

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL
EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN
JUAN DE DIOS DE PISCO
ENERO 2018**

TESIS

PRESENTADA POR LA BACHILLER

CALMET SARAVIA ROSA GABRIELA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

ICA – PERÚ

2019

ASESORA: DRA. OLINDA OSCCO TORRES

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía e iluminar mi camino.

A mi familia por su apoyo constante durante mi carrera profesional.

A mi Alma Mater Universidad Privada San Juan Bautista, por albergarme durante estos años y permitirme ser profesional.

A la Escuela Profesional de Enfermería y a todos los docentes, licenciadas(os), por su constante dedicación y apoyo brindado durante mi formación profesional.

A mi asesora de tesis por su valiosa ayuda y apoyo.

DEDICATORIA

A mis padres, por guiar mi vida e iluminar mi camino para lograr mis metas.

RESUMEN

Los riesgos laborales son situaciones que se encuentran en el entorno de trabajo exponiéndolo a daños potenciales. El desempeño profesional es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones que exige su labor. La investigación tiene por objetivo determinar los riesgos laborales y desempeño profesional en las enfermeras del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018. Material y métodos: La investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, la técnica e instrumento: utilizado fue la encuesta. Se trabaja con una muestra de 50 enfermeras de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión. Resultados: Según datos generales, el 76%(38) es de sexo femenino; el 72%(36) tiene de 31 a 50 años; el 66%(33) cuenta con 6 a 15 años de experiencia laboral y el 32%(16) laboran en Estrategias Sanitarias. (VIH-SIDA, TBC, ESNI, CRED). Respecto a la primera variable Riesgos laborales en la dimensión riesgos biológicos es alto 48% (24), medio 44% (22) y bajo 8% (4), en riesgos ergonómicos es medio 68% (34), alto 22% (11) y bajo 10% (5); riesgos químicos es medio 46% (23), alto 28% (14) y bajo 26% (13); riesgos físicos es medio 88% (44), alto 6% (3) y bajo 6% (3), riesgos psicosociales es medio 62% (31), alto 32% (16) y bajo 6% (3), obteniendo un consolidado global de medio 60%(30), alto 24% (12) y bajo 16% (8). Referente a la variable Desempeño profesional según dimensión productividad laboral es buena 52% (26), regular 40% (20) y deficiente 8% (4); dimensión eficacia laboral es bueno 66% (33), regular 28% (14) y deficiente 6% (3) dimensión eficiencia laboral es buena 52% (26), regular 44% (22) y deficiente 4% (2) con un global de la variable que el desempeño laboral es bueno en 34% (31), regular 12% (17) y deficiente 4% (2). Conclusiones: Los riesgos laborales biológicos son de nivel alto, los riesgos ergonómicos, químicos, físicos, psicosociales son de nivel medio y el desempeño laboral profesional es bueno en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018.

Palabras clave: **Riesgos laborales, desempeño laboral, enfermeras.**

ABSTRACT

Occupational hazards are situations that are found in the work environment exposing it to potential damages. Professional performance is the ability of an individual to perform actions, duties and obligations specific to their position or functions that their work demands. The objective of the research is to determine the occupational risks and professional performance of the nurses of the San Juan de Dios Hospital in Pisco, January 2018. Material and methods: The research is quantitative, descriptive and transversal, the technique and instrument used was the survey. We work with a sample of 50 nurses according to the inclusion and exclusion criteria. Results: According to general data, 76% (38) is female; 72% (36) are between 31 and 50 years old; 66% (33) have 6 to 15 years of work experience and 32% (16) work in Health Strategies. (HIV-AIDS, TBC, ESNI, CRED). Regarding the first variable Occupational risks in the biological risks dimension is high 48% (24), medium 44% (22) and low 8% (4), in ergonomic risks it is medium 68% (34), high 22% (11) and under 10% (5); Chemical risks are medium 46% (23), high 28% (14) and low 26% (13); physical risks is medium 88% (44), high 6% (3) and low 6% (3), psychosocial risks is medium 62% (31), high 32% (16) and low 6% (3), obtaining a consolidated global average of 60% (30), high 24% (12) and low 16% (8). Regarding the variable Professional performance according to labor productivity dimension is good 52% (26), regular 40% (20) and deficient 8% (4); Labor efficiency dimension is good 66% (33), regular 28% (14) and deficient 6% (3) dimension labor efficiency is good 52% (26), regular 44% (22) and deficient 4% (2) with a global variable that labor performance is good at 34% (31), regular 12% (17) and deficient 4% (2). Conclusions: The biological occupational risks are of high level, the ergonomic, chemical, physical, psychosocial risks are of medium level and the professional work performance is good in the nurses of the San Juan de Dios Hospital in Pisco January 2018.

Key words: Occupational risks, work performance, nurses.

PRESENTACIÓN

Los profesionales de la salud dedican tantos esfuerzos a elevar la calidad de la atención en los servicios de salud por lo que es útil reconocer el desempeño profesional de enfermería como una de las vías para garantizar un efectivo proceso de cuidar y para garantizar ello es fundamental que labore en un ambiente saludable disminuyendo el riesgo de enfermedades. El objetivo de la investigación es determinar los riesgos laborales y desempeño profesional en las enfermeras del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018. Es importante el estudio porque el profesional de enfermería está en contacto directo con los pacientes en cualquier entorno asistencial exponiéndose a una serie de riesgos específicos el cual puede influir en el desempeño laboral.

El propósito es proporcionar a las autoridades del Hospital San Juan de Dios en Pisco, información y datos estadísticos actuales sobre los riesgos laborales y desempeño profesional en los enfermeros de los diferentes servicios. En consecuencia, la evaluación del desempeño permitirá reconocer las fortalezas y debilidades para establecer los logros esperados.

