



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los  
profesionales de la salud en un hospital nivel 2,  
Ecuador 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Vidal Zamora, Betzi Tatiana ([orcid.org/0000-0002-9544-8750](https://orcid.org/0000-0002-9544-8750))

**ASESORES:**

Mg. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia ([orcid.org/0000-0002-5361-6541](https://orcid.org/0000-0002-5361-6541))

Dr. Caycho Valencia, Felix Alberto ([orcid.org/0000-0001-8241-5506](https://orcid.org/0000-0001-8241-5506))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Dios, por ser mi guía diariamente y por haberme permitido cumplir esta meta.

A mis hijos quienes son el motor que diariamente me impulsan a crecer profesionalmente, para llegar a ser su ejemplo de constancia y superación.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento eterno a mi familia, por ser mi apoyo incondicional diariamente, por acompañarme en cada momento para lograr mis objetivos.

A mi esposo, por haber sido mi complemento, guía y apoyo durante el transcurso de nuestra formación académica, es satisfactorio saber que siempre puedo contar con tu presencia.

A mi docente tutora, María Julia Cabrera Santa Cruz, por ser una guía incansable para la realización de esta tesis, mi gratitud por siempre.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  | Pág. |
|--|------|
| Carátula   | i    |
| Dedicatoria  | ii   |
| Agradecimiento                                       | iii  |
| Índice de contenidos                                 | iv   |
| Índice de tablas                                     | v    |
| Resumen  | vi   |
| Abstract   | vii  |
| I. INTRODUCCIÓN                                      | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO                                    | 6    |
| III. METODOLOGÍA                                     | 17   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                  | 17   |
| 3.2. Variables y operacionalización                  | 17   |
| 3.3 Población, muestra y muestreo                    | 21   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 22   |
| 3.5. Procedimientos                                  | 22   |
| 3.6 Método de análisis de datos                      | 22   |
| 3.7. Aspectos éticos                                 | 22   |
| IV. RESULTADOS                                       | 23   |
| V. DISCUSIÓN   | 31   |
| VI. CONCLUSIONES                                     | 42   |
| VII. RECOMENDACIONES                                 | 39   |
| REFERENCIAS  | 40   |
| ANEXOS   | 53   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   | Pág. |
|---|------|
| <b>Tabla 1.</b> <i>Dimensiones de la variable 1 con sus indicadores</i>   | 18   |
| <b>Tabla 2.</b> <i>Escala de medición de Likert</i>   | 18   |
| <b>Tabla 3.</b> <i>Escala Baremos</i>   | 19   |
| <b>Tabla 4.</b> <i>Dimensiones de la variable 2 con sus indicadores</i>   | 19   |
| <b>Tabla 5.</b> <i>Escala de medición de Likert</i>   | 20   |
| <b>Tabla 6.</b> <i>Escala Baremos</i>   | 21   |
| <b>Tabla 7.</b> <i>Cruce entre condiciones de trabajo y riesgos laborales.</i>  | 23   |
| <b>Tabla 8.</b> <i>Cruce entre condiciones de seguridad y riesgos laborales</i>   | 23   |
| <b>Tabla 9.</b> <i>Cruce entre condiciones de tarea y riesgos laborales</i>   | 24   |
| <b>Tabla 10.</b> <i>Cruce entre condiciones de organización y riesgos laborales</i>   | 24   |
| <b>Tabla 11.</b> <i>Prueba de normalidad de las condiciones de trabajo y el riesgo laboral de los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador.</i> | 25   |
| <b>Tabla 12.</b> <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general</i>   | 26   |
| <b>Tabla 13.</b> <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>   | 27   |
| <b>Tabla 14.</b> <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1</i>  | 27   |
| <b>Tabla 15.</b> <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>  | 28   |
| <b>Tabla 16.</b> <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2</i>  | 28   |
| <b>Tabla 17.</b> <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>  | 29   |
| <b>Tabla 18.</b> <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3</i>  | 29   |
| <b>Tabla 19.</b> <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3</i>  | 30   |

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación ha sido determinar la influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023, se ha utilizado la siguiente metodología, investigación tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel explicativo. La población estuvo conformada por 48 profesionales de la salud. En cuanto al instrumento de recolección de datos que se utilizó, es el cuestionario. De acuerdo con los resultados inferenciales obtenidos se muestra el informe de ajuste donde de acuerdo al Chi cuadrado = 72,088 y p-valor(sig.) = .000 <  $\alpha$  = .05, se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .893 indicando que la variable condiciones de trabajo influye en un 89.3% sobre el nivel de riesgo laboral en los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador.

**Palabras clave:** *Condiciones de trabajo, riesgo laboral, salud.*

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of working conditions and occupational hazards of health professionals in a level 2 hospital, Ecuador 2023, using the following methodology: basic research, quantitative approach, non-experimental, correlational-causal design. The population will consist of 48 health professionals. The data collection instrument used was the questionnaire. According to the inferential results obtained, the fit report is shown where according to the Chi-square = 72.088 and p-value(sig.) = .000 <  $\alpha$  = .05, the null hypothesis should be rejected. The Pseudo R-squared test, shows a Nagelkerke coefficient = .893 indicating that the variable working conditions has an 89.3% influence on the level of occupational risk in health professionals in a level 2 hospital in Ecuador

**Keywords:** *Working conditions, occupational risk, health.*

## I. INTRODUCCIÓN

Las condiciones de trabajo en hospitales a nivel mundial pueden ser un factor de riesgo laboral en el personal sanitario, ya que se exponen a un sin número de riesgos en lo laboral pudiendo traer afectaciones tanto para la salud como la seguridad. Las condiciones laborales en hospitales pueden incluir aspectos como el horario de trabajo, la carga de trabajo, la falta de descanso adecuado, el ambiente físico, la exposición a patógenos y sustancias químicas, la falta de correcta capacitación y de apoyo emocional. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador [MSP], 2021).

En el 2020 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifestaba que la pandemia de COVID-19 demostró significativamente un impacto en lo laboral en todo el mundo. Muchos profesionales de salud han perdido sus empleos o experimentados ajustes en las horas de trabajo, han enfrentado nuevos riesgos en el lugar de trabajo por la pandemia, como la exposición al virus y la ausencia de equipo de protección personal (OIT, 2020).

Según la OIT los profesionales de la salud tienen una mayor probabilidad de lesiones y enfermedades que se relacionan con las actividades laborales debido a la naturaleza exigente en su trabajo y la exposición a enfermedades infecciosas. Alrededor de 2,78 millones de trabajadores sanitarios padecen lesiones relacionadas con el trabajo, y alrededor de 7.000 mueren por estas causas, se estima que 374 accidentes laborales se relacionan a cuatro días seguidos o más de trabajo, pero no son causa de muertes (OIT, 2020).

En países de Europa los riesgos laborales o accidentes relacionados al trabajo tienen un impacto importante en lo económico representando 4% anualmente del PIB y el 86,3% de las muertes representan el 2,4 millón de enfermedades generadas por el trabajo, entre las que cita el cáncer como principal causa de muerte de los profesionales de la salud debido a la exposición factores químicos cancerígenos, reportando 120.000 trabajadores con incidencia de cáncer de los cuales 80.000 son muertes reportadas por esta causa (OMS/OIT, 2021)

África es uno de los países con más casos reportados sobre los riesgos laborales en profesionales de la salud, aproximadamente están expuesto el 41% debido a lesiones por causa de cortopunzantes contaminados por virus de hepatitis

B y C, HIV, reportándose 12000 incidencias de casos, según un informe de la OMS, se informó que los profesionales del ámbito de salud de los países de bajos recursos económicos, por falta de equipos que brindan protección a los trabajadores o conocidos como equipos de protección personal (EPP) y otros recursos (OMS, 2023).

En cuanto a los riesgos laborales más destacados, ya hemos mencionado la exposición a enfermedades infecciosas, en especial con la pandemia de COVID-19, como uno de los riesgos más importantes. Sin embargo, los profesionales de la salud también están expuestos a otros riesgos, como la exposición a productos químicos, lesiones musculoesqueléticas y riesgos psicosociales como el acoso y la violencia en el lugar de trabajo (OIT, 2020) .

En países de Norte América los trabajadores sanitarios tienen un alto riesgo de lesionarse y enfermedades relacionadas con el ámbito laboral debido a la exigencia física de su trabajo y la exposición a enfermedades infecciosas. Además, los trabajadores de la salud a menudo experimentan altos grados de estrés y agotamiento debido a la naturaleza demandante de su trabajo y la falta de personal (BLS, 2022).

El organismo rector de la salud mundial, Organización mundial de la Salud (OMS), mediante las cifras expuestas del año 2022, informa las complicaciones originadas por eventos laborales que aumentan los riesgos en la salud mental y física de los empleados, que mayoritariamente se da en los países de bajo y mediano desarrollo, dicha problemática se relaciona con las condiciones de trabajo que dejan como consecuencia la incidencia de enfermedades laborales, accidentes en el trabajo por ende perjudica a las instituciones de salud por el costo para cubrir el absentismo y los tratamientos terapéuticos del personal afectado (OMS, 2022).

Entre los riesgos laborales más comunes están: 1. Lesiones por pinchazos: Según la OMS aproximadamente el 2.5% de los trabajadores de la salud sufren lesiones por pinchazos con agujas cada año. 2. Exposición a enfermedades infecciosas: los colaboradores sanitarios presentan mayor riesgo de transmisión de enfermedades infectocontagiosas (VIH, Hepatitis B y C). 3. Trastornos musculoesqueléticos: La OMS estima que entre el 20% y el 50% de los trabajadores de la salud sufren trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo, principalmente debido a la carga física y las posturas inadecuadas. 4. Estrés

laboral: La Agencia de Salud en el Trabajo, el 50% de los profesionales de sanidad en Europa experimenta niveles altos de estrés laboral, lo que puede tener una respuesta no favorable en su bienestar y rendimiento.

A nivel nacional diversas fuentes de investigación han demostrado pérdidas económicas significativas, así como en el ámbito social, causadas por las deficiencias en las gestiones encaminadas a prevenir enfermedades laborales, las mismas que provocan 6 veces más muertes a consecuencia de accidentes laborales. Según las estadísticas registradas en Ecuador durante los cuatro últimos años, se ha reportado una relación significativa relacionada a riesgos de enfermedades laborales del personal médico en hospitales a causa de exceso de trabajo y carga laboral. Sin embargo, según lo publicado por el MSP, se reportó que el 40% de los trabajadores de la salud en el país estaban en riesgo de sufrir enfermedades laborales debido a las condiciones de trabajo, lo que incluye la sobrecarga laboral, el estrés y los escasos de medidas de prevención (MSP, 2021),

Es importante que los hospitales brinden seguridad a los empleados de instituciones sanitarias, esto puede incluir la implementación de prácticas de seguridad adecuadas, creación de entornos saludables en el trabajo y capacitación correcta del personal, la disponibilidad de trajes de protección personal y la implementación de prácticas ergonómicas (MSP, 2021)

La sobrecarga laboral y el ausentismo son problemas comunes que enfrenta el personal médico en muchos hospitales a nivel global, incluyendo Ecuador. La pandemia del SARSCOV2 ha empeorado esta situación, en la parte económica propiciando crisis en el sistema sanitario aumento en la de atención médica y ha expuesto al personal médico a mayores riesgos (MSP, 2021).

La institución sanitaria donde se realizó el presente estudio de investigación, es un hospital de segundo nivel de atención pertenece a la Red Pública Integral, cuenta con una cartera de servicios amplia, con más de 25 especialidades. Actualmente el área de salud ocupacional del establecimiento ha reportado que el 71% de certificados médicos, otorgan descanso que va desde 24 horas hasta las 72 horas y en ciertos casos personal que presenta reposo médico hasta 60 días, cifra que es de alarma puesto que debido a la falta de dicho personal se recarga el trabajo al resto de profesionales aumentando el número de pacientes por profesional, por ende el aumento de actividades, que conllevan al agotamiento,

fatiga, ansiedad, neuralgias, alteraciones en el patrón sueño, malestares musculoesqueléticas y lumbares; la falta de medidas de bioseguridad por déficit de insumos, también ha generados riesgos e inconvenientes que afectan la seguridad de los colaboradores, a esta problemática se suman otras condiciones de tipo ambiental como las relacionadas a la climatización e iluminación. También se ha reportado renuncias voluntarias del personal médico, asumiendo dicha decisión debido a las condiciones de trabajo antes citados lo que denota un aumento en los riesgos laborales presentes en los profesionales de salud del establecimiento.

A partir de estos antecedentes, se plantea como problema general: ¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023?, y como específicos: 1. ¿En qué medida las condiciones de seguridad influyen en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023.?; 2. ¿En qué medida las condiciones de tareas influyen en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023.?; 3. ¿En qué medida las condiciones de organización influyen en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023.?

En cuanto a la justificación teórica de este estudio su aporte permitirá abordar de forma clara, los factores de riesgos ocupacionales que son condicionados por situaciones diarias en el trabajo y que repercuten en el estado físico y psicológico de los profesionales, abarca las limitaciones y los nudos críticos que afrontan los trabajadores para otorgar atención oportuna y con calidad a los pacientes. Sobre la justificación práctica, será de importancia para la detección oportuna de amenazas frente a factores de riesgos en el trabajo que afectan la integridad del personal de salud y que poseen relación directa o indirecta con las condiciones organizacionales. La justificación del método investigativo, los resultados de este estudio contribuirán en la parte científica como guía para la ampliación de otros estudios y discusión de criterios.

Como objetivo general se consideró: Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023, de la misma manera se plantean como objetivos específicos: 1. Determinar la influencia de las condiciones de seguridad en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador,

2023; 2. Determinar la influencia de las condiciones de tareas en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023; 3. Determinar la influencia de las condiciones de organización en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023.

En cuanto a hipótesis general se estableció: Las condiciones de trabajo influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023; y como hipótesis específicas 1. Las condiciones de seguridad influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023; 2. Las condiciones de tareas laboral influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023; 3. Las condiciones de organización influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Thirunavukkarasu y otros (2021) realizaron un estudio de investigación en un hospital al norte de Arabia Saudita, cuyo propósito fue determinar la prevalencia, modelos y riesgos como factores que afectan la salud ocupacional del personal médico dentro de las instituciones de salud. Se aplicó un diseño de estudio transversal analítico, para la realización del mismo se incluyó 438 profesionales de salud, quienes pertenecían a entidades gubernamentales, como resultado se determinó que el «(34,5%) fueron accidentes de riesgo biológico por hincada o pinchazo cortopunzante y el (69,6%) por estrés ocupacional y como factores no biológicos significativos asociados a los riesgos laborales, tabaquismo. Este estudio reveló varios factores que ponían en riesgo a los trabajadores durante la jornada laboral y concluyeron que deben ampliarse estrategias e implementarse actividades que permitan el monitoreo de barreras de bioseguridad hacia los profesionales de salud (Thirunavukkarasu, Alrawaili, & Al-Hazm, 2021).

El estudio realizado en Chile por Martínez et al (2021) cuyo propósito fue identificar las condiciones laborales de las enfermeras y la apreciación en cuanto a la calidad del cuidado; se utilizó una metodología de tipo cuantitativo con diseño transversal y explicativo, aplicando a 290 enfermeras un cuestionario diseñado para valorar las condiciones del trabajo y la calidad de las atenciones, demostrando entre sus resultados que el compromiso del personal con la organización, depende de un clima institucional favorable enmarcado en el entorno social y ambiental en el que este se desempeñe, dejando como conclusión la importancia que representa las condiciones en el ambiente de trabajo con las observaciones a los servicios realizados por el personal de enfermería (Martínez, Paravic, & Burgos , 2021).

Calderón & Rivas (2021) realizaron un estudio en un hospital de Cuba con el fin de detallar el nivel de estrés laboral con los factores relacionados al trabajo en las enfermeras del área quirúrgica, la metodología utilizada fue descriptiva, correlacional a una población de 92 enfermeras.

Los datos se recolectaron con la ayuda de un cuestionario adaptado al modelo de Fornés y escala de nivel de estrés, el análisis y proceso de la información la realizaron mediante software IBMSPPSS V.25. Estadística chi<sup>2</sup> de Pearson. Como resultado de la muestra tomada, el 41,42% eran femeninas y pasaban los 50 años, el 60% eran contratos, personal con más de 20 años laborando 47,14 %, la variable

estrés el 52,85 % fueron por factores relacionadas al trabajo, por condiciones ambientales relacionadas a la temperatura el (67,10%), relacionados a la carga laboral el 78,60 %, al clima organizacional no saludable 64,30%, el aumento de tareas y controles muy exigentes 74,30%, aumento en ritmo laboral 54,30% Concluyeron que si existe estadística inferencial positiva, lo que relaciona el estrés del personal de enfermería con las condiciones de trabajo, la exigencia, presión y contenido ( Calderón & Rivas , 2021).

