier grupo de trabajo?										X			X				
		21.	¿Existen buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?										X			X				
		22.	¿Al realizar sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?										X			X				
	-Tensión y pérdida de control	23.	¿considera usted que las actividades de su trabajo generan tensión o insatisfacción al realizarlas?										X			X				
		24.	¿en sus actividades laborales a tenido la sensación de pérdida de control en alguna conflicto o situación?										X			X				
		25.	¿considera usted que, al estar expuesto a los riesgos emocionales, le impide realizar alguna actividad de su trabajo?										X			X				

Desempeño Laboral	Comportamiento del trabajador	- Capacidades	35. ¿Se muestra amable con el personal y con sus compañeros?							X		X				
			36. ¿Presta orientación adecuada a sus compañeros?								X		X			
		-Habilidad	37. ¿Evita los conflictos con sus compañeras de trabajo?									X		X		
			38. ¿se adapta fácilmente a los cambios en su puesto de trabajo?				X			X		X		X		
			39. ¿Acepta las reglas establecidas en su lugar de trabajo?									X		X		
		-Cualidades	40. ¿Llega puntual a su trabajo?									X		X		
			41. ¿llega con anticipación para ingresar a su trabajo?									X		X		
			42. ¿Se muestra respetuoso al brindar sus servicios?				X			X		X		X		
			43. ¿Resuelve los problemas con eficiencia?									X		X		
		-Calidad	44. ¿comete errores en sus actividades laborales?									X		X		
			45. ¿usa adecuadamente los recursos de la institución?				X			X		X		X		
			46. ¿necesita de supervisión para realizar sus actividades laborales?									X		X		
			47. ¿Planifica las actividades en el trabajo?									X		X		

Funciones y tareas	-Satisfacción	48. ¿siente satisfacción al realizar sus actividades laborales?				X		X		X								
		49. ¿se siente conforme luego de una jornada laboral?						X		X								
	- Productividad	50. ¿Se preocupa por cumplir con las metas del trabajo?				X		X		X								
		51. ¿Considera usted que tiene un alto rendimiento laboral?												X		X		
		52. ¿puede realizar con rapidez las actividades de su trabajo?												X		X		


DR. Luis Ángel Flores Villavicencio
 CI: 1104153398
 Registro Senescyt: 7241171894

DIRECCIÓN TÉCNICA DE
 HOSPITALIZACIÓN - AMBULATORIOS
 HOSPITAL MVMV

Validación de expertos 3:

Nombre del instrumento: encuesta sobre factores de riesgo laboral y desempeño laboral

Objetivo: Recolectar datos sobre los riesgos laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja

Dirigido a: Personal de enfermería de hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros Loja

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Carrión Mayra Gabriela

Grado académico del evaluador: Magister en gerencia en salud para el desarrollo local.

Coordinadora General de enfermería del Hospital Manuel Ygnacio Monteros 2018-2021

Valoración:

Alto✓	Regular	Bajo
-------	---------	------



Mgtr. Mayra Gabriela Cruz Carrión
Ci: 19003793V
Registro Senescyt: 102102674613

FICHA TÉCNICA

IX. DATOS GENERALES

- 9.1. Nombre : Cuestionario Sobre Riesgo laborales y desempeño laboral
- 9.2. Autor : María Fernanda Cárdenas Veintimilla
- 9.3. Fecha : 2021
- 9.4. País de origen : Ecuador
- 9.5. Dimensiones : Riesgos Biológicos, Riesgos Ambientales, Riesgos Emocionales, Riesgos Ergonómicos, Comportamiento en el trabajo, Funciones y Tareas
- 9.6. N° de ítems : 52 ítems
- 9.7. Aplicación : Personal que labora en la Institución superior
- 9.8. Nivel de aplicación : Individual
- 9.9. Duración : 30 minutos
- 9.10. Numero de ítems : 52

X. Objetivo:

Recolectar datos sobre los riesgos laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja

XI. Validez y Confiabilidad

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrolló a través de validación de expertos

Confiabilidad:

A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach

Riesgos laborales: 0,859

Desempeño laboral: 0.815

XII. Descripción del instrumento:

El presente cuestionario está estructurado para recolectar información que permita determinar si existen riesgos laborales y el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Manuel Ygnacio Monteros de Loja

DIMENSIONES	Ítems	Total
Riesgos Biológicos	1, 2, 3, 4, 5	05
Riesgos Ambientales	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	07
Riesgos Emocionales	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	13
Riesgos Ergonómicos	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	07
Comportamiento en el trabajo	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43	11
Funciones y tareas	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52	09

III. Categorías o niveles:

Muy frecuente, Frecuente, Poco frecuente

Bajo, medio, alto.