La investigación se encuentra organizada en 5 capítulos: En el capítulo I se encuentra El problema, planteamiento del problema, formulación del problema, objetivo general, objetivos específicos, justificación del problema y el propósito de estudio. En el capítulo II, marco teórico, antecedentes bibliográficos, base teórica, hipótesis, variables, definición operacional de términos. En el capítulo III, la metodología de la investigación: tipo de estudio, área de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, diseño de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos. En el capítulo IV comprende: Análisis de los resultados. En el capítulo V: Conclusiones y recomendaciones. Finalizando con las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

ÍNDICE

	Pág.
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
PRESENTACIÓN	VII
ÍNDICE	VIII
LISTA DE TABLAS	X
LISTA DE GRÁFICOS	XII
LISTA DE ANEXOS	XIV
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.3 OBJETIVOS:	18
1.3.1 GENERAL	18
1.3.2 ESPECÍFICOS	18
1.4 JUSTIFICACIÓN.	18
1.5 PROPÓSITO	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS	20
2.2 BASE TEÓRICA	26
2.3 HIPÓTESIS	53
2.4 VARIABLES	54
2.5 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS	54
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	

3.1 TIPO DE ESTUDIO	55
3.2 ÁREA DE ESTUDIO	55
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	55
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	56
3.5 DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	56
3.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DATOS	57
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1 RESULTADOS	60
4.2 DISCUSIÓN	71
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 CONCLUSIONES	77
5.2 RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
BIBLIOGRAFÍA	90
ANEXOS	91

LISTA DE TABLAS

N°		PÁG.
1	DATOS GENERALES DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	60
2	RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS BIOLÓGICOS EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	123
3	RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS ERGONÓMICOS EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	123
4	RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS QUÍMICOS EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	124
5	RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS FÍSICOS EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	124
6	RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	125
7	RIESGOS LABORALES GLOBALES EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	125

8	DESEMPEÑO PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	126
9	DESEMPEÑO PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN EFICACIA LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	126
10	DESEMPEÑO PROFESIONAL LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN EFICIENCIA LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	127
11	DESEMPEÑO PROFESIONAL LABORAL GLOBAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018	127

LISTA DE GRÁFICOS

N°		PÁG.
1	RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS BIOLÓGICOS EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	61
2	RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS ERGONÓMICOS EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	62
3	RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS QUÍMICOS EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	63
4	RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS FÍSICOS EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	64
5	RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	65
6	RIESGOS LABORALES GLOBALES EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	66
7	DESEMPEÑO PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	67

8	DESEMPEÑO PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN EFICACIA LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	68
9	DESEMPEÑO PROFESIONAL LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN EFICIENCIA LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018.	69
10	DESEMPEÑO PROFESIONAL LABORAL GLOBAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018	70

LISTA DE ANEXOS

N°		PÁG.
1	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	92
2	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	97
3	PRUEBA BINOMIAL	103
4	TABLA DE CÓDIGO DE RESPUESTAS	104
5	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	108
6	MEDICIÓN DE LA VARIABLE	110
7	TABLA MATRIZ DE VARIABLES	117
8	TABLAS DE FRECUENCIA Y PORCENTAJES	123
9	CONSENTIMIENTO INFORMADO	128

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés es el único riesgo ocupacional que puede afectar al 100% a los trabajadores. Genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes. ¹

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2013, estima que para mejorar la salud de los trabajadores es fundamental la Prevención en seguridad, para eludir accidentes y enfermedades laborales. De igual manera menciona que en la Región de las Américas hay un reto trascendental en relación con la seguridad cada año hay 317 millones de personas víctimas de accidentes y cerca de 2,34 millones de personas mueren en el mundo. ²

En el 2015, “la misma entidad OIT, estimó que, de los 35 millones de trabajadores de la salud a nivel mundial, alrededor de 3 millones han experimentado anualmente exposición percutánea a patógenos sanguíneos; de estos, 2 millones se vieron expuestos a Virus de la Hepatitis B (VHB), 0.9 millones a Virus de la Hepatitis C (VHC) y 170.000 a (VIH). Más del 90% de estas infecciones suceden en países en desarrollo”. ³

En Asia y América Latina, aunque el número de accidentes mortales y no mortales en el centro de trabajo permaneció estable o disminuyó en la mayoría de las regiones, en China, el número estimado de accidentes mortales aumentó de 73.500 a 90.500, mientras que los accidentes que provocaron tres días de ausencia del trabajo o más aumentaron de 56 millones a 69 millones”. En América Latina, “el aumento del número total de personas empleadas y el crecimiento del sector de la construcción, especialmente en Brasil y México, parecen haber provocado un

incremento anual de los accidentes mortales de 29.500 a 39.500 durante el mismo período de tiempo”. Según estimaciones internacionales, “las causas de mortalidad relacionadas con el trabajo corresponden a cáncer (29%), enfermedades transmisibles (25%), enfermedades del aparato circulatorio (21%), lesiones ocupacionales (14%), enfermedades respiratorias (7%), desórdenes mentales (2%), enfermedades digestivas (1%), y enfermedades genitourinarias” (1%).⁴

Cada año mueren más de 2,3 millones de mujeres y varones a causa de lesiones o enfermedades en el trabajo. “Más de 350.000 muertes son causadas por accidentes mortales y casi 2 millones de muertes son provocadas por enfermedades vinculadas con el trabajo. Además, más de 313 millones de trabajadores están implicados en accidentes no mortales relacionados con el trabajo lo cual generan daños y ausentismo en el trabajo. La OIT estima también que anualmente ocurren 160 millones de casos de enfermedades relacionadas con el trabajo”.⁵