Palma & Ansoleaga (2020) cuya investigación realizada en Chile, con la finalidad fue realizar el análisis entre los riesgos organizacionales, psicosociales, injuria laboral e indicativos de alteraciones en la salud mental de la población estudiada, a través de un análisis bivariado, multivariado y descriptivo, el análisis de datos estadísticos utilizaron Chi cuadrado regresión logística con Odds ratio para los datos de medidas de asociación en donde el 14,7% notificó haber sido violentado en el trabajo, en los que se reportaron signos de depresión, vulnerabilidad laboral y exposición de consumo de psicotrópicos, concluyendo que los factores de riesgos psicosociales, se encuentran asociados a un alto índice de violencia y vulnerabilidad laboral.

Ojeda & Lázaro (2019), en su estudio realizado en Perú, con el propósito fue comprobar si estaban o no relacionadas las enfermedades laborales y las condiciones en el trabajo del equipo de enfermería, fue seleccionada una muestra de 127; Como resultado de significancia fue determinado que las enfermedades ocupacionales que se presentaron con frecuencia entre los profesionales fueron gastritis, síndrome de dolor en el hombro, problemas de lumbalgias. En lo material y de organización presento un nivel de calificación malo con el 48. 8 %. concluyendo que no existió relación entre las condiciones laborales con las enfermedades ocupacionales (Ojeda & Lázaro, 2019).

La investigación realizada por Ureta (2018) en Perú tuvo como fin determinar las condiciones laborales y la relación con los riesgos laborales, la muestra incluyó a 63 enfermeros profesionales, en el que se aplicó test para evaluar las variables a estudiar; entre los resultados se identificó que el 58,7% del personal de enfermería trabajan en condiciones físicas regulares, 63,5% en condiciones sociales regulares, 66,7% se encuentran expuestos a riesgos biológicos, 52,4% a riesgos psicosociales y el 63,5% a ergonómicos, además que el 30,2% refiere trabajar en condiciones

laborales deficientes. Concluyendo en que los riesgos originados por el trabajo y las condiciones laborales, representan una relación significativa entre sí (Ureta, 2018).

El estudio realizado en España por Vaquero y otros (2018), cuya finalidad fue evaluar la importancia del ambiente laboral relacionados con las faltas en el trabajo por enfermedad, además de analizar otros factores de tipo clínico laborales, para ello aplicaron metodología descriptiva y observacional, en el estudio se consideraron 1016 empleados con absentismo por enfermedad común, mediante el análisis de historias clínicas se pudo constatar información relevante a las patologías y factores sociodemográficos para identificar las causas probables de las enfermedades que presentaron los trabajadores, en donde las condiciones de trabajaron demostraron ser un criterio importante a considerarse, ya que en los resultados se evidenció que el clima laboral inadecuado represento un 17,1% como factor de riesgo en los procesos patológicos laborales, teniendo mayor significancia en los trabajos del área de salud y hostelería. Las causas relacionados con la enfermedad de absentismo fueron vinculadas al ambiente laboral: domicilio, nivel de instrucción normal/superior y trabajo, se concluyó en que el factor predominante como causa de ausentismo en el trabajo fueron las condiciones laborales, siendo este un problema evitable ya que se pueden implementar medidas que mejoren el ambiente laboral de las instituciones y que reduzcan las enfermedades que afectan al personal (Vaquero, Álvarez, & Romero, 2018).

Entre las investigaciones a nivel Nacional, se consideraron las detalladas a continuación:

La investigación por Figueroa y otros (2021) realizada en Ecuador, tuvo como fin establecer los riesgos psicosociales frente a factores infecciosos, mediante un estudio epidemiológico, descriptivo, transversal, tomando 74 enfermeros para la muestra, ejecutando encuestas que dieron como resultado entre las características de los riesgos psicosociales la ansiedad con un 24,3%, estrés 21,6%, trastornos depresivos y del sueño con porcentaje del 18,92%, y 12,16% respectivamente, 8,11% en trastornos alimenticios y uso de psicofármacos, tendencias suicidas 4,05% y el 2,70% el alcoholismo; la separación familiar fue el riesgo social más representativo, sin embargo el riesgo biológico es el más

prevalente en los riesgos del trabajo (Figuerola, Castillo, Carranza, Cerezo, & Montenegro, 2021).

Rodríguez (2021), en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue valorar los factores ergonómicos del personal que labora en un hospital de tercer nivel, con una muestra de 156 personal de salud, a los que se aplicó encuesta de evaluación, teniendo como resultados que el sexo femenino, enfermedades crónicas no transmisibles y la mayor antigüedad de trabajo, fueron los factores con más alta prevalencia en relación a los riesgos ergonómicos, además existe una significancia considerable en los riesgos ocasionados por las ocupaciones del personal de salud y la carga horaria laboral, ya que guardan relación con las lesiones musculoesqueléticas (Rodríguez, 2021).

En la investigación de Pérez y otros (2020) realizada en Cuenca cuyo objetivo fue la identificación de riesgos laborales relacionado al autocuidado del personal de salud del gremio de enfermería que laboran en instituciones de primer nivel de atención, para la recolección de información utilizaron el instrumento de alfa de Cronbach y el programa SPSS V15 para el análisis, obteniendo como resultado al grupo etario rango de 20 a 35 años correspondía al 60,5%, personal con 1 a 10 años de experiencia laboral el 60%, estado civil casado 66,5%, personal con contratos ocasionales el 83,2%, accidente laborales de cualquier tipo 45,2% con riesgo medio de 40%, medidas de prevención personal 41,3% y nivel medio de autocuidado 79,4. Los riesgos con mayor relevancia están relacionados a biológicos por químicos y contacto por cortopunzantes con el 100%, siendo estos los más utilizados en los turnos laborables. Concluyeron: Las variables riesgo laboral y autocuidado del personal de enfermería no se relacionan entre sí y que se debe reforzar e implementar la prevención de riesgos en el personal y en el establecimiento que brinden seguridad a los profesionales de salud. Pérez et al (2020)

Espino et al (2021) en su estudio de investigación realizado en México cuyo objetivo fue identificar de qué manera influyen los riesgos psicosociales con el ausentismo de las enfermeras de un centro de atención nivel 2. Método enfoque cuantitativo, transversal con alcance descriptivo a una muestra obtenida aleatoriamente conformada por 221 profesionales de enfermería de sexo masculino y femenino grupo etario mayor de 18 años, la recolección de datos la realizaron

mediante la encuesta y su herramienta fue un cuestionario con las dimensiones Organización de las horas de trabajo, el entorno, tipo de actividad que realizan, relaciones interpersonales con el equipo y liderazgo. Para la medición de las dimensiones aplicaron la escala de Likert, se aplicó estadística para determinar asociaciones Chi cuadrada, probabilidades  $< 0.05$  significancia estadística. Los resultados obtenidos fué que el 61.1% con un coeficiente muy elevado  $\beta = 5.32$ . de ausentismo en el trabajo estaba relacionado a las condiciones en el trabajo. Concluyeron que las condiciones estresantes en el trabajo repercuten en el desarrollo de sus funciones.

Vallejo et al (2019) en su investigación realizada en Ecuador, con el fin analizar el ámbito social y también psicológico en el trabajo, que repercuten en la salud de los médicos que laboran en el establecimiento de estudio, aplicando una metodología descriptiva y transversal, en la que se ejecutaron cuestionarios a 57 médicos y entre sus resultados se evidenció que los factores de riesgo tuvieron una prevalencia del 33,6%, y el 43,3% de los médicos presentaron algún síntoma o signo de enfermedad en la actualidad, llegando a la conclusión que los médicos familiares se exponen a jornadas de trabajo extensas y presentan alteraciones en el descanso y cotidianidad familiar.

Para el desarrollo de este estudio se evaluó las condiciones de trabajo en las que los profesionales de salud ejecutan actividades diarias, las mismas que son condicionadas por el ambiente, la seguridad, la organización y por el aumento de carga tanto mental y físicas a los que son expuestos los profesionales que laboran para servicios de salud no solo a nivel público sino también en la parte privada. Bestratén et al (2003)

Posterior a la revisión científica de antecedentes relacionados a la presente investigación, se revisó detalladamente teorías relacionadas al tema, variables, y dimensiones que serán de interés de estudio. Bestratén et al (2003)

Las condiciones de trabajo en hospitales pueden ser un importante elemento a considerar si de factores de riesgo se habla, ya que los colaboradores de dichas instituciones se encuentran en exposición a una variedad de riesgos laborales que pueden afectar su buena salud y seguridad. Las condiciones de trabajo en hospitales pueden incluir aspectos como el horario de trabajo, la carga de trabajo, la falta de descanso adecuado, el ambiente, la exposición a patógenos y sustancias

químicas, ausencia de educación preventiva de accidentes y la falta de apoyo emocional. (MSP, 2020)

Las condiciones de trabajo según Álvarez (2008) se refieren al conjunto de factores relacionados con el entorno laboral en el que se desenvuelve un trabajador, tales como las tareas a realizar, los recursos disponibles, las relaciones interpersonales, la organización del trabajo, la remuneración y otros aspectos que podrían alterar el bienestar de los trabajadores (Álvarez, 2008). De la misma manera Leitner & Resch (2005) refieren que los factores físicos, químicos, biológicos, psicológicos, organizacionales y sociales que alteren la buena salud y bienestar de los colaboradores y que pueden afectar el desempeño de su trabajo. Estos factores pueden incluir aspectos como la carga de trabajo, el tipo de tareas, la calidad del ambiente laboral, la remuneración y otros aspectos que sean importantes en una armonía laboral.

Las condiciones de trabajo en el ámbito de la salud según menciona Parra (2003) son un conjunto de factores que determinan el medio en el que se lleva a cabo las diferentes actividades de los trabajadores de la salud en cuanto a su trabajo y que pueden afectar su salud y bienestar. Estos factores pueden incluir la carga de trabajo, la organización del trabajo, el ambiente físico y psicológico, la remuneración y otros aspectos que formen parte del estilo de vida del personal.

Las condiciones ambientales según lo menciona Reyes (2018) son el cúmulo de factores influyentes tanto en el ambiente físico como psicológico en el que se desarrollan las actividades. Estos factores pueden incluir la temperatura ambiental, la humedad del área, la iluminación, el ruido del entorno, la calidad del aire, etc.

De la misma manera Martínez (2016) considera que las condiciones ambientales son aquellos elementos del medio ambiente que pueden causar efecto contrario en la salud de las personas, y su adecuada gestión es fundamental para garantizar el buen vivir.

En cuanto a las condiciones de carga laboral según Sauter et al., (1999) la teoría de la sobrecarga de trabajo sostiene que la sobrecarga de trabajo, ya sea física o mental, puede incrementar el riesgo de lesiones y enfermedades en los trabajadores de la salud. La sobrecarga de trabajo puede manifestarse en formas como la fatiga, el estrés, la tensión muscular y la falta de sueño, lo que pudiera

afectar considerablemente la salud tanto física como mental de los colaboradores (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 1999).

Ruíz (2006) refiere que las alteraciones de salud los trabajadores son influenciados debido a la alta demanda de nivel psicológico en el trabajo y el control que tienen sobre el mismo y esto aumenta el riesgo de padecer alteraciones en la salud mental y riesgo de estrés.

Bakker y Demerouti (2007) sostienen que la salud de los empleados está influenciada por las demandas laborales y los recursos disponibles para hacer frente a esas demandas. Según este modelo, los trabajos que ofrecen más recursos para hacer frente a las demandas tienen un mayor potencial para promover el bienestar de los trabajadores (Bakker & Demerouti, 2007).

Según García (2015) la carga física se refiere al conjunto de exigencias físicas que impone una tarea o actividad laboral a un trabajador, como pueden ser la fuerza, la postura, el esfuerzo, el movimiento repetitivo, entre otros aspectos. El estudio y evaluación de la carga física es fundamental para prevenir riesgos que se puedan presentar en el trabajo y mejorar la salud de los colaboradores.

Velázquez (2010) refiere que la carga física es la demanda que se hace al organismo humano al ejercer una actividad que requiere un esfuerzo físico, como puede ser levantar pesos, agacharse, caminar o permanecer en una postura determinada durante un tiempo prolongado. La carga física puede tener consecuencias negativas para la salud si no se gestiona adecuadamente.

La ergonomía cognitiva según la teoría de Sweller (1994) sostiene que la carga mental que se impone a un trabajador en su entorno laboral puede afectar su rendimiento y bienestar. Según esta teoría, los trabajos que exigen altas demandas cognitivas pueden llevar a la fatiga mental y errores, y deben ser diseñados de manera que reduzcan esta carga (Sweller, 1994).

Teoría de la carga mental de Gopher y Donchin: Esta teoría se centra en la relación entre la carga de trabajo y la atención. Según esta teoría, la atención se ve comprometida cuando la carga de trabajo supera la capacidad de procesamiento de información del individuo, lo que lleva a una disminución en el resultado y en la calidad del trabajo (Gopher & Donchin, 1986). También refiere Wickens en su teoría que la diferencia en las características de una tarea afecta la atención y la carga de trabajo. Según esta teoría, la carga de trabajo se puede reducir mediante la

optimización de la presentación y la organización de la información, la simplificación de las tareas y la eliminación de información redundante (Wickens, 1984).

En cuanto a condiciones de trabajo relacionados a la seguridad según Hofmann & Stetzer (1996), la teoría de la cultura de seguridad se enfoca en la importancia de desarrollar una cultura organizacional en la que la seguridad sea una prioridad para todos los miembros del equipo. Según esta teoría, la cultura de seguridad se ejecuta a través de la participación de los empleados, el fomento de la comunicación abierta la transparencia y la implementación de políticas y procedimientos claros y efectivos que promuevan la seguridad en el trabajo (Hofmann & Stetzer, 1996).

Teorías relacionadas a la variable Riesgos laborales:

Teoría del análisis de riesgos laborales: Esta teoría se objetiva en el diagnóstico y evaluación de los riesgos presentes en el trabajo los cuales están asociados con la actividad profesional, con el objetivo de desarrollar estrategias y medidas de prevención para minimizar estos riesgos, también refiere que el análisis de riesgos en el trabajo es fundamental para garantizar la seguridad en el trabajo, permitiendo el diagnóstico temprano de los peligros y la implementación de acciones efectivas para minimizarlos (Carayon, 2011).

Heinrich (1931) refiere a esta teoría como «Efecto dominó» esta teoría se basa en que cualquier accidente es ocasionado por una sucesión de eventos cada uno de estos eventos actúa secuencialmente sobre otro como se observa en las fichas para el dominó. La teoría de la causalidad Múltiple ésta hace referencia a la teoría dominó refiriendo que pueden existir diferentes causas que originan accidentes laborales pero los factores que originan estos accidentes se asocian o agrupan por categorías comportamentales y ambientales y la teoría de la casualidad Pura demuestra que los trabajadores tienen probabilidad de sufrir accidentes dados por acontecimientos inesperados y que no se pueden prevenir los riesgos mediante intervenciones (Heinrich, 1931).

Según Kumar la ergonomía es diseño de los entornos de trabajo y las herramientas de trabajo para que se incluyan las necesidades y limitaciones físicas, psicológicas, generales de los trabajadores, en este contexto relacionados a la salud, la ergonomía es especialmente importante debido a la naturaleza exigente y físicamente demandante del trabajo. Un diseño ergonómico adecuado puede

reducir la fatiga, el estrés y la exposición a lesiones laborales, aumentando así la seguridad en el trabajo de los profesionales de salud (Kumar, 2009)

Cortés (2012) define riesgo como el acercamiento de un peligro y define al riesgo en el trabajo como la posibilidad de un accidente o daño ocasionado por el trabajo y este sea inmediato o tardío y es definido por algunos factores como son los químicos, ergonómicos, físicos, psicológicos, biológicos o ambientales y los que son producidos por la organización (Cortés , 2012).