Categorías de la variable		
3	Muy frecuente	Bajo
2	Frecuente	Medio
1	Poco Frecuente	Alto

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Factores de Riesgo y Desempeño Laboral del personal de enfermería de hospitalización del H.M.Y.M de Loja 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA SOBRE RIESGO LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy frecuente	frecuente	Poco frecuente	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							S	N	SI	NO	SI	NO	S	N			
	Factores Biológicos		1. ¿Al realizar sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?									X					
			2. ¿Está usted expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas al realizar sus actividades laborales?									X					
			3. ¿En las actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?			X						X					
			4. ¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?									X			X		

Factores de Riesgo	Factores Ambientales	-Exposición a microorganismos	5. ¿considera usted que, al estar expuesto a los riesgos biológico, le impide realizar alguna actividad de su trabajo?								X		X				
		-Ruido	6. ¿al realizar sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?									X		X			
		-Ventilación	7. ¿Las condiciones de circulación del aire en el servicio donde usted labora son adecuadas?										X		X		
			8. ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?					x					X		X		
			9. ¿La iluminación del área donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?										X		X		
		-Iluminación															
-Temperatura	10. ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?										X		X				

Factores Emocionales	- Vibraciones	11. ¿Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones mecánicas?									X		X			
		12. ¿considera usted que, al estar expuesto a los riesgos Ambientales, le impide realizar alguna actividad de su trabajo?										X		X		
	Complacencia Personal	13. ¿Considera usted que sus problemas personales influyen en sus actividades laborales?										X		X		
		14. ¿Su trabajo genera en usted estrés laboral?										X		X		
	-Tolerancia	15. ¿usted respeta las practicas o creencias distintas en su lugar de trabajo?										X		X		
		16. ¿al realizar un trabajo en equipo usted permite que todos los participantes den sus opiniones?										X		X		
	- sentimiento depresivo	17. ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?							x			X		X		
		18. ¿existen actividades que generen desanimo al realizarlas en su trabajo?										X		X		
		19. ¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas entre el personal?										X		X		
	-Relaciones personales	20. ¿puede acoplarse con facilidad a cualquier grupo de trabajo?										X		X		
		21. ¿Existen buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?										X		X		
		22. ¿Al realizar sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?										X		X		
	-Tensión y pérdida de control	23. ¿considera usted que las actividades de su trabajo generan tensión o insatisfacción al realizarlas?										X		X		
		24. ¿en sus actividades laborales a tenido la sensación de pérdida de control en alguna conflicto o situación?										X		X		

Desempeño Laboral	Comportamiento del trabajador	- Capacidades	34. ¿Cumple con todas las tareas encomendadas en su trabajo?				X		X		X			
			35. ¿Se muestra amable con el personal y con sus compañeros?						X		X			
			36. ¿Presta orientación adecuada a sus compañeros?						X		X			
		-Habilidad	37. ¿Evita los conflictos con sus compañeras de trabajo?							X		X		
			38. ¿se adapta fácilmente a los cambios en su puesto de trabajo?				X		X		X			
			39. ¿Acepta las reglas establecidas en su lugar de trabajo?							X		X		
		-Cualidades	40. ¿Llega puntual a su trabajo?							X		X		
			41. ¿llega con anticipación para ingresar a su trabajo?							X		X		
			42. ¿Se muestra respetuoso al brindar sus servicios?				X		X		X			
			43. ¿Resuelve los problemas con eficiencia?							X		X		
		-Calidad	44. ¿comete errores en sus actividades laborales?							X		X		
			45. ¿usa adecuadamente los recursos de la institución?				X		X		X			
			46. ¿necesita de supervisión para realizar sus actividades laborales?							X		X		
			47. ¿Planifica las actividades en el trabajo?							X		X		

Funciones y tareas	-Satisfacción	48. ¿siente satisfacción al realizar sus actividades laborales?				X		X		X		
		49. ¿se siente conforme luego de una jornada laboral?						X		X		
	- Productividad	50. ¿Se preocupa por cumplir con las metas del trabajo?						X		X		
		51. ¿Considera usted que tiene un alto rendimiento laboral?				X		X		X		
		52. ¿puede realizar con rapidez las actividades de su trabajo?						X		X		



Mgtr. Mayra Gabriela Cruz Carrión

Ci: 190032393V

Registro Senescyt: 103108674613

0,71
0,32
0,56
0,40
0,31
0,56
0,50
0,41

Anexo N° 6 Autorización para aplicación del instrumento



Memorando Nro. IESS-HG-MYM-C-2021-0292-M

Loja, 17 de junio de 2021

PARA: Sra. Lcda. María Fernanda Cardenas Veintimilla
Enfermera

ASUNTO: SOLICITUD TRABAJO DE INVESTIGACION MARIA FERNANDA
CARDENAS.

De mi consideración:

Mediante oficio SN, recibido 14 de junio 2021: Cárdenas Veintimilla María Fernanda, con CI: 1105005019 Enfermera del HG-MYMV, y previa autorización de la Universidad Cesar Vallejo y su Escuela de Posgrado. Solicita autorización para realizar el trabajo de investigación para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud titulado. "Factores de riesgo y desempeño laboral del personal de enfermería del HG-MYM, Loja 2021."

Luego de conversar con la solicitante y dar lectura al pre-proyecto de investigación, analizar hoja de recolección de datos, y firmar la peticionaria el documento "Compromiso de Confidencialidad de la Información". Se decide autorizar el trabajo de investigación, siempre bajo la tutela de la Institución de Educación Superior y La Unidad Asistencial Docente (Jefatura Enfermería)

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Juan Alejandro Valdivieso Arias
COORDINADOR DE DOCENCIA DEL HG-MYM

Copia:

Sra. Lcda. Carmen Noemy Davila Chamba
Jefe de Enfermería del Hospital General Manuel Ygnacio Monteros

Sra. Lcda. Yolanda Marlene Cabrera Poma
Enfermera / Supervisión de Enfermería del HGMYM

MO



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "FACTORES DE RIESGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE HOSPITALIZACIÓN DEL H.M.Y.M DE LOJA, 2021", cuyo autor es CARDENAS VEINTIMILLA MARIA FERNANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

PIURA, 09 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 15-08- 2021 13:12:15

Código documento Trilce: TRI - 0179220