Según “la Federación de Aseguradores de Colombianos (Fasecolda) reporta que en el año 2017 se presentaron 1.800 casos de accidentes laborales, y si bien la cifra es menor a la reportada en el 2016 en un 6.5%, el costo en el que incurrieron las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para atenderlos se elevó un 12,1% anual. En total, el año se presentó la muerte de 568 trabajadores, cuatro de estas catalogadas como enfermedades laborales”.⁶

Al respecto la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) 2017, “en el país colombiano reporta que el personal de enfermería sufre accidentes en sus puestos de trabajo y de desarrollar a largo plazo enfermedades, debido a que habitualmente se encuentran expuestos a riesgos laborales como: biológicos en 49% dentro de los que se hallan el contacto con fluidos y mucosas, ambientes con virus y bacterias, contacto con materiales corto punzantes; químicos 25% donde se encuentran contacto con sustancias peligrosas, materiales químicos; psicosocial

26% que incluye sobrecarga laboral, exigencias por parte de pacientes y familiares; ergonómico dentro de los que están caídas, movimiento repetitivos, esfuerzos que provoca accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales diversas, dependiendo del tipo de tareas que desempeñan”.⁷

Al respecto los resultados de la investigación realizada en profesionales de enfermería del Hospital María Auxiliadora en Lima en el factor biológico están presentes en 54%, factor ergonómico 52%, factor físico 52%, factor químico 66% y factor psicosocial en 58%.”⁸

Respecto a los riesgos psicosociales, en la ciudad de Ica, “realizada a profesionales de enfermería del Hospital Santa María del Socorro en el año 2015, en la dimensión exigencias psicológicas, en el 52% es alto y medio en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades con 49%, apoyo social, en el 54%, compensaciones, en el 46% de las enfermeras (os) y doble presencia en el 49% es bajo. ⁹

Durante las prácticas pre profesionales realizadas en los diferentes centros de salud se puede observar que los profesionales de enfermería muchas veces no cuentan con las medidas de protección cuando realizan la atención, asimismo están expuestas a sufrir caídas por los pisos resbaladizos, refieren “tengo miedo a caerme”, “cuando realizan la limpieza echan mucha lejía”, “el olor es muy penetrante, me irrita las vías respiratorias” entre otras expresiones lo cual podría afectar su desempeño laboral y motiva a realizar el estudio.

En vista de lo antes planteado se formula la siguiente interrogante:

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cómo son los riesgos laborales y desempeño profesional en las enfermeras del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018?

1.3 OBJETIVOS:

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los riesgos laborales y desempeño profesional en las enfermeras del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Identificar los riesgos laborales en las enfermeras del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018, según sea:

- 1.3.2.1 Riesgos biológicos
- 1.3.2.2 Riesgos ergonómicos
- 1.3.2.3 Riesgos químicos
- 1.3.2.4 Riesgos físicos
- 1.3.2.5 Riesgos psicosociales.

OE2. Medir el desempeño profesional en las enfermeras del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018 según sea:

- 1.3.2.6 Productividad
- 1.3.2.7 Eficacia laboral
- 1.3.2.8 Eficiencia laboral

1.4 JUSTIFICACIÓN:

El personal de enfermería es un importante recurso humano vinculado a las instituciones hospitalarias, en consecuencia, constituye la columna vertebral de los servicios asistenciales. Este grupo presenta condiciones particulares de trabajo, representadas por la continuidad de su servicio durante las 24 horas, donde se exponen diariamente a múltiples riesgos ocupacionales. Por lo tanto, resulta necesario el estudio y el análisis de las condiciones de trabajo en los servicios de salud por ser complejo y en general poco considerado en las políticas de gestión de los servicios. Además, las estadísticas del Hospital San Juan de Dios Pisco, evidencia que los profesionales de enfermería es

un grupo vulnerable a los riesgos laborales donde el profesional de enfermería muchas veces sufre accidentes laborales con materiales punzocortantes llegando a afectar así en muchas ocasiones su salud y condición laboral. La investigación busca proporcionar información actualizada y aportar al proceso de identificación de riesgos laborales y el desempeño profesional del profesional de enfermería; llegar a sensibilizar a directivos y profesionales de enfermería sobre su existencia y a notificar los accidentes laborales ocurridos durante las horas de trabajo. Desde el punto de vista metodológico la presente investigación servirá a futuros investigadores como referencia para llevar a cabo sus respectivas investigaciones.

1.5 PROPÓSITO:

El trabajo de investigación tiene como propósito proporcionar al Hospital San Juan de Dios en Pisco la información y datos estadísticos sobre los riesgos laborales y desempeño profesional en los enfermeros de los diferentes servicios. Los profesionales de enfermería dentro del área laboral están expuestos a diversos riesgos laborales con la probabilidad de presentar problemas de salud el cual repercute en el desempeño laboral al personal de salud, se debe implementar en medidas preventivas establecida por el Minsa para lograr un ambiente laboral seguro que permita un desempeño laboral apropiado y eficaz. Para evitar estos riesgos capacitar al personal para hacer frente a los problemas relacionados con el trabajo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Ron D. En el año 2018 realizó un estudio descriptivo, cuantitativo de tipo trasversal, con el objetivo de identificar los **RIESGOS LABORALES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN EL ÁREA DE QUIRÓFANO DE TRAUMATOLOGÍA DE UN HOSPITAL DE ESPECIALIDADES EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. ECUADOR.** Contó con una población de 18 profesionales de enfermería y 14 auxiliares de enfermería a los cuales se les realizó una encuesta. Resultados: Existe más personal femenino con un 78% y el personal masculino con un 28%, con edades de 30 y 40 años, 43% son de estado civil casados. Los riesgos laborales más frecuentes que afectan al personal de enfermería que trabaja en el área de quirófano de traumatología son los riesgos biológicos y los riesgos ergonómicos teniendo en sus respectivas categorías un porcentaje de 38% según los encuestados que refieren tener riesgos biológicos por parte de pinchazos ya que se considera una vía de entrada para los microorganismos los cuales podrían causar una infección o una enfermedad y un 48% para la mecánica corporal debido a la gran demanda de pacientes acompañada de la jornada laboral de pie por parte de los riesgos ergonómicos. Conclusiones: Entre los factores de riesgos laborales están los riesgos biológicos representados por la gran exposición a pinchazos, en cuanto a los riesgos físicos se encuentra el ruido y las temperaturas extremas. ¹⁰