De acuerdo a lo sostenido por Cabaleiro (2010), el riesgo laboral es la posibilidad a la que están expuestos todos los trabajadores de presentar accidentes relacionados a las funciones que ejerce en el trabajo, clasificándolos como grave o inminente dependiendo de la magnitud de las lesiones o enfermedades que se presenten y estos están condicionados por aspectos relacionados a las condiciones de la organización en el trabajo y a los factores de seguridad, factores físicos, biológicos y químicos. Leka y Jain, (2010) también refieren que los riesgos laborales para los profesionales sanitarios incluyen factores químicos, físicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y organizacionales. Estos riesgos pueden ser el resultado de la exposición a agentes infecciosos, sustancias tóxicas, radiación, estrés, cargas de trabajo excesivas, falta de apoyo social y conflictos interpersonales.

Según Ruíz (2006), el riesgo laboral se refiere a la posibilidad de padecer daños, lesiones o enfermedades debido a las condiciones o circunstancias presentes en el entorno de trabajo. Estos riesgos pueden estar relacionados con factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales. Los riesgos laborales pueden afectar la salud de los empleados, y pueden variar dependiendo de la industria, el tipo de trabajo y las tareas específicas que se realicen.

La teoría de Rodríguez (2015) sobre el riesgo laboral a través de la responsabilidad organizacional, se encuentra sujeta a las amenazas o peligros que pueden dañar la integridad o salud de los colaboradores, condicionada por el entorno laboral, esta teoría se centra en identificar y evaluar los riesgos que se puedan dar alterando la salud y seguridad, y desarrollar estrategias para minimizar o eliminar los riesgos.

La dimensión riesgos físicos en el ámbito laboral se refiere a las condiciones ambientales o situaciones que pueden causar daño al trabajador a través de la

exposición a elementos como ruido, vibraciones, radiaciones (radioterapia, radiologías) estos pueden generar fenómenos de carcinogénesis, temperaturas extremas, iluminación inadecuada, entre otros (Castejón, 1988).

La dimensión riesgos químicos según la OIT, el riesgo químico en el personal de salud se refiere a la posibilidad de que los trabajadores que manipulan sustancias químicas peligrosas, como agentes citostáticos y anestésicos, sufran daños en su salud debido a la exposición a estas sustancias durante su trabajo (OIT, 2018).

En lo que respecta a la dimensión riesgos psicológicos, según la teoría de Adams (1965) sugiere que los trabajadores experimentan estrés y otros problemas de salud mental denominados trastornos psicológicos, cuando perciben que son tratados injustamente en el trabajo. House, (1981) en su teoría de apoyo social sostiene que éste de parte de los compañeros de trabajo y los supervisores puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral y otros riesgos psicológicos. Cuando los trabajadores perciben que tienen un fuerte apoyo social en el trabajo, pueden experimentar un mayor bienestar emocional y tener una mejor salud mental en general.

Sobre la dimensión riesgos ergonómicos la teoría de la carga física de trabajo de Snook y Ciriello (1991) sugiere que los trabajadores pueden experimentar lesiones musculoesqueléticas debido a la exposición a cargas físicas repetitivas y prolongadas. La teoría también destaca la importancia de diseñar los lugares de trabajo para reducir la carga física en los trabajadores. De la misma manera La teoría de la postura de Grandjean sostiene que la postura adoptada en el trabajo puede afectar la salud de los trabajadores, sugiere que las posturas estáticas y forzadas pueden ser perjudiciales para la salud, mientras que las posturas dinámicas y variadas pueden ser beneficiosas (Grandjean, 1987).

La teoría de la biomecánica ocupacional de Marras sostiene que la exposición a cargas físicas repetitivas y prolongadas puede causar lesiones musculoesqueléticas en los trabajadores debido a las fuerzas excesivas que se aplican al cuerpo. La teoría también destaca la importancia de reducir las fuerzas excesivas y la repetitividad en los lugares de trabajo (Marras, 1997).

Un riesgo biológico es aquel que está relacionado con la exposición a agentes biológicos: bacterias, hongos, virus, parásitos que pueden generar enfermedades en los seres humanos (OSHA, 2021).

La teoría de la cadena epidemiológica de Last es relevante para los riesgos biológicos, ya que se centra en la transmisión de enfermedades infecciosas y la prevención de los factores que podrían presentar riesgos. La teoría destaca la importancia de identificar y controlar los factores de riesgo en todas las etapas de la cadena epidemiológica, incluyendo al agente infeccioso, al huésped y al ambiente (Last, 1988).

Para definir en un único concepto el conjunto de antiguos y nuevos aspectos del trabajo que podrían afectar el estado de salud de los colaboradores, algunos expertos unificaron el término de condiciones de trabajo tomando en consideración tres aspectos importantes: el medio ambiente del trabajo, las exigencias de las actividades y la organización del trabajo. Bestratén, et al (2003).

En la actualidad los estudios sobre las condiciones de trabajo como un factor asociado al riesgo laboral, permiten ampliar información en cuanto a las causas a nivel ergonómico, físico, biológico y psicosocial, en el siguiente apartado se exponen aspectos y resultados relevantes de investigaciones internacionales y nacionales.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo de investigación es de tipo aplicada ya que su objetivo es la resolución de los problemas y pretende aportar con conocimientos que permitan el enriquecimiento científico (Pita & Pértegas, 2002).

Según Hernández & Mendoza, (2018) es mediante enfoque cuantitativo, debido a que se utilizó información para aceptar o rechazar hipótesis y esta es analizada estadísticamente de forma numérica para determinar modelos y establecer patrones de conductas. Así mismo prospectiva.

Tiene alcance explicativo ya que su objetivo como lo indica Sabino (1992) es describir las características del evento y buscar el causal de los fenómenos. Sabino (1992)

El diseño es no experimental, Hernández (2018) define el diseño no experimental aquellos en los que no se manipula deliberadamente una variable independiente ni se controla el ambiente de manera rigurosa, sino que se observa y mide las variables tal y como se presentan en la realidad, prospectivo transversal porque fue realizado el estudio en un tiempo determinado (Mendoza y otros, 2019).

En este estudio se aplicó el método hipotético-deductivo según Sabino (2015) se lo define como un método de investigación que consiste en formular una hipótesis sobre una relación causal entre dos o más variables, diseñar un experimento para poner a prueba la hipótesis y analizar los resultados para evaluar si la hipótesis es apoyada o rechazada.

#### 3.2. Variables y operacionalización

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

**Definición conceptual:** Las condiciones de trabajo se encuentran conformadas por tres aspectos relativamente bien diferenciados: En primero de ellos es el medio ambiente de trabajo, teniendo en consideración el entorno en el cual se realiza la tarea. El segundo de ellos, son las exigencias de la tarea, siéndole estos el esfuerzo, postura, atención, monotonía, etc. Finalmente, el tercero está conformado por la organización del trabajo, en cuanto al reparto equitativo de las

funciones, distribución del tiempo de labor, la velocidad de ejecución y las relaciones en el trabajo. Bestratén, et al (2003)

**Definición operacional:** Se refiere a los diferentes aspectos del entorno laboral que predominan en la salud, bienestar, seguridad y satisfacción de los colaboradores. Estas condiciones pueden incluir factores de tipo físico o ambiental, de carga laboral y condiciones de seguridad que afectan a los empleados en su lugar de trabajo. Neffa (2022)

**Indicadores:** Los indicadores que miden la variable Condiciones de trabajo se detallan en la siguiente tabla 1.

**Tabla 1.**

*Dimensiones de la variable 1 con sus indicadores*

| <b>Dimensiones</b>          | <b>Indicadores</b>  |
|-----------------------------|---|
| Condiciones de seguridad    | Contaminación Física<br>Contaminación Química<br>Contaminación Biológica      |
| Condiciones de tareas       | Carga física<br>Carga mental  |
| Condiciones de organización | Distribución de funciones<br>Tiempo de ejecución<br>Relaciones Interlaborales |

Fuente: Elaboración propia

**Escala de medición:** Ordinal, el tipo de escala que se utilizó fue la de Likert que está compuesta por 5 escalas para la obtención datos. Matas (2018)

**Tabla 2.**

*Escala de medición de Likert*

| <b>Alternativas de respuestas</b> | <b>Puntuación</b> |
|-----------------------------------|-------------------|
| Siempre                           | 5                 |
| Casi siempre                      | 4                 |
| A veces                           | 3                 |
| Casi nunca                        | 2                 |
| Nunca                             | 1                 |

Fuente: Escala de Likert

**Baremos** Escala de puntuación estándar utilizada para comparar y evaluar el rendimiento de un individuo o grupo. Los rangos se detallan en la siguiente tabla 3.

**Tabla 3.**

*Escala Baremos*

| Nivel | Rangos |
|-------|--------|
| Bajo  | 16-32  |
| Medio | 33-59  |
| Alto  | 60-80  |

Fuente: Escala de Likert

## **Variable 2: Riesgos laborales**

**Definición conceptual:** Riesgo laboral se refiere a la posibilidad de padecer daños, lesiones o enfermedades debido a las condiciones o circunstancias presentes en el entorno de trabajo. Estos riesgos pueden estar relacionados con factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales. Los riesgos laborales pueden causar efecto negativo en la seguridad y la buena salud de los colaboradores, y pueden variar dependiendo de la industria, el tipo de trabajo y las tareas específicas que se realicen. Ruiz (2006)

**Definición operacional:** Son todos factores laborales que dañan la buena salud de los trabajadores, como son los riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, biológicos y químicos. MSP (2020)

**Indicadores:** Los indicadores que miden la variable riesgo laboral se detallan en la tabla 4.

**Tabla 4.**

*Dimensiones de la variable 2 con sus indicadores*

| Dimensiones         | Indicadores           |
|---------------------|-----------------------|
| Riesgos Físicos     | -Iluminación          |
|                     | -Ruido                |
|                     | -Radiaciones          |
|                     | -Ventilación          |
|                     | -Cansancio físico     |
| Riesgos Ergonómicos | -Posturas prolongadas |
|                     | -Carga pesada         |

|                       |   |
|-----------------------|---|
|                       | -Desplazamiento                           |
|                       | -Mecánica corporal                        |
| Riesgos Psicosociales | -Déficit de personal                      |
|                       | -Sobrecarga laboral                       |
|                       | -Relaciones interpersonales               |
|                       | -Organización                             |
|                       | -Estrés laboral                           |
| Riesgos Biológicos    | -Medidas de bioseguridad                  |
|                       | -Contacto con fluidos corporales          |
|                       | -Accidentes con cortopunzantes            |
| Riesgos Químicos      | -Exposición a sustancias químicas y gases |

Fuente: Elaboración propia

**Escala de medición:** Ordinal, se aplicó para esta variable la escala de Likert. Según Likert (1932), es una herramienta medición psicológica que permite evaluar actitudes y opiniones de forma cuantitativa con una puntuación de 1 a 5 que se detallan en la tabla 5. Likert (1932)

**Tabla 5.**

*Escala de medición de Likert*

| Alternativas de respuestas | Puntuación |
|----------------------------|------------|
| Siempre                    | 5          |
| Casi siempre               | 4          |
| A veces                    | 3          |
| Casi nunca                 | 2          |
| Nunca                      | 1          |

Fuente: Escala de Likert

**Baremos** Escala de puntuación estándar utilizada para comparar y evaluar el rendimiento de un individuo o grupo. Los rangos se detallan en la siguiente tabla 6.

**Tabla 6.**

*Escala Baremos*

| <b>Nivel</b> | <b>Rangos</b> |
|--------------|---------------|
| Bajo         | 20-32         |
| Medio        | 33-59         |
| Alto         | 60-100        |

Fuente: Escala de Likert

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población se define según Mejía (2005) a la totalidad del universo, los cuales comparten características en común. La población es seleccionada por el investigador de acuerdo a la conceptualización y criterios que determine el investigador.

La población estará conformada por 48 profesionales de la salud (médicos ginecólogos, médicos residentes, obstétricas, enfermeras o enfermeros, que prestan sus servicios en el servicio de Ginecología del hospital nivel 2 donde se desarrollará el estudio.

Criterios de inclusión: Todos los profesionales de la salud que conforman la población.

Criterios de exclusión: Personal que su condición emocional y física no estén estable, personal que esté haciendo uso de sus vacaciones, personal con permiso sin opción a salario y cuestionario que no estén llenados correctamente.

La muestra fue de tipo censal, puesto que se trabajó con el total de la población del servicio de ginecología del hospital en estudio. Kothari (2004) refiere que muestra censal es una técnica de muestreo en la que no se selecciona una muestra aleatoria sino que se incluyen todos los miembros de la población y se utiliza comúnmente en estudios aplicativos cuando se obtiene información completa y actualizada sobre la población objetivo.

El muestro utilizado será no probabilístico por conveniencia. es un método de selección de muestra en el que los elementos son seleccionados basándose en su disponibilidad y conveniencia para el investigador. En otras palabras, los participantes se eligen debido a su fácil accesibilidad o conveniencia para el investigador, en lugar de ser seleccionados de forma aleatoria o siguiendo un proceso de selección sistemático. Kothari (2004)

La unidad de análisis son todos los profesionales de salud.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta es la técnica que se empleó en el presente trabajo de investigación, según Mejía (2005) esta técnica permite recolectar información de las dimensiones y variables de estudio de forma organizada y estructurada. Mejía (2005)

El instrumento que se utilizó para formulación de preguntas a los profesionales de salud es mediante cuestionario Según Hernández & Mendoza (2018) el cuestionario es definido como conglomerado de preguntas que ayudó a obtener información de las variables, El cuestionario para la variable condiciones de trabajo esta constituido por 16 preguntas junto a sus 3 dimensiones y la variable riesgos laborales esta constituida por 20 preguntas clasificadas en sus 5 dimensiones.

### **3.5. Procedimientos**

Para la realización del estudio de investigación se solicitó a la máxima autoridad de la institución y el trámite respectivo a la Gestión de Docencia e investigación, se utilizó un instrumento que fue validado por 5 expertos con título de cuarto nivel.

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó una encuesta a toda la muestra, a los cuales se les aplicó el instrumento mediante google forms con las preguntas por cada dimensión y con la respectiva escala de medición.

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

La evaluación de resultados se hizo a través del análisis descriptivo a través de tablas cruzadas y el análisis inferencial a través de la prueba estadística de regresión logística ordinal.

### **3.7. Aspectos éticos**

Las encuestas se llevan a cabo siguiendo los principios éticos establecidos en el Código Ético CV, así como en concordancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Se garantiza el anonimato de los encuestados y se asegura que los resultados presentados no han sido manipulados, utilizándose exclusivamente con fines de investigación, conforme a los principios éticos de los autores. (Universidad César Vallejo [UCV], 2020)

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 7.**

*Cruce entre condiciones de trabajo y riesgos laborales.*

|                        |             |             | Riesgos laborales |       |        | Total |
|------------------------|-------------|-------------|-------------------|-------|--------|-------|
|                        |             |             | Bajo              | Medio | Alto   |       |
| Condiciones de trabajo | Bajo        | Recuento    | 2                 | 3     | 1      | 6     |
|                        |             | % del total | 4.2%              | 6.3%  | 1.9%   | 12.4% |
|                        | Medio       | Recuento    | 6                 | 19    | 8      | 33    |
|                        |             | % del total | 12.4%             | 39.4% | 17.1%  | 68.9% |
|                        | Alto        | Recuento    | 2                 | 3     | 4      | 9     |
|                        |             | % del total | 4.2%              | 6.3%  | 8.2%   | 18.7% |
| Total                  | Recuento    | 10          | 25                | 13    | 48     |       |
|                        | % del total | 20.8%       | 52.0%             | 27.2% | 100.0% |       |

Fuente: Programa estadístico SPSS.

De la tabla 7, el 12.4% manifestaron que las condiciones de trabajo fueron bajas, el 68.9% indicaron que fue medio, y el 18.7% que fue alto. También el 20.8% mencionaron que el nivel de riesgos laborales fue bajo, el 52.0% indicaron que el nivel fue medio y el 27.2% mencionaron que fue alto.

**Tabla 8**

*Cruce entre condiciones de seguridad y riesgos laborales*

|                          |             |             | Riesgos laborales |       |        | Total |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------------|-------|--------|-------|
|                          |             |             | Bajo              | Medio | Alto   |       |
| Condiciones de seguridad | Bajo        | Recuento    | 2                 | 1     | 4      | 7     |
|                          |             | % del total | 4.2%              | 2.0%  | 8.4%   | 14.6% |
|                          | Medio       | Recuento    | 7                 | 14    | 7      | 28    |
|                          |             | % del total | 14.5%             | 29.2% | 14.6%  | 58.3% |
|                          | Alto        | Recuento    | 2                 | 8     | 3      | 13    |
|                          |             | % del total | 4.2%              | 16.7% | 6.2%   | 27.1% |
| Total                    | Recuento    | 11          | 23                | 14    | 48     |       |
|                          | % del total | 22.9%       | 47.9%             | 29.2% | 100.0% |       |

Fuente: Programa estadístico SPSS.

De la tabla 8, el 14.6% manifestaron que las condiciones de seguridad fueron bajas, el 58.3% indicaron que fue medio, y el 27.1% que fue alto. También el 22.9% mencionaron que el nivel de riesgos laborales fue bajo, el 47.9% indicaron que el nivel fue medio y el 29.2% mencionaron que fue alto.

**Tabla 9***Cruce entre condiciones de tarea y riesgos laborales*

|                      |             |             | Riesgos laborales |       |        | Total |
|----------------------|-------------|-------------|-------------------|-------|--------|-------|
|                      |             |             | Bajo              | Medio | Alto   |       |
| Condiciones de tarea | Bajo        | Recuento    | 2                 | 4     | 1      | 7     |
|                      |             | % del total | 4.2%              | 8.4%  | 2.0%   | 14.6% |
|                      | Medio       | Recuento    | 6                 | 14    | 8      | 28    |
|                      |             | % del total | 12.5%             | 29.2% | 16.6%  | 58.3% |
|                      | Alto        | Recuento    | 2                 | 7     | 4      | 13    |
|                      |             | % del total | 4.2%              | 14.4% | 8.4%   | 27.1% |
| Total                | Recuento    | 10          | 25                | 13    | 48     |       |
|                      | % del total | 20.8%       | 52.0%             | 27.2% | 100.0% |       |

Fuente: Programa estadístico SPSS.

De la tabla 9, el 14.6% manifestaron que las condiciones de tarea fueron bajas, el 58.3% indicaron que fue medio, y el 27.1% que fue alto. También el 20.8% mencionaron que el nivel de riesgos laborales fue bajo, el 52.0% indicaron que el nivel fue medio y el 27.2% mencionaron que fue alto.

**Tabla 10***Cruce entre condiciones de organización y riesgos laborales*

|                             |             |             | Riesgos laborales |       |        | Total |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------------|-------|--------|-------|
|                             |             |             | Bajo              | Medio | Alto   |       |
| Condiciones de organización | Bajo        | Recuento    | 1                 | 4     | 1      | 6     |
|                             |             | % del total | 2.0%              | 8.3%  | 2.0%   | 12.4% |
|                             | Medio       | Recuento    | 8                 | 15    | 10     | 33    |
|                             |             | % del total | 16.7%             | 31.3% | 20.8%  | 68.9% |
|                             | Alto        | Recuento    | 2                 | 4     | 3      | 9     |
|                             |             | % del total | 4.2%              | 8.3%  | 6.4%   | 18.7% |
| Total                       | Recuento    | 11          | 23                | 14    | 48     |       |
|                             | % del total | 22.9%       | 47.9%             | 29.2% | 100.0% |       |

Fuente: Programa estadístico SPSS.

De la tabla 10, el 12.4% manifestaron que las condiciones de organización fueron bajas, el 68.9% indicaron que fue medio, y el 18.7% que fue alto. También el 22.9% mencionaron que el nivel de riesgos laborales fue bajo, el 47.9% indicaron que el nivel fue medio y el 29.2% mencionaron que fue alto.

## 4.2. Resultados inferenciales

De acuerdo con Romero (2016), es fundamental llevar a cabo la verificación de normalidad, ya que es necesario determinar si los datos recopilados de las unidades de análisis siguen una distribución normal o no, lo cual es crucial para la selección adecuada de las pruebas de hipótesis y obtener resultados objetivos y confiables. Para este propósito, se empleó la prueba de Shapiro-Wilks, especialmente adecuada para muestras de tamaño inferior a 50.

Las hipótesis planteadas son las siguientes:

Ho: Las condiciones de trabajo y el riesgo laboral provienen de una distribución normal.

Ha: Las condiciones de trabajo y el riesgo laboral no provienen de una distribución normal.

El método utilizado para rechazar la hipótesis nula fue la del valor p, donde si el valor  $p < 0,05$  se rechaza la Ho, aceptando que no se distribuye de forma normal.

### Tabla 11.

*Prueba de normalidad de las condiciones de trabajo y el riesgo laboral de los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador.*

|                        | Shapiro-Wilks |    |      |
|------------------------|---------------|----|------|
|                        | Estadístico   | gl | Sig. |
| Condiciones de trabajo | ,955          | 48 | ,032 |
| Riesgo laboral         | ,923          | 48 | ,004 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según los resultados la variable las condiciones de trabajo y el riesgo laboral no evidencia ajustarse a una distribución normal (sig.  $< 0,05$ ) por lo tanto se utilizará una prueba no paramétrica, en este caso dado la escala de medición de las variables será la regresión logística ordinal.

### Regresión logística ordinal

Según López (2018), la regresión logística ordinaria (RLO) es una opción natural para variables binarias que se basa en la razón logarítmica de verosimilitud. Esta técnica representa la distribución entre éxitos y fracasos. Además, RLO simplifica

la relación entre las variables independientes y dependientes utilizando Logit como función de enlace. La variable de interés en RLO es el nivel de muestra más alto en la categoría de calificación. Es importante destacar que RLO es aplicable cuando las variables tienen una estructura ordinal o jerárquica, lo que permite capturar los efectos de conjuntos de tendencias de variables explicativas y dependientes en un solo modelo.

### Decisión estadística

Mediante el p-valor se determina el suceso probabilístico, por lo tanto:

Si  $\alpha \leq 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula, y

Si  $\alpha > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula.

### Hipótesis general:

Ho: Las condiciones de trabajo no influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023

Ha: Las condiciones de trabajo influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023

### Tabla 12.

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

| Modelo       | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|--------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Solo         | 22,338                           |              |    |      |
| intersección |                                  |              |    |      |
| Final        | 22,768                           | ,710         | 2  | ,000 |

Función de enlace: Logit

En la tabla 12, se muestra el informe de ajuste donde el p-valor es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza Ho y se acepta Ha que indica que las condiciones de trabajo influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023

**Tabla 13***Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,777 |
| Nagelkerke  | ,893 |
| McFadden    | ,736 |

Función de enlace: Logit

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .893 indicando que la variable condiciones de trabajo influye en un 89.3% sobre el nivel de riesgo laboral en los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador.

**Hipótesis específica 1:**

Ho: Las condiciones de seguridad no influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023

Ha: Las condiciones de seguridad influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023

**Tabla 14***Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

| Modelo       | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|--------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Solo         | 32,338                           |              |    |      |
| intersección |                                  |              |    |      |
| Final        | 22,766                           | 3,235        | 2  | ,001 |

Función de enlace: Logit

En la tabla 14, se muestra el informe de ajuste donde el p-valor es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza Ho y se acepta Ha que indica que las condiciones de seguridad influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023

**Tabla 15***Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,475 |
| Nagelkerke  | ,546 |
| McFadden    | ,316 |

Función de enlace: Logit

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .546 indicando que la dimensión condiciones de seguridad influye en un 54.6% sobre el nivel de riesgo laboral en los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador.

**Hipótesis específica 2:**

Ho: Las condiciones de tareas laboral no influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023

Ha: Las condiciones de tareas laboral influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023

**Tabla 16***Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2*

| Modelo       | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|--------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Solo         | 22,038                           |              |    |      |
| intersección |                                  |              |    |      |
| Final        | 22,798                           | 3,975        | 2  | ,000 |

Función de enlace: Logit

En la tabla 16, se muestra el informe de ajuste donde el p-valor es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza Ho y se acepta Ha que indica que las condiciones de tareas laboral influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023

**Tabla 17***Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,702 |
| Nagelkerke  | ,807 |
| McFadden    | ,593 |

Función de enlace: Logit

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,807 indicando que las condiciones de tareas influyen en un 80.7% sobre el nivel de riesgo laboral en los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador.

**Hipótesis específica 3:**

Ho: Las condiciones de organización no influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023.

Ha: Las condiciones de organización influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023.

**Tabla 18***Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3*

| Modelo       | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|--------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Solo         | 32,098                           |              |    |      |
| intersección |                                  |              |    |      |
| Final        | 21,740                           | 2,575        | 2  | ,000 |

Función de enlace: Logit

En la tabla 18, se muestra el informe de ajuste donde el p-valor es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza Ho y se acepta Ha que indica que las condiciones de organización influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023.

**Tabla 19**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,685 |
| Nagelkerke  | ,787 |
| McFadden    | ,566 |

Función de enlace: Logit

La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,787 indicando que las condiciones de organización influyen en un 78.7% sobre el nivel de riesgo laboral en los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio fue Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023, El reporte emitido por el programa, explica que el nivel de riesgo laboral depende de las condiciones de trabajo en un hospital nivel 2 de Ecuador; de acuerdo al Chi cuadrado = 72,088 y p-valor (sig.) = .000 <  $\alpha$  = .05, se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .893 indicando que la variable condiciones de trabajo influye en un 89.3% sobre el nivel de riesgo laboral en los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador. De la tabla 7, el 12.4% manifestaron que las condiciones de trabajo fueron bajas, el 68.9% indicaron que fue medio, y el 18.7% que fue alto. También el 20.8% mencionaron que el nivel de riesgos laborales fue bajo, el 52.0% indicaron que el nivel fue medio y el 27.2% mencionaron que fue alto. Con base en ello, se comparó este dato con el aporte de (Palma & Ansoleaga, 2020), en su estudio, 14,7% notificó haber sido violentado en el trabajo. Aunque esto no representó en la misma medida a los investigadores en los datos obtenidos, sí representó un porcentaje importante en el estudio de estos investigadores, por lo que ellos concluyen que es importante destacar que mejorar las condiciones de trabajo puede reducir los riesgos laborales y promover un ambiente laboral más seguro y saludable. Las empresas deben cumplir con las normativas y regulaciones de seguridad y salud en el trabajo, así como fomentar una cultura de prevención y conciencia entre los trabajadores.

Las condiciones de trabajo juegan un papel fundamental en la prevención de los riesgos laborales. Un entorno laboral seguro y saludable es crucial para proteger la integridad física y mental de los trabajadores. Si las condiciones de trabajo no son adecuadas, aumenta la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales.

En primer lugar, la ergonomía es un factor clave en la relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales. Si los puestos de trabajo no están diseñados de manera ergonómica, los trabajadores pueden enfrentar problemas de postura, fatiga muscular y lesiones por movimientos repetitivos. Por lo tanto, es esencial

garantizar que los espacios de trabajo estén adaptados a las necesidades de los trabajadores, con mobiliario ergonómico y herramientas adecuadas.

Además, la exposición a sustancias peligrosas y agentes tóxicos es otro aspecto importante a considerar. Si los trabajadores están expuestos a productos químicos nocivos, gases o polvos sin las medidas de seguridad adecuadas, pueden desarrollar enfermedades respiratorias, dermatitis o incluso cáncer. Es fundamental implementar medidas de control, como la ventilación adecuada, el uso de equipos de protección personal y la capacitación sobre el manejo seguro de sustancias peligrosas.

Asimismo, el nivel de carga de trabajo y el estrés laboral también están relacionados con los riesgos laborales. Si los trabajadores tienen una carga excesiva de tareas, plazos ajustados y presiones constantes, pueden experimentar fatiga, agotamiento y dificultades para concentrarse. Esto aumenta la probabilidad de cometer errores y sufrir accidentes laborales. Por lo tanto, es importante establecer una gestión adecuada de la carga de trabajo, promover un equilibrio entre vida laboral y personal, y brindar apoyo psicológico a los empleados.

Por último, las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo son esenciales para prevenir riesgos laborales. Si no se implementan medidas de seguridad, como señalización adecuada, equipos de protección personal y protocolos de emergencia, los trabajadores están expuestos a un mayor riesgo de accidentes graves. Es fundamental promover una cultura de seguridad en la empresa, donde todos los empleados estén comprometidos con la prevención y se sigan rigurosamente los protocolos establecidos.

El objetivo específico 1 del estudio fue determinar la influencia de las condiciones de seguridad en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023 de acuerdo al Chi cuadrado = 30,907 y p-valor(sig.) = .000 <  $\alpha$  = .05, por lo tanto, hay evidencia suficiente para señalar que la dimensión condiciones de seguridad influye sobre el nivel de riesgo laboral de los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .546 indicando que la dimensión condiciones de seguridad influye en un 54.6% sobre el nivel de riesgo laboral en

los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador. Con base en ello, se comparó este dato con el aporte de (Ureta, 2018), en su estudio muestran las condiciones de seguridad en la que están expuestos los trabajadores y mediante una encuesta determinaron que el 66,7% se encuentran expuestos a riesgos laborales, por lo que destaca que las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo son esenciales para proteger la vida y la salud de los trabajadores, cumplir con las regulaciones legales, promover la productividad y eficiencia, retener talento y reducir costos. Es responsabilidad de los empleadores garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos sus empleados.

Las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo desempeñan un papel fundamental en la prevención de los riesgos laborales. Un entorno laboral seguro es esencial para proteger la integridad física y mental de los trabajadores. Si las condiciones de seguridad no se cumplen, aumenta la probabilidad de accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

En primer lugar, es importante garantizar que el lugar de trabajo esté libre de peligros y riesgos. Esto implica identificar y eliminar cualquier condición o situación que pueda causar daño, como pisos resbaladizos, cables sueltos, objetos obstruyendo pasillos, entre otros. Además, se deben implementar medidas de seguridad, como la instalación de sistemas de protección contra incendios, señalización adecuada y mantenimiento regular de equipos y maquinarias.

Además, el acceso a equipos de protección personal (EPP) es esencial para reducir los riesgos laborales. Los EPP, como cascos, gafas de seguridad, guantes y calzado con puntera de acero, ayudan a proteger a los trabajadores de lesiones y daños. Es fundamental proporcionar a los empleados el EPP adecuado, asegurarse de que esté en buen estado de funcionamiento y capacitarlos sobre su uso correcto.

Asimismo, la formación y capacitación en seguridad son elementos clave para prevenir riesgos laborales. Los trabajadores deben estar debidamente informados y preparados para enfrentar situaciones de emergencia, conocer los procedimientos de seguridad y saber cómo utilizar los equipos y herramientas de manera segura. Además, es importante fomentar una cultura de seguridad en la

empresa, donde todos los empleados estén comprometidos con la prevención y se aliente a informar cualquier situación de riesgo.

Por último, la supervisión y el cumplimiento de las normas de seguridad son fundamentales para garantizar un entorno laboral seguro. Los supervisores y gerentes deben estar atentos a las condiciones de seguridad, realizar inspecciones regulares y corregir cualquier problema o incumplimiento de las normas. Además, se deben establecer consecuencias claras para aquellos que no cumplan con las medidas de seguridad, para fomentar la responsabilidad y el cumplimiento de las normas.

El objetivo específico 2 del estudio fue Determinar la influencia de las condiciones de tareas en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023. El reporte emitido por el programa, explica que el nivel de riesgo laboral depende de las condiciones de tareas en un hospital nivel 2 de Ecuador; de acuerdo al Chi cuadrado = 58,070 y p-valor(sig.) = .000 <  $\alpha$  = .05, por lo tanto, hay evidencia suficiente para señalar que dimensión condiciones de tareas influye sobre el nivel de riesgo laboral de los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,807 indicando que las condiciones de tareas influyen en un 80.7% sobre el nivel de riesgo laboral en los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador. Con base en ello, se comparó este dato con el aporte de ( Calderón & Rivas , 2021), en su estudio muestran que los encuestados indican que el aumento de tareas y controles muy exigentes son las causas de las malas condiciones de trabajo, en este caso fue el 74,30%, por lo que mencionan que las condiciones de las tareas son aspectos fundamentales para garantizar la seguridad, salud, eficiencia y satisfacción laboral de los trabajadores. Al implementar medidas adecuadas de control y mejorar las condiciones de las tareas, las empresas pueden crear un entorno laboral más seguro, saludable y productivo.

Las condiciones de tareas desempeñan un papel crucial en la prevención de los riesgos laborales. La forma en que se estructuran y organizan las tareas puede influir en la seguridad y salud de los trabajadores. Si las tareas son mal diseñadas o se realizan de manera insegura, aumenta la probabilidad de accidentes y lesiones laborales.