Gómez E, Rodríguez A, Ordosgoitia K, Rojas M, Severiche C. En el año 2016 realizaron un estudio descriptivo de corte trasversal el objetivo fue determinar los **RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE TERCER NIVEL DE LA CIUDAD DE CARTAGENA DE INDIAS**

COLOMBIA. “La población objeto de estudio fue de 57 trabajadores del área asistencial, se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia. Resultados: El promedio de edad es de 34.2 años, 52% pertenece al nivel educativo técnico, con un predominio del género femenino”. El estado civil “predominante con un 46% es soltero, 44% viven en estrato 2. La mayoría (74%) de los trabajadores considera que su jefe brinda siempre o casi la posibilidad de tener contacto con él. Siempre tienen buena relación y apoyo de sus compañeros, 61% considera que no tienen control sobre el tiempo y cantidad de trabajo que realizan. El pago del salario no es puntual y los trabajadores tienen muy pocas posibilidades de ascenso y además sienten que la empresa muy pocas veces se preocupa por su bienestar. La prevalencia de nivel más alto de riesgo correspondió a un 76% por exceso de carga laboral, por alta exigencia de esfuerzo mental un 75% y está relacionado con el poco control sobre el trabajo en un 57%”. Conclusiones: Los trabajadores se exponen a jornadas laborales extensas, poco tiempo de descanso, cansancio y falta de sueño por jornadas nocturnas, escasa interacción con la familia y el contacto constante con situaciones de extremo sufrimiento y dolor.¹¹

Escobar D, Vargas R. En el año 2017 realizaron un estudio descriptivo de tipo cuantitativo de corte transversal el objetivo fue determinar los **RIESGOS LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CIRUGÍA Y MEDICINA DEL HOSPITAL REGIONAL ZACARÍAS CORREA VALDIVIA DE HUANCAVELICA.** PERÚ. “La muestra fue de 30 enfermeras, la técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con ítems de respuesta dicotómica aplicada previo consentimiento informado. Resultados. Del 100%(30) de profesionales de enfermería del servicio de cirugía y medicina, el 50%(15) presentan riesgo laboral medio seguido de 33,3%(10) como riesgo bajo y tan solo el 16,7% (5). El

76,7% (23) presentan riesgo biológico medio, 13,3% riesgo bajo y 10,0%(03) riesgo alto. El 76,7% (23) presentan riesgo químico bajo seguido de 23,3%(7) como riesgo medio y ninguno riesgo alto. El 50,0% (15) presentan riesgo físico medio seguido de 40,0% (7) como riesgo bajo y 10,0% (3) riesgo alto. El 50,0% (15) presentan riesgo psicosocial medio seguido de 36,7% (11) como riesgo bajo y 13,3% (4) riesgo alto. El 63,3% (19) presentan riesgo ergonómico medio seguido de 20,0% (6) como riesgo bajo y 16,7% (4) riesgo alto”. “Conclusiones. El riesgo laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de medicina y cirugía es medio. ¹²

Solórzano K. En el año 2017 realizó un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal con el objetivo de determinar la **INCIDENCIA Y FACTORES ASOCIADOS A RIESGOS PSICOSOCIALES EN SUS DIFERENTES COMPONENTES, EN PERSONAL DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL EL CARMEN HUANCAYO**. “La población estuvo constituida por 54 trabajadores entre médicos, obstetras, licenciados y técnicos de enfermería del Servicio de Emergencia, se excluyó a aquel personal que se encontraba en rotaciones externas o vacaciones. Se utilizó el Cuestionario Ista 21, que evalúa 20 dimensiones del riesgo psicosocial. Los resultados se procesaron con la aplicación del Método CopSoq, y el programa Excel Resultados: El 100% de la población en mención, se encuentra expuesta a alguna dimensión del riesgo psicosocial; con mayor riesgo el sexo masculino con 65%, la profesión médica fue la más expuesta con 51.7%, el grupo de trabajadores más expuestos fueron los menores de 31 años (45%) y las dimensiones con mayor riesgo de exposición son: ritmo de trabajo (98.1%), exigencias emocionales (72.2%), conflicto de rol (70.4%), calidad de liderazgo (63%) y apoyo social de superiores (59.3%). Conclusiones: El total de la población se encuentra expuesta a riesgo psicosocial de ellos los varones son los de mayor exposición,

la edad menor a 31 años fue la más expuesta y los médicos presentaron mayor riesgo”.¹³