En primer lugar, es importante analizar la carga física de las tareas. Si los trabajadores deben levantar objetos pesados, adoptar posturas incómodas o realizar movimientos repetitivos, están expuestos a un mayor riesgo de lesiones musculoesqueléticas. Es fundamental evaluar y reducir la carga física de las tareas, mediante el uso de equipos de asistencia, la rotación de tareas y la implementación de pausas para descansar y estirar.

Además, las condiciones ambientales en las que se realizan las tareas también pueden ser un factor de riesgo. Si los trabajadores están expuestos a temperaturas extremas, ruido excesivo, vibraciones o iluminación inadecuada, pueden sufrir daños en su salud y bienestar. Es esencial proporcionar un entorno de trabajo confortable y seguro, con la temperatura y la iluminación adecuadas, así como la implementación de medidas de control para reducir la exposición al ruido y las vibraciones.

Asimismo, la complejidad y la variedad de las tareas pueden afectar la seguridad de los trabajadores. Si las tareas son demasiado complejas, requieren una atención y concentración intensas, o si los trabajadores se ven obligados a realizar múltiples tareas al mismo tiempo, aumenta el riesgo de cometer errores y sufrir accidentes. Es importante evaluar y simplificar las tareas, garantizar la formación y capacitación adecuadas, y fomentar la comunicación efectiva entre los trabajadores y los supervisores.

Por último, la falta de claridad en las instrucciones y procedimientos de trabajo puede generar riesgos laborales. Si los trabajadores no comprenden completamente cómo realizar las tareas de manera segura o si no se les proporciona la información y el entrenamiento adecuados, pueden estar expuestos a peligros innecesarios. Es fundamental establecer y comunicar claramente los procedimientos de trabajo, así como brindar una formación continua y regularizar las prácticas de seguridad.

El objetivo específico 3 del estudio fue Determinar la influencia de las condiciones de organización en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023. El reporte emitido por el programa, explica que el nivel de riesgo laboral depende de las condiciones de organización en un hospital

nivel 2 de Ecuador; de acuerdo al *Chi cuadrado* = 55,461 y *p*-valor (sig.) = .000 <  $\alpha$  = .05, por lo tanto, hay evidencia suficiente para señalar que la dimensión condiciones de organización influye sobre el nivel de riesgo laboral de los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,787 indicando que las condiciones de organización influyen en un 78.7% sobre el nivel de riesgo laboral en los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador. Con base en ello, se comparó este dato con el aporte de (Martínez, Paravic, & Burgos , 2021), demostrando entre sus resultados que el compromiso del personal con la organización, depende de un clima institucional favorable enmarcado en el entorno social y ambiental, por lo tanto, la relación entre las condiciones de organización en los riesgos laborales es esencial para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Una organización del trabajo bien planificada y estructurada, que identifique y controle adecuadamente los riesgos laborales, puede contribuir a un entorno laboral más seguro, saludable y productivo.

Las condiciones de organización en el trabajo desempeñan un papel crucial en la prevención de los riesgos laborales. La forma en que se organiza el trabajo puede tener un impacto significativo en la seguridad y salud de los trabajadores. Si las condiciones de organización no son adecuadas, aumenta la probabilidad de accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

En primer lugar, es importante considerar la distribución del trabajo y la carga de tareas. Si los trabajadores tienen una carga de trabajo excesiva, plazos ajustados y presiones constantes, pueden experimentar estrés y fatiga, lo que aumenta el riesgo de cometer errores y sufrir accidentes. Es fundamental establecer una gestión adecuada de la carga de trabajo, asignar tareas de manera equitativa y proporcionar pausas regulares para descansar y recuperarse.

Además, la comunicación efectiva y la claridad en las instrucciones de trabajo son fundamentales para prevenir riesgos laborales. Si los trabajadores no reciben instrucciones claras sobre cómo realizar las tareas de manera segura o si no se les proporciona la información necesaria, pueden estar expuestos a peligros innecesarios. Es importante establecer canales de comunicación abiertos y claros,

donde los trabajadores puedan plantear preguntas y preocupaciones, y garantizar la capacitación adecuada para realizar las tareas de manera segura.

Asimismo, la organización del espacio de trabajo puede influir en los riesgos laborales. Si el espacio de trabajo está desordenado, con objetos obstruyendo pasillos o equipos y herramientas mal almacenados, aumenta el riesgo de tropiezos, caídas y lesiones. Es fundamental mantener un entorno de trabajo ordenado y limpio, donde los objetos estén colocados en su lugar correspondiente y se disponga de suficiente espacio para que los trabajadores se muevan de manera segura.

Por último, la participación y consulta de los trabajadores en la organización del trabajo son elementos clave para prevenir riesgos laborales. Los trabajadores son quienes conocen mejor las tareas y los posibles peligros asociados. Por lo tanto, es importante fomentar su participación activa en la identificación de riesgos, el desarrollo de medidas de prevención y la toma de decisiones relacionadas con la organización del trabajo. Esto crea un sentido de responsabilidad compartida y permite abordar los riesgos de manera más eficaz.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se afirmó la hipótesis general que indica que las condiciones de trabajo influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023, donde la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .893 indicando que la variable condiciones de trabajo influye en un 89.3% sobre el nivel de riesgo laboral en los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador.

### **Segunda:**

Se evidencia la hipótesis específica 1 que menciona que las condiciones de seguridad influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023. También que la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .546 indicando que la dimensión condiciones de seguridad influye en un 54.6% sobre el nivel de riesgo laboral en los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador.

### **Tercera:**

Se comprueba la hipótesis específica 2 donde indica que las condiciones de tareas laboral influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023, entre los resultados, la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,807 indicando que las condiciones de tareas influyen en un 80.7% sobre el nivel de riesgo laboral en los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador.

### **Cuarta:**

Se demuestra la hipótesis específica 3, que menciona que las condiciones de organización influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023. También el resultado de la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,787 indicando que las condiciones de organización influyen en un 78.7% sobre el nivel de riesgo laboral en los profesionales de salud en un hospital nivel 2 de Ecuador.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

A los directivos, implementar medidas para reducir la carga laboral de los profesionales de la salud. Esto puede incluir la contratación adecuada de personal, la redistribución de tareas y la implementación de sistemas de gestión de la carga de trabajo.

### **Segunda:**

A los directivos, realizar una evaluación exhaustiva de las condiciones de trabajo en el hospital nivel 2 en Ecuador en el año 2023. Esto puede incluir una revisión de las políticas y prácticas existentes, así como la recopilación de datos sobre la carga laboral, el ambiente físico y la disponibilidad de equipos de protección personal.

### **Tercera:**

A los departamentos de organización, garantizar la disponibilidad y el uso adecuado de equipos de protección personal. Esto incluye proporcionar equipos de protección personal adecuados y asegurarse de que los profesionales de la salud estén capacitados en su uso correcto.

### **Cuarta:**

A los líderes de los distintos departamentos, proporcionar capacitación regular sobre seguridad y salud ocupacional y establecer un sistema de supervisión efectivo para identificar y abordar los riesgos laborales.

### **Quinta:**

A los profesionales de salud, participar activamente en la identificación y evaluación de los riesgos laborales en tu entorno de trabajo. Comunicar cualquier preocupación o peligro potencial a la administración o al departamento de seguridad y salud ocupacional.

## REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). ASPECTOS ETICOS EN LA INVESTIGACION CIENTIFICA. CIENCIA Y ENFERMERIA, 8(1). Recuperado el 10 de 05 de 2023, de <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Adams, J. S. (1965). Advances in Experimental Social Psychology. Inequity in social exchange. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60108-2)
- Álvarez, R. M. (2008). Condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores (Vol. 16). Salud de los Trabajadores.
- Álvarez, R. M. (2008). Condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores (Vol. 16). Salud de los Trabajadores.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). El modelo de recursos y demandas laborales: estado del arte. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bestratén, M. (2003). Condiciones de Trabajo Salud. Condiciones de trabajo y factores de riesgo. ISBN: 84-7425-568-6
- Burguete, A. (1996). Biological risks in the workplace. *Occupational Medicine*, 46(5), 309-312. doi:<https://doi.org/10.1093/occmed/46.5.309>
- Cabaleiro, V. (2010). PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES NORMATIVA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL PUESTO DE TRABAJO. Normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo (Vol. 3). Ideas Propias Editorial.
- Calabrese, G. (12 de 2005). GUIA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES DEL ANESTESIOLOGO. *Anestesia Analgesia Reanimación*, 20(2). Recuperado el 11 de 05 de 2023, de *Anestesia Analgesia Reanimación*: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-12732005000200002](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12732005000200002)

- Calderón , K., & Rivas , H. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 413(4), 37. Obtenido de <http://orcid.org/0000-0003-3540-8156>
- Capón, R. (2008). El derecho del trabajo y la promoción del bienestar general. *Hologramática*, 197-201. Recuperado el 03 de 05 de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2578066>
- Carayon. (2011). *Handbook of human factors and ergonomics in health care and patient safety*. CRC Press. Obtenido de <https://doi.org/10.1201/b11219>
- Castejón, E., Benavides, F., & Moncada, S. (1988). Teoría general de la evaluación de riesgos. *Arch Prev Riesgos Labor*, 69-74. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archivosdeprevencion.eu/view\\_document.php?tpd=2&i=851](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=851)
- Chen , W., Huang, L., Xie, H., Huang, Y., & Lin, C. (2019). Effects of work-related stress, compassion fatigue, and compassion satisfaction on burnout in oncology nurses.A structural equation modeling analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 2212.
- Cortés , J. (2012). *Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos* (Vol. Décima edición).
- Cuevas, M., González, C., & Pérez, I. (2020). Occupational exposure to chemical agents and risk of cancer in health workers. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 75(6), 322-333. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/19338244.2019.1670254>
- Espino, C. L., Luna, M. C., Flores, L., Ramírez, E. J., Brito, M. I., & Gómez, L. J. (2021). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*, 17(3). Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632020000300317&lang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300317&lang=es)
- Figuroa, C., Castillo, S., Carranza, F. J., Cerezo, B., & Montenegro , C. A. (2021). Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020. *Boletín de Malariología*

y Salud Ambiental, 61(1). Obtenido de <http://www.iaes.edu.ve/iaespro/ojs/index.php/bmsa/article/view/202>

García, S. (2015). Ergonomía aplicada al diseño de puestos de trabajo. Editorial Síntesis, 44-58.

Gopher, D., & Donchin, E. (1986). Workload: An examination of the concept, in K. R. Boff, L. Kaufman & J.P. Thomas (Eds.) (Vol. 2). Handbook of Perception and Human Performance. Recuperado el 10 de 05 de 2023, de [https://digitalcommons.usf.edu/psy\\_facpub/283/](https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/283/)

Grandjean, E. (1987). Fitting the task to the man. An ergonomic approach.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. Obtenido de <https://www.jstor.org/action/doBasicSearch?Query=au%3A%22Jeffrey%20H.%20Greenhaus%22>

Heinrich, H. W. (1931). Industrial accident prevention. A scientific approach. McGraw-Hill.

Hena Robledo Fernando. (2017). Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Ecoe. Obtenido de [https://www.google.com.ec/books/edition/Diagn%C3%B3stico\\_integral\\_de\\_las\\_condiciones/6q5JDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.ec/books/edition/Diagn%C3%B3stico_integral_de_las_condiciones/6q5JDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)

Hernández , S. R., Fernández , C. C., & Baptista , L. P. (2018). Métodos de investigación en psicología y educación. . McGraw-Hill.

Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education. Recuperado el 11 de 05 de 2023, de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. 49(2), 307-339. Recuperado el 11 de 05 de 2023, de <https://psycnet.apa.org/record/1996-04921-002>

House, J. S. (1981). Work stress and social support. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Itaca. (2007). Riesgos químicos y biológicos ambientales: Prevención de riesgos profesionales Grado Superior. CEAC. Obtenido de [https://www.google.com.ec/books/edition/Riesgos\\_qu%C3%ADmicos\\_y\\_biol%C3%B3gicos\\_ambienta/i7qdtx7MzHMC?hl=es-419&gbpv=0&kptab=overview](https://www.google.com.ec/books/edition/Riesgos_qu%C3%ADmicos_y_biol%C3%B3gicos_ambienta/i7qdtx7MzHMC?hl=es-419&gbpv=0&kptab=overview)
- Karasek, R. (06 de 1979). Demandas laborales, libertad de decisión laboral y tensión mental: implicaciones para el rediseño del trabajo. *Trimestral de ciencia administrativa*, 24(2), 285-308. doi:<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kothari, C. (2004). *Research methodology: Methods and techniques* (2nd ed.). New Age International.
- Kumar, R. (2009). *Ergonomics in healthcare*. CRC Press. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://static1.squarespace.com/static/53dbed74e4b038a3eba30e8c/t/5418c6dfe4b00b96ae140b06/1410909919692/Aging+%26+Ergonomics\\_Liu+%26+Lederer.pdf](chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://static1.squarespace.com/static/53dbed74e4b038a3eba30e8c/t/5418c6dfe4b00b96ae140b06/1410909919692/Aging+%26+Ergonomics_Liu+%26+Lederer.pdf)
- Last, J. M. (1988). *A dictionary of epidemiology*. ((. ed.), Ed.) Oxford University Press.
- Leitner, k., & Resch, M. G. (2005). Do the Effects of Job Stressors on Health Persist over Time?: A Longitudinal Study with Observational Stressors Measures. *Journal of Occupational Health Psychology*,, 10(1), 18-30. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15656718/>
- Leka, S., & Jain, A. (2020). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*. Geneva: World Health Organization.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. (Vol. 22). *Archives of psychology*.
- Marras, W. S. (1997). *Occupational biomechanics*. New York: Wiley.
- Martínez, L., Paravic, T., & Burgos, M. (2021). Influence of Working Conditions on the Perception of the Quality of Care of Nursing Professionals. *INDEX DE ENFERMERÍA*, 30(1-2). Recuperado el 10 de 05 de 2023, de <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e12820>

- Martínez, M. (2016). Condiciones ambientales. *Revista de Salud Pública*, 12(2), 235-243.
- Mashkooor , A., Qadir, F., & Ahmad, S. (2020). Chemical exposure and occupational safety among healthcare workers. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 9(2), 84-93. Obtenido de <https://doi.org/10.29252/johe.9.2.84>
- Mejía, E. (2005). TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Méndez , M. (2004). Algunos aspectos relacionados con los riesgos en una central de esterilización. *Revista Cubana de Enfermería*, 20(1), 1. Recuperado el 11 de 05 de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192004000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000100003)
- Méndez, J., & Botero, A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica*, 38(4), 501-511. doi:<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/55964256022.pdf>
- Mendoza, I. M., Monteverde, L. S., Labajos, F. A., Bejarano, M. A., & Jara, K. M. (2013). Metodología para la investigación holística.
- Mendoza, I. M., Monteverde, L. S., Labajos, F. N., Bejarano, A. G., & Jara, M. C. (2019). Metodología dela investigación holística. Obtenido de <https://ulibros.com/metodologia-para-la-investigacion-holistica-rh4t7.html>
- MSP. (2020). Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de Gestión integral de riesgos: <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- MSP. (2021). PANORAMA NACIONAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES. Recuperado el 8 de 5 de 2023, de Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama->

Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf

Neffa Julio. (2022). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva. HVMANITAS. Obtenido de [http://www.referato.net/uba-proceso-2/neffa\\_Condiciones\\_y\\_medio\\_ambiente\\_de\\_trabajo.pdf](http://www.referato.net/uba-proceso-2/neffa_Condiciones_y_medio_ambiente_de_trabajo.pdf)

OIT. (2020). Frente a la Pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado el 02 de 05 de 2023, de Organización Internacional Del Trabajo.: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)

OIT. (29 de 05 de 2020). Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus), 2.1. Recuperado el 30 de 04 de 2023, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)

Ojeda, M., & Lázaro, E. (2019). Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo. Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque.2018. ACC CIETNA Revista de la escuela de Enfermería, 6(2), 21-31. Obtenido de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/251>

OMS. (28 de 9 de 2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Recuperado el 8 de 5 de 2023, de Comunicado de prensa conjunto: <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

OMS. (12 de 4 de 2023). La Agencia de Desarrollo de la Unión Africana y la Organización Internacional del Trabajo unen fuerzas para proteger a los trabajadores de la salud en África. Recuperado el 8 de 5 de 2023, de <https://www.who.int/news/item/12-04-2023-who--african-union-development-agency--and-the-international-labour-organization-join-forces-to-safeguard-health-workers-in-africa>

- OMS/OIT. (17 de 09 de 2021). 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. Recuperado el 8 de 5 de 2023, de OMS/OIT: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Salud y seguridad en el uso de productos químicos en el trabajo. Recuperado el 12 de 05 de 2023, de [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_647853/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_647853/lang--es/index.htm)
- OSHA. (2021). Biological hazards and laboratory-acquired infections (LAIs). Obtenido de <https://www.osha.gov/biological-agents-labs/biological-hazards>
- Palma, A., & Ansoleaga, E. (2020). Asociaciones entre factores de riesgo psicosocial, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental relacionados con la violencia laboral en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Saúde Pública*, 36(3). Recuperado el 11 de 05 de 2023, de <https://www.scielo.br/j/csp/a/pcbgQbxHJDdKSRN3xFgBRNB/?lang=es>
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile. Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
- Pérez, T. C., Sotamba, L. E., Quito, N., Urgilés, C., & Febres, F. I. (2020). Riesgo ocupacional y autocuidado en enfermería, en atención primaria de salud. *Revista Killkana Salud y bienestar*, 4(4). Obtenido de [https://killkana.ucacue.edu.ec/index.php/killkana\\_salud/article/view/745](https://killkana.ucacue.edu.ec/index.php/killkana_salud/article/view/745)
- Pita, S., & Pértegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. Obtenido de *Atención Primaria en la Red*: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://ocw.unican.es/pluginfile.php/355/course/section/154/Tema%25208.pdf>
- Prieto Carlos. (1994). *Los trabajadores y sus condiciones de trabajo*. HOAC.
- Reyes, H. (2018). Condiciones ambientales. *Revista de Ciencias Ambientales*, 15(2), 47-56.

- Rodriguez, A. R. (2021). Factores de riesgos ergonómicos que inciden en el desempeño laboral del personal del área de salud Guayaquil, 2021. Tesis Postgrado. Recuperado el 02 de 05 de 2023, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72930>
- Rodríguez, R. (2015). Sistema general de riesgos laborales. Universidad del Norte. Obtenido de [https://www.google.com.ec/books/edition/Sistema\\_general\\_de\\_riesgos\\_laborales\\_2a/-cM2CwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.ec/books/edition/Sistema_general_de_riesgos_laborales_2a/-cM2CwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Ruíz Carlos. (2006). Salud laboral. Masson. Obtenido de [https://www.google.com.ec/books/edition/Ruiz\\_Frutos\\_C\\_Salud\\_laboral\\_3a\\_ed\\_2006/wf4pkZiYHzkC?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.ec/books/edition/Ruiz_Frutos_C_Salud_laboral_3a_ed_2006/wf4pkZiYHzkC?hl=es-419&gbpv=0)
- Sabino, C. (1992). EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN.
- Sabino, C. (2015). Investigación científica y técnica. Limusa.
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (1999). FACTORES PSICOSOCIALES Y DEORGANIZACIÓN. ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.
- Snook, S. H., & Ciriello, V. M. (1991). The design of manual handling tasks (Vol. 34). Ergonomics. Recuperado el 05 de 05 de 2023, de <https://doi.org/10.1080/00140139108967347>
- Sweller, J. (1994). Cognitive load theory, learning difficulty, and instructional design. Learning and Instruction, 4(4), 295-312. doi: [https://doi.org/10.1016/0959-4752\(94\)90003-5](https://doi.org/10.1016/0959-4752(94)90003-5)
- Thirunavukkarasu, A., Alrawaili, K., & Al-Hazm, H. (2021). Prevalence and Risk Factors of Occupational Health Hazards among Health Care Workers of Northern Saudi Arabia: A. International journal of Environmental, 18(21). doi:<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/21/11489>
- U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS. (2022). Healthcare: Occupational injuries. Recuperado el 03 de 05 de 2023, de <https://www.bls.gov/iif/home.htm>

- Ureta, R. (2018). CONDICIONES DE TRABAJO HOSPITALARIO Y RIESGOS LABORALES EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL ZACARIAS CORREA VALDIVIA - HUANCAVELICA. CONCYTEC.
- Vallejo, F. F., Rubio, O. W., & Medranda, R. G. (2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador. *Dominio de Ciencias*, 5(4). Obtenido de <https://www.dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/989>
- Vaquero, M., Álvarez, E., & Romero, M. (2018). Influencia de las condiciones de trabajo sobre la incapacidad temporal por contingencias comunes. *ScienceDirect*, 50, 238-246. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656717300628?via%3Dihub>
- Velázquez, M. (2010). *Ergonomía: métodos y técnicas para el diseño de puestos de trabajo*. México D.F.: Limusa.
- Wickens, C. D. (1984). Processing resources in attention. En R. Parasuraman y D. R. Davies (Eds.), *Varieties of attention*. Orlando, FL: Academic Press.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

| PROBLEMAS  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS  | MÉTODO   |
|--|---|--|--|
| <b>Problema General</b>  | <b>Objetivo General</b>   | <b>Hipótesis General</b>   | <p><b>Tipo de Investigación:</b><br/>Enfoque cuantitativo, tipo aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b><br/>diseño no experimental con alcance explicativa-hipotético-deductivo</p> <p><b>Población:</b> Profesionales de la salud del servicio de Ginecología.</p> <p><b>Muestra:</b> Censal (48)</p> |
| ¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023?,      | Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023.        | Las condiciones de trabajo influyen significativamente en las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023. |  |
| <b>Problemas Específicos</b>   | <b>Objetivos Específicos</b>  | <b>Hipótesis Específicas</b>   |  |
| 1) ¿En qué medida las condiciones de seguridad influyen en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023? | 1.- Determinar la influencia de las condiciones de seguridad en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023. | 1) . Las condiciones de seguridad influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023.                       |  |
| 2) ¿ En qué medida las condiciones de tareas influyen  | 2) .- Determinar la influencia de las condiciones de tareas en  | 2) . Las condiciones de tareas influyen significativamente en los  |  |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, 2023?  | los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023.   | riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023   | <b>Muestreo: No probabilístico por conveniencia.</b><br><br><b>Técnicas:</b> Recolección de datos por medio de encuesta.<br><br><b>Instrumentos:</b><br><b>Aplicación de</b><br>Cuestionarios. |
| 3). ¿En qué medida las condiciones de organización influyen en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023? | 3).- Determinar la influencia de las condiciones de organización en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023. | 3). Las condiciones de organización influyen significativamente en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador, 2023. |  |

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

| VARIABLE INDEPENDIENTE: CONDICIONES DE TRABAJO   |  |                              |  |                        |               |                    |
|--|--|------------------------------|--|------------------------|---------------|--------------------|
| DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES                  | INDICADORES  | ITEMS                  | NIVEL Y RANGO | ESCALA DE MEDICIÓN |
| <p>Las condiciones de trabajo se encuentran conformadas por tres aspectos relativamente bien diferenciados: En primero de ellos es el medio ambiente de trabajo, teniendo en consideración el entorno en el cual se realiza la tarea. El segundo de ellos, son las exigencias de la tarea, siendo estos el esfuerzo, postura, atención, monotonía, etc. Finalmente, el tercero está conformado por la organización del trabajo, en cuanto al reparto equitativo de las funciones, distribución del</p> | <p>Se refiere a los diferentes aspectos del entorno laboral que influyen en la salud, seguridad, satisfacción y bienestar de los trabajadores. Estas condiciones pueden incluir factores de tipo físico o ambiental, de carga laboral y condiciones de seguridad que afectan a los empleados en su lugar de trabajo. (Neffa Julio, 2022)</p> | Condiciones de seguridad     | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Contaminación Física</li> <li>-Contaminación Química</li> <li>-Contaminación Biológica</li> </ul>      | 1;2;3;4                | Bajo          | <u>Ordinal</u>     |
|  |  | Condiciones de tareas        | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Carga física</li> <li>-Carga mental</li> </ul>   | 5;6;7;8;9;10<br>;11;12 | Medio         | Casi nunca (2)     |
|  |  | Condiciones de organización. | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Distribución de funciones</li> <li>-Tiempo de ejecución</li> <li>-Relaciones Interlaborales</li> </ul> | 13;14;15;16            | Alto          | A veces (3)        |
|  |  |                              |  |                        |               | Casi siempre (4)   |
|  |  |                              |  |                        |               | Siempre (5)        |

|  |  |               |   |                       |       |  |
|--|--|---------------|---|-----------------------|-------|--|
| tiempo de labor, la velocidad de ejecución y las relaciones interpersonales en el trabajo. Bestratén, et al (2003)   |  |               |   |                       |       |  |
| <b>VARIABLE DEPENDIENTE: RIESGOS LABORALES</b>   |  |               |   |                       |       |  |
| <p>Riesgo laboral se refiere a la posibilidad de sufrir daños, lesiones o enfermedades debido a las condiciones o circunstancias presentes en el entorno de trabajo. Estos riesgos pueden estar relacionados con factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales. Los riesgos laborales pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores, y pueden variar dependiendo de la</p> | <p>Son todos los riesgos laborales que afectan el estado de salud de los trabajadores, como son los riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, biológicos y químicos (MSP, 2020) .</p> | Físicos       | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Iluminación</li> <li>-Ruido</li> <li>-Radiaciones</li> <li>-Ventilación</li> <li>-Cansancio físico</li> </ul>           | 1;2;3;4;5;6;<br>7;8;9 | Bajo  | <p style="text-align: center;"><u>Ordinal</u></p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> |
|  |  | Ergonómicos   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Posturas prolongadas</li> <li>-Carga pesada</li> <li>Desplazamiento</li> <li>-Mecánica corporal</li> </ul>              | 10;11;12<br>13        | Medio | <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p>   |
|  |  | Psicosociales | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Déficit de personal</li> <li>-Sobrecarga laboral</li> <li>-Relaciones interpersonales</li> <li>-Organización</li> </ul> | 14;15;16              | Alto  | <p>Siempre (5)</p>   |

|   |  |            |  |       |  |  |
|---|--|------------|--|-------|--|--|
| industria, el tipo de trabajo y las tareas específicas que se realicen. (Ruíz Carlos, 2006) |  |            | -Estrés laboral  |       |  |  |
|   |  | Biológicos | -Medidas de bioseguridad<br>-Contacto con fluidos corporales<br>-Accidentes con cortopunzantes | 17;18 |  |  |
|   |  | Químicos   | -Exposición a sustancias químicas y gases  | 19;20 |  |  |

### Anexo 3. Descripción del instrumento 1

| <b>Instrumento 1</b>       | <b>Cuestionario Variable condiciones de trabajo</b>  |
|----------------------------|--|
| <b>Autor/Autora:</b>       | Vidal Zamora Betzi Tatiana   |
| <b>Adaptado:</b>           | 2023   |
| <b>Lugar:</b>              | Hospital nivel 2   |
| <b>Fecha de aplicación</b> | Mayo de 2023   |
| <b>Objetivo:</b>           | Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023. |
| <b>Dirigido a:</b>         | Profesionales de la salud  |
| <b>Estructura</b>          | Está constituido por 3 dimensiones: Condiciones: seguridad, tareas y organización.   |

#### Anexo 4. Descripción del instrumento 2

| <b>Instrumento 2</b>       | <b>Cuestionario Variable riesgos laborales</b>   |
|----------------------------|--|
| <b>Autor/Autora:</b>       | Vidal Zamora Betzi Tatiana   |
| <b>Adaptado:</b>           | 2023   |
| <b>Lugar:</b>              | Hospital nivel 2   |
| <b>Fecha de aplicación</b> | Mayo de 2023   |
| <b>Objetivo:</b>           | Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023.   |
| <b>Dirigido a:</b>         | Profesionales de la salud  |
| <b>Estructura</b>          | Está constituido por 5 dimensiones: Riesgos físicos (Iluminación,ruido,radiaciones ventilación y cansancio físico); riesgos ergonómicos Posturas prolongadas, carga pesada, Mecánica corporal, y desplazamiento); riesgos químicos (exposición a sustancias químicas y gases) riesgos psicosociales(Déficit de personal, Sobrecarga laboral, relaciones interpersonales, organización, Estrés laboral y riesgos biológicos( Medidas de bioseguridad, contacto con fluidos corporales y accidentes con cortopunzantes. escalas cualitativas ordinales, politómicas. |

**Anexo 5.** Instrumento de recolección de datos-Cuestionario

**INFORMACIÓN GENERAL**
**Cuestionario sobre Condiciones de trabajo y riesgos laborales en los profesionales de salud del servicio de Ginecología de un hospital nivel 2**

Estimado profesional de la salud, el presente cuestionario ha sido elaborado con fines académicos y busca recoger su percepción sobre las Condiciones de trabajo en los riesgos laborales a los que están expuestos el personal de salud que labora en el establecimiento. Le recuerdo que es anónimo, por lo que se puede sentir libre de contestar con absoluta sinceridad.

Marque un aspa (X) sobre el puntaje que considere más cercano a su respuesta.

**1. Nunca    2. Casi nunca    3. A veces    4. Casi siempre    5. Siempre**

| N.º                             | INDICADORES DE CONDICIONES DE TRABAJO   | Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
|---------------------------------|---|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
|                                 | Items   |           |                |             |                  |             |
| <b>Condiciones de seguridad</b> |   |           |                |             |                  |             |
| 1                               | La ventilación de su centro de trabajo funciona en perfectas condiciones                                |           |                |             |                  |             |
| 2                               | Los lugares de trabajo se encuentran perfectamente iluminados   |           |                |             |                  |             |
| 3                               | Se cuenta con equipos que regulan la temperatura dentro de su centro de trabajo                         |           |                |             |                  |             |
| 4                               | El espacio donde trabaja, es limpio, ordenado, libre de obstáculos y cuenta con los recursos necesarios |           |                |             |                  |             |
| <b>Condiciones de tareas</b>    |   |           |                |             |                  |             |
| 5                               | Existen actividades dentro de su trabajo se han vuelto repetitivos                                      |           |                |             |                  |             |
| 6                               | Realiza actividades en su centro de trabajo que le exigen un sobre esfuerzo físico                      |           |                |             |                  |             |
| 7                               | Dentro de sus horas de trabajo, realiza movimientos o posturas que no son adecuadas                     |           |                |             |                  |             |
| 8                               | . Su trabajo le obliga a mantenerse de pie  |           |                |             |                  |             |
| 9                               | Realiza constantemente horas adicionales a la establecida en su horario de trabajo                      |           |                |             |                  |             |
| 10                              | Considera que sus horas de trabajo según sus actividades es excesivo                                    |           |                |             |                  |             |

|                                     |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 11                                  | Existe una comunicación y apoyo constante entre sus compañeros de trabajo  |  |  |  |  |  |
| <b>Condiciones de organización.</b> |  |  |  |  |  |  |
| 12                                  | ¿Las relaciones entre todos los compañeros de trabajo genera un buen clima laboral?  |  |  |  |  |  |
| 13                                  | ¿El área donde labora mantiene los recursos necesarios para la protección personal durante el turno de trabajo?                  |  |  |  |  |  |
| 14                                  | ¿En el área donde labora socializan los protocolos de bioseguridad y cambios que se realizan dentro de la institución?           |  |  |  |  |  |
| 15                                  | ¿Cumple con todos los procedimientos de bioseguridad exigidos por la institución basados en la organización mundial de la salud? |  |  |  |  |  |
| 16                                  | ¿Existe una comunicación y apoyo constante entre sus compañeros de trabajo?  |  |  |  |  |  |