Díaz J, De la Cruz M. En el año 2017 realizaron un estudio de tipo descriptivo de corte transversal con el objetivo fue determinar el nivel de **RIESGO BIOLÓGICO EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN CALLAO PERÚ**. “Contó con una muestra de 60 enfermeros, aplicando la técnica observacional y se aplicó a través de una lista de cotejo, fue validado por juicio de experto con una confiabilidad de KR20 menor de 0.05. Para el Análisis de la información obtenida, se trabajó con la prueba de estanino”. Resultados: “Obteniendo que el profesional de enfermería se encuentra en un nivel medio de riesgo biológico siendo un 72%, según las dimensiones trabajadas: En la primera dimensión sobre manejo de fluidos corporales se encuentra nivel bajo de 86%, en la segunda dimensión sobre manejo de materiales contaminados un 68% y en la dimensión sobre los medios de contaminación en un 65”%. Conclusiones: Los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, tienen un 72% de nivel de riesgo biológico.”¹⁴

López A. En el año 2016 realizó un estudio descriptivo correlacional el objetivo fue determinar el **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA. LIMA**. “La muestra estuvo conformada por una población de 111 enfermeros. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario el Maslach Inventori validado y creado por Cristina Maslach”. Resultados: “Los hallazgos indicaron que en la hipótesis general de que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en el personal de enfermería que labora en el del Hospital Luis Negreiros Vega, Octubre - Diciembre del 2016 al

obtener un valor de ($p=0.117>0.05$) y en relación a las hipótesis específicas en la hipótesis específica 1 se concluyó que si existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño profesional al obtener un valor de ($p=0.0370.05$). Conclusiones: Por lo tanto, se puede afirmar que no existe una relación directa y significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño profesional en el personal de enfermería que labora en el hospital Luis Negreiros Vega”.¹⁵

Llagas M. En el año 2015 realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal el estudio tuvo como objetivo determinar la **RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA LIMA**. “La población de estudio estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería del servicio de neonatología. La técnica utilizada fue la encuesta y la observación, el instrumento fue un cuestionario tipo Likert, con respecto a la motivación 19 preguntas y desempeño laboral de 31 preguntas”. Resultados: El 30.00% del personal presentan un nivel alto en la motivación, un 46.67% un nivel medio y un 23.33% un nivel bajo. Y con respecto al desempeño laboral, el 36.67% del personal presentan un nivel eficiente, el 50.00% un nivel regular y el 13.33% un nivel deficiente”. “Respecto a la comprobación de la hipótesis se observa en la tabla 18 un valor del coeficiente Spearman de (0.850) representado este resultado como fuerte con una significancia estadística de $p=0.000$ y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Conclusiones: Por lo tanto, existe una relación directa y positiva con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología”.¹⁶

Yarma K. En el año 2016 realizó un estudio cuantitativo, descriptivo con el objetivo de determinar **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA DE ICA**. “La muestra: constituida por 43 enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización de medicina, cirugía y el servicio de emergencia, considerando los criterios de inclusión y exclusión. La técnica de recolección de datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Resultados: Según datos generales predomina el sexo femenino en un 88%, en relación a la edad el 81% tienen de 34 a más, el 47% son casados y el 44% tienen de 21 a más años de servicio. Referente al clima organizacional global en el 58% es desfavorable y el 42% es favorable y en relación al nivel del desempeño profesional global el 58% es regular, bueno en un 33% y deficiente en 9% de las enfermeras encuestadas”. Conclusiones: “El clima organizacional según dimensiones de compromiso institucional, motivación y recompensa, y relaciones humanas es desfavorable, aceptándose la hipótesis derivada 1 y el nivel de desempeño profesional según dimensión de capacidad cognitiva, capacidad psicoafectiva y capacidad psicomotora es regular”.¹⁷

Los antecedentes de investigación fueron empleados como referencia para orientar la metodología a utilizar y establecer algunas bases conceptuales que ayuden a fortalecer el estudio de investigación. De todas las investigaciones nacionales e internacionales sobre los riesgos laborales y desempeño profesional en los enfermeros, los cuales se encuentran presentes en el desarrollo de la jornada laboral logran producir un determinado daño a la salud bien sea físico o psicológico repercutiendo de algún modo en la disminución de la productividad laboral.

2.2 BASE TEÓRICA

RIESGOS LABORALES

“Es toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave e inminente. La materialización del riesgo laboral puede derivar en un daño a la salud del trabajador, que se puede manifestar mediante una enfermedad, una patología o una lesión”. Es toda circunstancia capaz de causar un peligro en el contexto del desarrollo de una actividad laboral. “Es todo aquello que puede producir un accidente o siniestro con resultado de heridas o daños físicos y/o psicológicos. El efecto siempre será negativo sobre la persona que lo sufre. Los factores de riesgo en los diversos tipos de trabajo son diferentes y los daños causados son de diferente gravedad y siempre dependerá del lugar donde se desempeñe la tarea y de la naturaleza de esta”.¹⁸

Riesgos laborales en enfermería

“Son aquellos a los que se expone el personal de enfermería, las cuales se clasifican en:

- 2.2.1 **Riesgos biológicos:** Es la exposición del individuo a agentes vivos o inertes capaces de producir enfermedades infecciosas o reacciones alérgicas, producidas por el contacto directo de las personas con la fuente infecciosa. Los mecanismos de transmisión de estas infecciones se dan a través de lesiones percutáneas (pinchazos) o contacto con sangre o fluidos corporales, parenteral, secreciones infectantes y por vía respiratoria, siendo los principales agentes virales contaminantes del personal de enfermería son la hepatitis B y C, por VIH y por bacterias como la tuberculosis, el tétanos, entre otros.

desarrollo de un programa de promoción de la salud y prevención de las patologías profesionales por estos riesgos relacionado con las precauciones universales, lo mismo que la aplicación de protocolos adecuados y oportunos para atender los accidentes de trabajo por riesgo biológico”.¹⁹