**1. Nunca    2. Casi nunca    3. A veces    4. Casi siempre    5. Siempre**

| N.º                  | RIESGO LABORAL  |           |                |             |                  |             |
|----------------------|---|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
|                      | Ítems   | Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| <b>Riesgo físico</b> |   |           |                |             |                  |             |
| 1                    | Existe en su área de trabajo buena iluminación  |           |                |             |                  |             |
| 2                    | La iluminación que usa en el área de trabajo está dispuesta de manera que evita irritación ocular.  |           |                |             |                  |             |
| 3                    | La ventilación de su área de trabajo es la apropiada para minimizar el contagio de patógenos presentes en el aire.                                |           |                |             |                  |             |
| 4                    | La temperatura ambiental puede ser causante de fatiga, pudiendo provocar ello alteraciones en su sistema de salud.                                |           |                |             |                  |             |
| 5                    | Considera que el entorno físico de su área es el adecuado para su desarrollo laboral  |           |                |             |                  |             |
| 6                    | Considera que el entorno físico donde labora cumple con las medidas necesarias para prevenir accidentes y eliminar condiciones inseguras.         |           |                |             |                  |             |
| 7                    | Los dispositivos médicos que utilizan en el área de trabajo cumplen con el mantenimiento correctivo y preventivo para minimizar riesgos laborales |           |                |             |                  |             |
| 8                    | Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico.  |           |                |             |                  |             |

|                           |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 9                         | En el área donde labora realizan mantenimiento regular al sistema de climatización para evitar así contraer infecciones respiratorias  |  |  |  |  |  |
| 10                        | Ha recibido capacitaciones sobre riesgos laborales en área de trabajo.   |  |  |  |  |  |
| <b>Riesgo Ergonómico</b>  |  |  |  |  |  |  |
| 11                        | Levanta peso excesivo en su área laboral   |  |  |  |  |  |
| 12                        | La manipulación del peso le ha producido problemas de salud  |  |  |  |  |  |
| <b>Riesgo psicosocial</b> |  |  |  |  |  |  |
| 13                        | Considera que su trabajo le exige demasiado y que trabaja bajo presión   |  |  |  |  |  |
| 14                        | Existe un buen ambiente laboral  |  |  |  |  |  |
| <b>Riesgos biológicos</b> |  |  |  |  |  |  |
| 15                        | En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza EPP, ante la probabilidad de riesgo de pinchazos, salpicaduras, cortes y otros. |  |  |  |  |  |
| 17                        | Está expuesto a contaminación por fluidos corporales   |  |  |  |  |  |
| 18                        | En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados                                   |  |  |  |  |  |
| <b>Riesgo químico</b>     |  |  |  |  |  |  |
| 19                        | Considera estar expuesta(o) a contaminación con enfermedades de tipo infectocontagiosas como hepatitis, HIV, sida, entre otras.        |  |  |  |  |  |
| 20                        | Al manipular sustancias químicas le han ocasionado algún problema de salud   |  |  |  |  |  |

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mg. Meléndez Morote, Dorothy Luisa

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023-I, aula 11, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud en un hospital nivel 2, Ecuador 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Vidal Zamora Betzi Tatiana

DNI: 0503418386



|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Administración:</b>       | Individual   |
| <b>Año:</b>                  | 2023   |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Hospital nivel 2 de Ecuador  |
| <b>Dimensiones:</b>          | Dimensiones 1: Condiciones ambientales<br>Dimensiones 2: Condiciones de carga laboral<br>Dimensiones 3: Condiciones de seguridad |
| <b>Confiabilidad:</b>        | 0.8216   |
| <b>Escala:</b>               | 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre  |
| <b>Niveles o rango:</b>      | Bajo, medio, alto  |
| <b>Cantidad de ítems:</b>    | 18 ítems   |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 10 minutos   |

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Condiciones de trabajo (CCT) elaborado por Betzi Tatiana Vidal Zamora en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
|  | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 2. Desacuerdo<br>(bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.                          |
|  | 3. Acuerdo<br>(moderado nivel)           | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo<br>(alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.                          | 1. No cumple con el criterio             | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel                            | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                        | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel                            | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Condiciones de Trabajo**

#### **Definición de la variable:**

Las condiciones de trabajo es el conjunto de factores que afectan el entorno laboral y pueden influir en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. (Prieto Carlos, 1994)

#### **Dimensión 1: Condiciones ambientales**

Definición de la dimensión:

Se refiere a los diferentes aspectos del entorno laboral que influyen en la salud, seguridad, satisfacción y bienestar de los trabajadores. Estas condiciones pueden incluir factores de tipo físico o ambiental, de carga laboral y condiciones de seguridad que afectan a los empleados en su lugar de trabajo. (Neffa Julio, 2022)

| <b>Indicadores</b> | <b>Ítem</b> | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/<br/>Recomendaciones</b> |
|--------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| Climatización      | 4           | 4               | 4                 | 4                 |   |
| Iluminación        | 4           | 4               | 4                 | 4                 |   |

#### **Dimensión 2: Condiciones de carga laboral**

Definición de la dimensión:

Que la sobrecarga de trabajo, ya sea física o mental, puede aumentar el riesgo de lesiones y enfermedades en los trabajadores de la salud. La sobrecarga de trabajo puede manifestarse en formas como la fatiga, el estrés, la tensión muscular y la falta de sueño, lo que puede afectar la salud física y mental de los trabajadores (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 1999).

| Indicadores  | Ítem       | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--------------|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Carga física | 5;6;7;8    | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Carga mental | 9;10;11;12 | 4        | 4          | 4          |                                   |

### Dimensión 3: Condiciones de seguridad

Definición de la dimensión:

Se enfoca en la importancia de desarrollar una cultura organizacional en la que la seguridad sea una prioridad para todos los miembros del equipo. Según esta teoría, la cultura de seguridad se construye a través de la promoción de la participación activa de los empleados, el fomento de la comunicación abierta la transparencia y la implementación de políticas y procedimientos claros y efectivos que promuevan la seguridad en el trabajo (Hofmann & Stetzer, 1996).

| Indicadores  | Ítem              | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--------------|-------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Bioseguridad | 13;14;15;16;17;18 | 4        | 4          | 4          |                                   |

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

### 1. Datos generales del Juez

|  |   |
|--|---|
| <b>Nombre del juez:</b>  | Meléndez Morote, Dorothy Luisa  |
| <b>Grado profesional:</b>  | Maestría (X)                      Doctor ( )  |
| <b>Área de formación académica:</b>                                | Clínica ( )    Social (X)    Educativa (X )<br>Organizacional ( )   |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>                           | Coaching Profesional<br>Habilidades Blandas<br>Fundamentos de Gestión y Gerencia<br>Gerencia del Capital Humano<br>Ciencias de la Educación<br>Responsabilidad Social Universitaria<br><br>Metodología de la Investigación Científica |
| <b>Institución donde labora:</b>                                   | Universidad San Martín de Porres (USMP)<br>Universidad Tecnológica del Perú (UTP)<br>Universidad César Vallejo (UCV)  |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>               | 2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (X )  |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado.  |
| <b>Nro. DNI:</b>   | 40177027  |
| <b>Firma del experto</b>   |   |

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Nombre de la Prueba:</b> | Cuestionario Riesgos Laborales (CRL)  |
| <b>Autor (a):</b>           |   |
| <b>Objetivo:</b>            | Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023 |
| <b>Administración:</b>      | Individual  |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Año:</b>                  | 2023   |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Hospital nivel 2   |
| <b>Dimensiones:</b>          | Dimensión 1: Físicos<br>Dimensión 2: Ergonómicos<br>Dimensión 3: Psicosociales<br>Dimensión 4: Biológicos<br>Dimensión 5: Químicos |
| <b>Confiabilidad:</b>        | 0.85699  |
| <b>Escala:</b>               | 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre  |
| <b>Niveles o rango:</b>      | Bajo, medio, alto  |
| <b>Cantidad de ítems:</b>    | 33 ítems   |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 10 minutos   |

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Riesgos Laborales (CRL) elaborado por Betzi Tatiana Vidal Zamora. en el año 2023de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>   | <b>Calificación</b>                                     | <b>Indicador</b>  |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b>  | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 3. Acuerdo<br>(moderado nivel)           | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|   | 4. Totalmente de Acuerdo<br>(alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.     | 1. No cumple con el criterio             | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|   | 2. Bajo Nivel                            | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|   | 3. Moderado nivel                        | El ítem es relativamente importante.   |
|   | 4. Alto nivel                            | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## **Instrumento que mide la variable 02: Riesgos laborales**

### **Definición de la variable:**

Riesgo laboral se refiere a la posibilidad de sufrir daños, lesiones o enfermedades debido a las condiciones o circunstancias presentes en el entorno de trabajo. Estos riesgos pueden estar relacionados con factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales. Los riesgos laborales pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores, y pueden variar dependiendo de la industria, el tipo de trabajo y las tareas específicas que se realicen. (Ruíz Carlos, 2006)

### **Dimensión 1: Físicos**

Definición de la dimensión:

Son todos los riesgos laborales que afectan el estado de salud de los trabajadores, como son los riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, biológicos y químicos (MSP, 2020)

| <b>Indicadores</b> | <b>Ítem</b> | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/<br/>Recomendaciones</b> |
|--------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| Iluminación        | 1,2         | 4               | 4                 | 4                 |   |
| Ruido              | 7           | 4               | 4                 | 4                 |   |
| Radiaciones        | 6           | 4               | 4                 | 4                 |   |

|                  |              |   |   |   |  |
|------------------|--------------|---|---|---|--|
| Ventilación      | 3,4,5        | 4 | 4 | 4 |  |
| Cansancio físico | 8,9,10,11,12 | 4 | 4 | 4 |  |

### Dimensión 2: Ergonómicos

Definición de la dimensión:

Es la postura adoptada en el trabajo puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, sugiere que las posturas estáticas y forzadas pueden ser perjudiciales para la salud, mientras que las posturas dinámicas y variadas pueden ser beneficiosas (Grandjean, 1987).

| Indicadores          | Ítem     | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------|----------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Posturas prolongadas | 13       | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Carga pesada         | 14       | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Desplazamiento       | 15,16,17 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Mecánica corporal    | 18       | 4        | 4          | 4          |                                   |

### Dimensión 3: Psicosociales

Definición de la dimensión:

Adams (1965) sugiere que los trabajadores experimentan estrés y otros problemas de salud mental denominados trastornos psicológicos, cuando perciben que son tratados injustamente en el trabajo. Asimismo, House (1981) en su teoría de apoyo social sostiene que el apoyo social de los compañeros de trabajo y los supervisores puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral y otros riesgos psicológicos.

| Indicadores                | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Déficit de personal        | 19,20 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Sobrecarga laboral         | 23,22 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Relaciones interpersonales | 25    | 4        | 4          | 4          |                                   |

|                |    |   |   |   |  |
|----------------|----|---|---|---|--|
| Organización   | 21 | 4 | 4 | 4 |  |
| Estrés laboral | 24 | 4 | 4 | 4 |  |

#### **Dimensión 4: Biológicos**

Definición de la dimensión:

Es aquel que está relacionado con la exposición a agentes biológicos, como bacterias, virus, hongos, parásitos y otros microorganismos, que pueden causar enfermedades en los seres humanos (OSHA, 2021).

| <b>Indicadores</b>              | <b>Ítem</b> | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/<br/>Recomendaciones</b> |
|---------------------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| Medidas de bioseguridad         | 26,27       | 4               | 4                 | 4                 |   |
| Contacto con fluidos corporales | 28          | 4               | 4                 | 4                 |   |
| Accidentes con cortopunzantes   | 29          | 4               | 4                 | 4                 |   |

#### **Dimensión 5: Químicos**

Definición de la dimensión:

El riesgo químico en el personal de salud se refiere a la posibilidad de que los trabajadores que manipulan sustancias químicas peligrosas, como agentes citostáticos y anestésicos, sufran daños en su salud debido a la exposición a estas sustancias durante su trabajo (OIT, 2018).

| <b>Indicadores</b>                       | <b>Ítem</b> | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/<br/>Recomendaciones</b> |
|--|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| Exposición a sustancias químicas y gases | 30;31;32;33 | 4               | 4                 | 4                 |   |

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en

McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



---

Firma del evaluador

DNI: 40177027

Resultado

| GRADUADO   | GRADO O TÍTULO  | INSTITUCIÓN  |
|--|---|--|
| <p>MELENDEZ MOROTE,<br/>DOROTHY LUISA<br/>DNI 40177027</p> | <p><b>BACHILLER EN EDUCACION</b><br/>Fecha de diploma: 30/09/2003<br/>Modalidad de estudios: -<br/><br/>Fecha matrícula: Sin información (***)<br/>Fecha egreso: Sin información (***)</p>  | <p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO<br/><b>PERU</b></p> |
| <p>MELENDEZ MOROTE,<br/>DOROTHY LUISA<br/>DNI 40177027</p> | <p><b>MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION<br/>CON MENCIÓN EN PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA</b><br/>Fecha de diploma: 02/10/2014<br/>Modalidad de estudios: -<br/><br/>Fecha matrícula: Sin información (***)<br/>Fecha egreso: Sin información (***)</p> | <p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO<br/><b>PERU</b></p> |
| <p>MELENDEZ MOROTE,<br/>DOROTHY LUISA<br/>DNI 40177027</p> | <p><b>LICENCIADA EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA</b><br/>Fecha de diploma: 20/09/2005<br/>Modalidad de estudios: -</p>   | <p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO<br/><b>PERU</b></p> |

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mg. Hipólito Macalopú Inga

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023-I, aula 11, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud en un hospital nivel 2, Ecuador 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Vidal Zamora Betzi Tatiana

DNI: 0503418386

## 1. Datos generales del Juez

|  |   |
|--|---|
| <b>Nombre del juez:</b>  | Hipólito Macalopú Inga  |
| <b>Grado profesional:</b>  | Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( )  |
| <b>Área de formación académica:</b>                                | Clínica ( )    Social ( <input checked="" type="checkbox"/> )    Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )<br>Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )              |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>                           | Administración de empresas<br>Gerencia empresarial<br>Estadístico   |
| <b>Institución donde labora:</b>                                   | Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG)<br>Universidad César Vallejo (UCV)  |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>               | 2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )   |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br>Título del estudio realizado.  |
| <b>DNI:</b>  | 17414358  |
| <b>Firma del experto:</b>  | <br><b>HIPÓLITO MACALUPÚ INGA</b><br><b>COESPE N° 1010</b><br><b>COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ</b> |

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | Cuestionario Condiciones de trabajo (CCT)  |
| <b>Autor (a):</b>            |  |
| <b>Objetivo:</b>             | Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023. |
| <b>Administración:</b>       | Individual   |
| <b>Año:</b>                  | 2023   |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Hospital nivel 2 de Ecuador  |
| <b>Dimensiones:</b>          | Dimensiones 1: Condiciones ambientales<br>Dimensiones 2: Condiciones de carga laboral<br>Dimensiones 3: Condiciones de seguridad                       |
| <b>Confiabilidad:</b>        | 0.8216   |
| <b>Escala:</b>               | 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre  |
| <b>Niveles o rango:</b>      | Bajo, medio, alto  |
| <b>Cantidad de ítems:</b>    | 18 ítems   |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 10 minutos   |

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Condiciones de trabajo (CCT) elaborado por Betzi Tatiana Vidal Zamora en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>   | <b>Calificación</b>          | <b>Indicador</b>  |
|--|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel            | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel                | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis  |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | adecuada.  |
| <p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p> | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.                                       |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.                          |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>                          | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Condiciones de Trabajo**

**Definición de la variable:**

Las condiciones de trabajo es el conjunto de factores que afectan el entorno laboral y pueden influir en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. (Prieto Carlos, 1994)

Dimensión 1: Condiciones ambientales

**Definición de la dimensión:**

Se refiere a los diferentes aspectos del entorno laboral que influyen en la salud, seguridad, satisfacción y bienestar de los trabajadores. Estas condiciones pueden incluir factores de tipo físico o ambiental, de carga laboral y condiciones de seguridad que afectan a los empleados en su lugar de trabajo. (Neffa Julio, 2022)

| Indicadores   | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Climatización | 4    | 4        | 4          | 4          |                                   |

|             |   |   |   |   |  |
|-------------|---|---|---|---|--|
| Iluminación | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|-------------|---|---|---|---|--|

## Dimensión 2: Condiciones de carga laboral

Definición de la dimensión:

Que la sobrecarga de trabajo, ya sea física o mental, puede aumentar el riesgo de lesiones y enfermedades en los trabajadores de la salud. La sobrecarga de trabajo puede manifestarse en formas como la fatiga, el estrés, la tensión muscular y la falta de sueño, lo que puede afectar la salud física y mental de los trabajadores (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 1999).

| Indicadores  | Ítem       | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--------------|------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Carga física | 5;6;7;8    | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Carga mental | 9;10;11;12 | 4        | 4          | 4          |                                   |

## Dimensión 3: Condiciones de seguridad

Definición de la dimensión:

Se enfoca en la importancia de desarrollar una cultura organizacional en la que la seguridad sea una prioridad para todos los miembros del equipo. Según esta teoría, la cultura de seguridad se construye a través de la promoción de la participación activa de los empleados, el fomento de la comunicación abierta la transparencia y la implementación de políticas y procedimientos claros y efectivos que promuevan la seguridad en el trabajo (Hofmann & Stetzer, 1996).

| Indicadores  | Ítem              | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--------------|-------------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Bioseguridad | 13;14;15;16;17;18 | 4        | 4          | 4          |                                   |

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos**

brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## 1. Datos generales del Juez

|  |   |
|--|---|
| <b>Nombre del juez:</b>  | Hipólito Macalopú Inga  |
| <b>Grado profesional:</b>  | Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( )  |
| <b>Área de formación académica:</b>                                | Clínica ( )    Social ( <input checked="" type="checkbox"/> )    Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )<br>Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )                    |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>                           | Gerencia empresarial<br><br>Estadístico<br><br>Administración de empresas   |
| <b>Institución donde labora:</b>                                   | Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG)<br><br>Universidad César Vallejo (UCV)  |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>               | 2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )   |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados<br><br>Título del estudio realizado.  |
| <b>DNI:</b>  | 17414358  |
| <b>Firma del experto:</b>  |  <p><b>HIPÓLITO MACALUPÚ INGA</b><br/><b>COESPE N° 1010</b><br/><b>COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ</b></p> |

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | Cuestionario Riesgos Laborales (CRL)  |
| <b>Autor (a):</b>            |   |
| <b>Objetivo:</b>             | Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023 |
| <b>Administración:</b>       | Individual  |
| <b>Año:</b>                  | 2023  |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Hospital nivel 2  |
| <b>Dimensiones:</b>          | Dimensión 1: Físicos<br>Dimensión 2: Ergonómicos<br>Dimensión 3: Psicosociales<br>Dimensión 4: Biológicos<br>Dimensión 5: Químicos                    |
| <b>Confiabilidad:</b>        | 0.85699   |
| <b>Escala:</b>               | 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre   |
| <b>Niveles o rango:</b>      | Bajo, medio, alto   |
| <b>Cantidad de ítems:</b>    | 33 ítems  |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 10 minutos  |

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Riesgos Laborales (CRL) elaborado por Betzi Tatiana Vidal Zamora. en el año 2023de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación                 | Indicador                                       |
|-----------|------------------------------|---|
|           | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro.                            |
|           | 2. Bajo Nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> |   | modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|   | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.                              |
|   | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|   | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|   | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.                                    |
|   | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                                     |
| <p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>                              | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.                              |
|   | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.                      |
|   | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|   | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Riesgos laborales**

#### **Definición de la variable:**

Riesgo laboral se refiere a la posibilidad de sufrir daños, lesiones o enfermedades debido a las condiciones o circunstancias presentes en el entorno de trabajo. Estos riesgos pueden estar relacionados con factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales. Los riesgos laborales pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores, y pueden variar dependiendo de la industria, el tipo de trabajo y las tareas específicas que se realicen. (Ruíz Carlos, 2006)

Dimensión 1: Físicos

### Definición de la dimensión:

Son todos los riesgos laborales que afectan el estado de salud de los trabajadores, como son los riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, biológicos y químicos (MSP, 2020)

| Indicadores      | Ítem         | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------|--------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Iluminación      | 1,2          | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Ruido            | 7            | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Radiaciones      | 6            | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Ventilación      | 3,4,5        | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Cansancio físico | 8,9,10,11,12 | 4        | 4          | 4          |                                   |

### Dimensión 2: Ergonómicos

Definición de la dimensión:

Es la postura adoptada en el trabajo puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, sugiere que las posturas estáticas y forzadas pueden ser perjudiciales para la salud, mientras que las posturas dinámicas y variadas pueden ser beneficiosas (Grandjean, 1987).

| Indicadores          | Ítem     | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------|----------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Posturas prolongadas | 13       | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Carga pesada         | 14       | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Desplazamiento       | 15,16,17 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Mecánica corporal    | 18       | 4        | 4          | 4          |                                   |

### Dimensión 3: Psicosociales

Definición de la dimensión:

Adams (1965) sugiere que los trabajadores experimentan estrés y otros problemas de salud mental denominados trastornos psicológicos, cuando perciben que son tratados injustamente en el trabajo. Asimismo, House (1981) en su teoría de apoyo social sostiene que el apoyo

social de los compañeros de trabajo y los supervisores puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral y otros riesgos psicológicos.

| Indicadores                | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Déficit de personal        | 19,20 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Sobrecarga laboral         | 23,22 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Relaciones interpersonales | 25    | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Organización               | 21    | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Estrés laboral             | 24    | 4        | 4          | 4          |                                   |

#### **Dimensión 4: Biológicos**

Definición de la dimensión:

Es aquel que está relacionado con la exposición a agentes biológicos, como bacterias, virus, hongos, parásitos y otros microorganismos, que pueden causar enfermedades en los seres humanos (OSHA, 2021).

| Indicadores                     | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Medidas de bioseguridad         | 26,27 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Contacto con fluidos corporales | 28    | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Accidentes con cortopunzantes   | 29    | 4        | 4          | 4          |                                   |

#### **Dimensión 5: Químicos**

Definición de la dimensión:

El riesgo químico en el personal de salud se refiere a la posibilidad de que los trabajadores que manipulan sustancias químicas peligrosas, como agentes citostáticos y anestésicos, sufran daños en su salud debido a la exposición a estas sustancias durante su trabajo (OIT, 2018).

| Indicadores                              | Ítem        | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Exposición a sustancias químicas y gases | 30;31;32;33 | 4        | 4          | 4          |                                   |

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



**HIPÓLITO MACALUPÚ INGA**  
**COESPE N° 1010**  
**COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ**

---

Firma del evaluador

DNI: 17414358

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado                                   | Grado o Título  | Institución   |
|--|---|---|
| MACALOPU INGA,<br>HIPOLITO<br>DNI 17414358 | <b>BACHILLER EN ESTADISTICA</b><br>Fecha de diploma:<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)   | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ<br>GALLO<br><i>PERU</i> |
| MACALOPU INGA,<br>HIPOLITO<br>DNI 17414358 | <b>LICENCIADO EN ESTADISTICA</b><br>Fecha de diploma: 19/08/1997<br>Modalidad de estudios: -  | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ<br>GALLO<br><i>PERU</i> |
| MACALOPU INGA,<br>HIPOLITO<br>DNI 17414358 | <b>MAESTRO EN ADMINISTRACION<br/>CON MENCION EN GERENCIA<br/>EMPRESARIAL</b><br>Fecha de diploma: 07/05/2014<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ<br>GALLO<br><i>PERU</i> |

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Dr: Robinson León Zuloeta

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023-I, aula 11, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud en un hospital nivel 2, Ecuador 2023.y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Vidal Zamora Betzi Tatiana

DNI: 0503418386



## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | Cuestionario Condiciones de trabajo (CCT)  |
| <b>Autor (a):</b>            |  |
| <b>Objetivo:</b>             | Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023. |
| <b>Administración:</b>       | Individual   |
| <b>Año:</b>                  | 2023   |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Hospital nivel 2 de Ecuador  |
| <b>Dimensiones:</b>          | Dimensiones 1: Condiciones ambientales<br>Dimensiones 2: Condiciones de carga laboral<br>Dimensiones 3: Condiciones de seguridad                       |
| <b>Confiabilidad:</b>        | 0.8216   |
| <b>Escala:</b>               | 1nunca,2 casi nunca,3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre   |
| <b>Niveles o rango:</b>      | Bajo, medio, alto  |
| <b>Cantidad de ítems:</b>    | 18 ítems   |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 10 minutos   |

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Condiciones de trabajo (CCT) elaborado por Betzi Tatiana Vidal Zamora en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

| Categoría  | Calificación                 | Indicador   |
|--|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel            | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.                                   |
| <p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p> | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.                                       |
|   | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.                          |
|   | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|   | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>                          | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|   | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|   | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|   | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Condiciones de Trabajo**

#### **Definición de la variable:**

Las condiciones de trabajo es el conjunto de factores que afectan el entorno laboral y pueden influir en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. (Prieto Carlos, 1994)

Dimensión 1: Condiciones ambientales

#### **Definición de la dimensión:**

Se refiere a los diferentes aspectos del entorno laboral que influyen en la salud, seguridad, satisfacción y bienestar de los trabajadores. Estas condiciones pueden incluir factores de tipo físico o ambiental, de carga laboral y condiciones de seguridad que afectan a los empleados en su lugar de trabajo. (Neffa Julio, 2022)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
|             |      |          |            |            |                                   |

|               |   |   |   |   |  |
|---------------|---|---|---|---|--|
| Climatización | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
| Iluminación   | 4 | 4 | 4 | 4 |  |

### **Dimensión 2: Condiciones de carga laboral**

Definición de la dimensión:

Que la sobrecarga de trabajo, ya sea física o mental, puede aumentar el riesgo de lesiones y enfermedades en los trabajadores de la salud. La sobrecarga de trabajo puede manifestarse en formas como la fatiga, el estrés, la tensión muscular y la falta de sueño, lo que puede afectar la salud física y mental de los trabajadores (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 1999).

| <b>Indicadores</b> | <b>Ítem</b> | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/<br/>Recomendaciones</b> |
|--------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| Carga física       | 5;6;7;8     | 4               | 4                 | 4                 |   |
| Carga mental       | 9;10;11;12  | 4               | 4                 | 4                 |   |

### **Dimensión 3: Condiciones de seguridad**

Definición de la dimensión:

Se enfoca en la importancia de desarrollar una cultura organizacional en la que la seguridad sea una prioridad para todos los miembros del equipo. Según esta teoría, la cultura de seguridad se construye a través de la promoción de la participación activa de los empleados, el fomento de la comunicación abierta la transparencia y la implementación de políticas y procedimientos claros y efectivos que promuevan la seguridad en el trabajo (Hofmann & Stetzer, 1996).

| <b>Indicadores</b> | <b>Ítem</b>       | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Observaciones/<br/>Recomendaciones</b> |
|--------------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| Bioseguridad       | 13;14;15;16;17;18 | 4               | 4                 | 4                 |   |



|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Firma del experto</b> | <br>Firma del Experto Informante |
|--------------------------|--|

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la Prueba:</b>  | Cuestionario Riesgos Laborales (CRL)  |
| <b>Autor (a):</b>            |   |
| <b>Objetivo:</b>             | Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud de un hospital nivel 2, Ecuador 2023 |
| <b>Administración:</b>       | Individual  |
| <b>Año:</b>                  | 2023  |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Hospital nivel 2  |
| <b>Dimensiones:</b>          | Dimensión 1: Físicos<br>Dimensión 2: Ergonómicos<br>Dimensión 3: Psicosociales<br>Dimensión 4: Biológicos<br>Dimensión 5: Químicos                    |
| <b>Confiabilidad:</b>        | 0.85699   |
| <b>Escala:</b>               | 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre   |
| <b>Niveles o rango:</b>      | Bajo, medio, alto   |
| <b>Cantidad de ítems:</b>    | 33 ítems  |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 10 minutos  |

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Riesgos Laborales (CRL) elaborado por Betzi Tatiana Vidal Zamora, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría   | Calificación  | Indicador   |
|---|---|---|
| <p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|   | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|   | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|   | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|   | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|   | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|   | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>                              | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|   | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|   | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|   | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 02: Riesgos laborales

### Definición de la variable:

Riesgo laboral se refiere a la posibilidad de sufrir daños, lesiones o enfermedades debido a las condiciones o circunstancias presentes en el entorno de trabajo. Estos riesgos pueden estar relacionados con factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales. Los riesgos laborales pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores, y pueden variar dependiendo de la industria, el tipo de trabajo y las tareas específicas que se realicen. (Ruíz Carlos, 2006)

Dimensión 1: Físicos

### Definición de la dimensión:

Son todos los riesgos laborales que afectan el estado de salud de los trabajadores, como son los riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, biológicos y químicos (MSP, 2020)

| Indicadores      | Ítem         | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------|--------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Iluminación      | 1,2          | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Ruido            | 7            | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Radiaciones      | 6            | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Ventilación      | 3,4,5        | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Cansancio físico | 8,9,10,11,12 | 4        | 4          | 4          |                                   |

### Dimensión 2: Ergonómicos

Definición de la dimensión:

Es la postura adoptada en el trabajo puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, sugiere que las posturas estáticas y forzadas pueden ser perjudiciales para la salud, mientras que las posturas dinámicas y variadas pueden ser beneficiosas (Grandjean, 1987).

| Indicadores          | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------|------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Posturas prolongadas | 13   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Carga pesada         | 14   | 4        | 4          | 4          |                                   |

|                   |          |   |   |   |  |
|-------------------|----------|---|---|---|--|
| Desplazamiento    | 15,16,17 | 4 | 4 | 4 |  |
| Mecánica corporal | 18       | 4 | 4 | 4 |  |

### Dimensión 3: Psicosociales

Definición de la dimensión:

Adams (1965) sugiere que los trabajadores experimentan estrés y otros problemas de salud mental denominados trastornos psicológicos, cuando perciben que son tratados injustamente en el trabajo. Asimismo, House (1981) en su teoría de apoyo social sostiene que el apoyo social de los compañeros de trabajo y los supervisores puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral y otros riesgos psicológicos.

| Indicadores                | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Déficit de personal        | 19,20 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Sobrecarga laboral         | 23,22 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Relaciones interpersonales | 25    | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Organización               | 21    | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Estrés laboral             | 24    | 4        | 4          | 4          |                                   |

### Dimensión 4: Biológicos

Definición de la dimensión:

Es aquel que está relacionado con la exposición a agentes biológicos, como bacterias, virus, hongos, parásitos y otros microorganismos, que pueden causar enfermedades en los seres humanos (OSHA, 2021).

| Indicadores                     | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Medidas de bioseguridad         | 26,27 | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Contacto con fluidos corporales | 28    | 4        | 4          | 4          |                                   |

|                               |    |   |   |   |  |
|-------------------------------|----|---|---|---|--|
| Accidentes con cortopunzantes | 29 | 4 | 4 | 4 |  |
|-------------------------------|----|---|---|---|--|

### Dimensión 5: Químicos

Definición de la dimensión:

El riesgo químico en el personal de salud se refiere a la posibilidad de que los trabajadores que manipulan sustancias químicas peligrosas, como agentes citostáticos y anestésicos, sufran daños en su salud debido a la exposición a estas sustancias durante su trabajo (OIT, 2018).

| Indicadores                              | Ítem        | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|-------------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Exposición a sustancias químicas y gases | 30;31;32;33 | 4        | 4          | 4          |                                   |

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.




---

Firma del evaluador

DNI: 16724263

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado                                  | Grado o Título   | Institución   |
|---|--|---|
| LEON ZULOETA,<br>ROBINSON<br>DNI 16724263 | <b>MAESTRO EN MEDICINA</b><br>Fecha de diploma: 19/08/20<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 24/06/2006<br>Fecha egreso: 11/05/2008                                 | UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO<br>HEREDIA<br><b>PERU</b>  |
| LEON ZULOETA,<br>ROBINSON<br>DNI 16724263 | <b>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA<br/>INTERNA</b><br>Fecha de diploma: 13/04/16<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 01/07/2012<br>Fecha egreso: 30/06/2015        | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ<br>GALLO<br><b>PERU</b> |
| LEON ZULOETA,<br>ROBINSON<br>DNI 16724263 | <b>MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA<br/>SALUD</b><br>Fecha de diploma: 11/06/18<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 01/10/2016<br>Fecha egreso: 04/03/2018 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR<br>VALLEJO<br><b>PERU</b>     |
| LEON ZULOETA,<br>ROBINSON<br>DNI 16724263 | <b>BACHILLER EN MEDICINA HUMANA</b><br>Fecha de diploma: 24/02/2005<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)         | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ<br>GALLO<br><b>PERU</b> |
| LEON ZULOETA,<br>ROBINSON<br>DNI 16724263 | <b>MEDICO CIRUJANO</b><br>Fecha de diploma: 22/03/2005   | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ<br>GALLO<br><b>PERU</b> |



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de salud en un hospital nivel II, Ecuador2023.", cuyo autor es VIDAL ZAMORA BETZI TATIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>  |
|---|---|
| CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA<br><b>DNI:</b> 10435237<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-5361-6541 | Firmado electrónicamente<br>por: MCABRERACR10 el<br>08-08-2023 08:45:14 |

Código documento Trilce: TRI - 0632949