Exposición a pinchazos, salpicaduras, cortes: “La exposición sucede a través de pinchazos o heridas provocadas por instrumentos corto punzantes contaminados con sangre de pacientes infectados o a través del contacto con los ojos, nariz, boca o piel con sangre de pacientes. El número de individuos infectados en la población de pacientes y el tipo y número de contactos con sangre son factores importantes que influyen en el riesgo global de la exposición ocupación a los patógenos transmitidos por sangre. La mayoría de las exposiciones no generan una infección”. Con posterioridad a una exposición específica los riesgos de infección pueden variar según los siguientes factores:

- 2.2.1.1 El tipo de patógeno involucrado.
- 2.2.1.2 El tipo de exposición.
- 2.2.1.3 La cantidad de sangre involucrada en la exposición.
- 2.2.1.4 La cantidad de virus en la sangre del paciente al momento de la exposición.

“Muchos pinchazos u otras heridas pueden ser prevenidos usando técnicas más seguras (por ejemplo, no re-encapuchando las agujas usadas con las manos), desechando agujas usadas en recipientes adecuados y utilizando instrumentos o equipos médicos diseñados con dispositivos de protección para prevenir lesiones. Cuando se espera tener contacto con sangre, el uso de barreras adecuadas tales como protección para los ojos y la cara, guantes o batas, puede prevenir muchas exposiciones a los ojos, nariz, boca o piel”.²⁰

Exposición a virus: VIH, hepatitis, TBC, meningitis: “El Virus de la Hepatitis B posee una mayor capacidad de infección que el VIH; se estima que un contacto con el virus a través de los mecanismos de transmisión ocupacional, pinchazos con agujas contaminadas con sangre de pacientes portadores, desarrollan la infección hasta un 30 - 40% de los individuos expuestos, mientras que con el VIH es menor del 1% el riesgo ocupacional”. Sin embargo, “el riesgo de adquirir accidentalmente y desarrollar la enfermedad con el VIH y el VHB. Estas exposiciones acarrearán el riesgo de infecciones con hepatitis B (VHB), hepatitis C (VHC) y al Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH), el virus que causa el SIDA. Cada uno de estos virus representa un riesgo diferente a la salud del expuesto. Más de otras 20 infecciones pueden ser transmitidas a través de pinchazos con aguja, incluyendo sífilis, malaria y herpes. Se ha estimado que al menos 1.000 trabajadores de la salud contraen infecciones serias anualmente debido a pinchazos con agujas y lesiones por objetos cortopunzantes”.²¹

Exposición a fluidos corporales como sangre, orina, secreciones: “Evitar el contacto de la piel o mucosas con la sangre y otros líquidos de precaución universal, en todos los pacientes, y no solamente con aquellos que tengan diagnóstico de enfermedad. Por lo tanto, se debe implementar el uso del Equipo de protección personal (E.P.P), consiste en el empleo de precauciones de barrera con el objeto de prevenir la exposición de la piel y mucosas a sangre o líquidos corporales de cualquier paciente o material potencialmente infeccioso. El equipo de protección personal será considerado apropiado solamente si impide que la sangre y otro material potencialmente infeccioso alcance y pase a través de las ropas (el uniforme del empleado, ropa de calle), la piel, los ojos, la boca y otras membranas mucosas”.²²

Exposición a bacterias, virus, hongos, etc.: “Los agentes y materiales potencialmente peligrosos para los humanos, incluyen patógenos conocidos y agentes infecciosos como: bacterias, plasmodios, virus, hongos, micoplasmas y parásitos, productos celulares, productos de animales y animales de laboratorio o insectos que puedan ser reservorio de algunos agentes infecciosos y fluidos corporales de primates. También incluyen dentro de los potenciales riesgos biológicos aquellos usados en procedimientos como son el ácido desoxirribonucleico recombinante y las manipulaciones genéticas”.

Virus: “El virus es una partícula inerte cuando está fuera de una célula, y por lo tanto no se considera un microorganismo vivo. Los virus están formados por una región central de ácido nucleico rodeado por una cubierta proteica o cápside y, en algunos casos, por una envoltura lipoproteica. Se reproduce sólo dentro de las células vivas, apoderándose de las enzimas y poniendo la maquinaria biosintética de sus hospedadores a trabajar en su propio beneficio. Sin esta maquinaria serían tan inertes como cualquier otra macromolécula”.²³

Bacterias: “Las bacterias son seres vivos de muy pequeño tamaño que, en su mayor parte, no pueden verse con el ojo desnudo. A pesar de su tamaño, se multiplican a gran velocidad y muchos de ellos, conocidos como gérmenes, son perjudiciales para la salud humana, ya que pueden provocar numerosas enfermedades. En el caso de los seres humanos, el daño de las bacterias puede ser contrarrestado mediante el uso de antibióticos, que, cuando se utiliza según consejo médico, tienen efecto eficaz sobre los gérmenes nocivos para la salud. De lo contrario, aumentarán el número de colonias en rápida expansión. En muchos casos, se pueden transmitir de persona a persona, es decir, son de alcance contagioso”.²⁴

Hongos: “Son organismos eucariontes (es decir, compuestos por células eucariotas) microscópicos presentes en el proceso de putrefacción. Los hongos tienen un papel muy importante en el proceso de producción y descomposición ecológica de la materia, pero también pueden tener efectos dañinos, sobre todo cuando crecen en la piel. Las infecciones provocadas por hongos también son conocidas como candidiasis cuando el hongo que las provoca es una levadura de la especie *Cándida*, que crece en el contacto de mucosa con la piel.

1. En los pies: Los hongos en los pies causan grietas, dolor, ardor o comezón, irritación y olor desagradable, e incluso ampollas. Pueden extenderse desde los dedos a la planta o a las uñas. La infección más común es el pie de atleta, que está provocado por la sudoración y el contacto con el calzado.”

Existen muchos remedios caseros que ayudan a eliminarlos. Estos regulan el pH, la irritación y el grado de sequedad de la piel.

2. En las uñas (de pies y manos). Este tipo de infección fúngica también es llamada onicomycosis. Los hongos de las uñas generalmente inician en los dedos y a partir de ahí se extienden. Los más comunes son los hongos en las uñas de los pies, provocadas por el pie de atleta, aunque también puede deberse a haber llevado un calzado ajustado durante mucho tiempo.

Los hongos también pueden crecer en las manos. Uno de los factores que los desencadena es morderse las uñas, usar uñas artificiales, tener una sudoración excesiva o mantener las manos en agua durante mucho tiempo.

3. En la boca. “Los hongos de este tipo son poco comunes y generan dolor al hablar y comer, sangrado al cepillarse los dientes,

inflamación de encías, placas blanquecinas dentro de la boca y la lengua, irritación, picor y grietas en la comisura de la boca.

Se relacionan con enfermedades causadas por un sistema inmunológico débil, por un nivel alto de azúcar en la sangre, por desnutrición y por el consumo constante de tabaco de alcohol. También son comunes en niños muy pequeños que aún no tienen desarrollada la flora bucal. Pueden provocarse por resequedad en la boca y un pH bajo, y por el uso de prótesis dentales que no se acompañan por una buena higiene.”

4. Vaginal: “La candidiasis vaginal es una infección muy frecuente. Se estima que todas las mujeres la tendrán por lo menos una vez en la vida. Los síntomas son una secreción espesa de color blanco sin olor, pero acompañada de picor, irritación, ardor y enrojecimiento en la vulva. También puede haber dolor al orinar. Entre las causas más frecuentes se encuentra el uso de ropa interior ajustada que guarda calor y humedad o el embarazo, así como el uso de anticonceptivos, esteroides o antibióticos, ya que este tipo de fármacos pueden matar las bacterias naturales que frenan el crecimiento de la levadura”.²⁵

Parásitos: “Se llama parasitismo a la relación que se establece entre dos especies, ya sean vegetales o animales. En esta relación, se distinguen dos factores biológicos: el parásito y el huésped. El parásito vive a expensas de la otra especie, a la que se le denomina huésped. El parásito compite por el consumo de las sustancias alimentarias que ingiere el huésped, o como el caso del anquilostoma, éste se nutre de la sangre del huésped, adhiriéndose a las paredes del intestino”.²⁶

2.2.2 Riesgos ergonómicos: “Es la exposición del individuo a factores de riesgo que están asociados con la postura,

movimiento, las herramientas, los medios de trabajo y el entorno laboral así como las características del ambiente de trabajo que causa un desequilibrio entre los requerimientos del desempeño y la capacidad de los trabajadores en la realización de las tareas siendo la lumbalgia, causa de elevadas tasas la morbilidad y ausentismo laboral demandas por compensación de accidentes o enfermedad profesional a nivel mundial”. La actividad de frecuente manipulación de los pacientes y los niveles de estrés postural a causa de la posición de pie prolongada, posturas incómodas como, por ejemplo: torsión o flexión del tronco, etc. y/o la marcha excesiva durante la jornada laboral representan los riesgos fisiológicos o de sobrecarga física del personal de enfermería más conocidos. ²⁷

Movimientos y posturas inadecuadas: “Las posturas de trabajo inadecuadas son uno de los factores de riesgo fundamentales de los trastornos músculo-esqueléticos, y sus efectos abarcan desde problemas ligeros de espalda hasta incapacidades graves. Por posturas inadecuadas se entiende las posiciones del cuerpo fijas o restringidas, las posturas que sobrecargan los músculos y los tendones (por ejemplo, flexiones o extensiones), las posturas que cargan las articulaciones de una manera asimétrica (por ejemplo, los giros o desviaciones), y las posturas que producen carga estática en la musculatura (posturas sostenidas en el tiempo). Los efectos derivados de una postura de trabajo inadecuada continúan a menos que se tomen medidas que evalúen y reduzcan el problema”. ²⁸

Movimientos bruscos: Son “lesiones de origen laboral que producen inflamación y dolor en los músculos, tendones y nervios, y que pueden ocurrir como consecuencia de trabajos con movimientos bruscos o repetidos, o donde las posturas realizadas

son extremas o fijas. Estas lesiones suelen afectar a cuello, hombros, codos, muñecas y rodillas. Algunas de las más frecuentes son: tendinitis, bursitis, epicondilitis, síndrome del túnel carpiano”.²⁹

Trabajos prolongados de pie: “Para muchas personas, sufrir contracturas, dolores de espalda, problemas venosos y molestias en las rodillas se ha convertido en algo habitual. Se trata de trastornos que se pueden atribuir a pasar demasiado tiempo de pie en el trabajo. Si una persona permanece de pie mucho tiempo en un sitio, fluye menos sangre y, por lo tanto, también menos oxígeno a través de los músculos, lo cual puede dar lugar a contracturas dolorosas y calambres, e incluso agujetas. Pero no solo los músculos, sino también las cápsulas articulares, se vuelven frágiles y más propensos al desgaste debido al menor flujo de líquido articular”. También los discos “intervertebrales sufren cuando se trabaja de pie de forma prolongada. Dado que carecen de riego sanguíneo propio, los discos deben obtener los nutrientes del tejido circundante. Para que este intercambio de nutrientes pueda producirse, el disco debe cargarse y descargarse regularmente para poder absorber los nutrientes como si fuera una esponja y para poder expulsar líquido durante la carga”.³⁰

Permanecer sentado por periodos largos:

“Aquellas personas que no se despegan de su computadora por muchas horas y están en la misma postura de lunes a viernes de 9 a 18 horas, once meses al año, pueden padecer patologías crónicas que no siempre se curan tan fácilmente. El síndrome del ordenador o computador es el conjunto de síntomas, molestias o dolores que caracterizan a una persona que trabaja o estudia con la computadora de manera prolongada e indiscriminada. Entre los

síntomas más habituales encontramos: dolor de espalda, resequedad ocular, tendinitis de palma o muñeca, problemas de visión, contracturas, obesidad, retención de líquidos y dolor de cuello. Está comprobado que los oficinistas son los más proclives a sufrir estos problemas y sus lesiones pueden causar trastornos severos”.³¹

Mobiliario inadecuado: “El trabajo presenta riesgos específicos. Sus consecuencias abarcan aspectos tan diferentes como los trastornos músculo-esqueléticos (dolor de cuello y espalda, por ejemplo), la fatiga visual y el dolor de cabeza, la irritación de los ojos, el discomfort térmico, la monotonía, falta de motivación o el estrés”. Los factores de riesgo en el trabajo una relación importante con el diseño ubicación y uso del equipamiento: mesa, silla, ordenador, elementos de almacenaje, etc.

En centros de atención a personas dependientes hay numerosos puestos de trabajo que tienen una carga importante de trabajo de oficina: director, médico, psicólogo, trabajador social, recepcionista, auxiliar administrativo, etc. Algunos problemas frecuentes detectados en centros de atención a personas dependientes son los siguientes:

La silla de trabajo no tiene las dimensiones adecuadas o está mal ajustada provocando posturas forzadas de brazos y espalda.

“El borde superior de la pantalla está por encima del nivel de los ojos del trabajador, con lo que se produce una postura de extensión del cuello.

No hay suficiente espacio sobre la mesa para colocar los elementos de trabajo con comodidad”.

No se dispone de soporte para documentos, provocando movimientos repetitivos y giro del cuello.

La mesa y la pantalla del ordenador no están bien colocadas con respecto a las fuentes de luz, dándose situaciones de reflejos y deslumbramientos. ³²

Posturas prolongadas que generan problemas musculares:

“Una buena postura de trabajo es un requisito fundamental para evitar los trastornos musculoesqueléticos (TME) de origen laboral. Estos trastornos son afecciones de las estructuras corporales, como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, o el sistema de circulación sanguínea localizado, que están causadas o agravadas básicamente por el trabajo y por los efectos del entorno inmediato en el que se realiza el trabajo. Una buena postura será aquella que es cómoda y en la que las articulaciones están alineadas de forma natural la postura corporal neutra. Los trastornos musculoesqueléticos hacen referencia a molestias o dolores localizados en determinadas zonas de nuestro cuerpo”. Concretamente en el cuello, la espalda, los hombros, los codos, las muñecas y extremidades inferiores. ³³

Levantar peso más de 20 kg: “Se entiende por manipulación manual de cargas cualquiera de las siguientes operaciones efectuadas por uno o varios trabajadores: el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción, el transporte o el desplazamiento de una carga. La manipulación manual de cargas puede causar:

Trastornos acumulativos debido al progresivo deterioro del sistema musculo esquelético por la realización continua de actividades de levantamiento y manipulación de cargas, por ejemplo, dolores dorso lumbares”.

Traumatismos agudos como cortes o fracturas debidos a accidentes. El dolor de espalda es uno de los principales problemas de salud relacionados con el trabajo. ³⁴

Sobreesfuerzo: “Los sobreesfuerzos son consecuencia de una exigencia física excesiva en el desarrollo de fuerza mecánica para realizar una determinada acción de trabajo. Éste supone una exigencia de fuerza que supera a la considerada como aceptable y sitúa a la persona en niveles de riesgo no tolerables. Un gran porcentaje de los accidentes laborales se producen por sobreesfuerzos, malas posturas y micro traumatismos repetidos. Dentro de los fenómenos más comunes originados por el sobreesfuerzo están los trastornos musculoesqueléticos, los cuales generan lesiones tanto en músculos, tendones y huesos”.³⁵

2.2.3 Riesgos químicos: “Es la exposición del individuo a agentes químicos capaces de producir enfermedades infecciosas o reacciones alérgicas, producidas por el contacto directo de las personas con la fuente infecciosa. De las numerosas sustancias que se utilizan en los hospitales y cuyos efectos nocivos para la salud son conocidos, merecen especial atención los jabones antisépticos de tipo clorhexidina al 2% o 4%, alcohol gel, alcohol medicinal, yodopovidona, glicoles, benzol, xilol, tolueno, etc, glutaraldehído, formol y óxido de etileno (utilizados en los procesos de desinfección y esterilización) los citostáticos y los gases anestésicos. En los hospitales y clínicas se utilizan grandes cantidades de sustancias químicas, unas conscientemente y muchas otras sin tener conocimiento de su manipulación, pudiendo un buen número de ellas ocasionar irritaciones, procesos de sensibilización, daños sobre diversos órganos, malformaciones congénitas, mutaciones e inclusive cáncer”. El eczema alérgico profesional es uno de los procesos más frecuentes entre el personal sanitario, especialmente en las enfermeras y enfermeros, ayudantes de cirugía, personal de laboratorio y otros; debido al contacto repetido con productos químicos, medicamentos,

anestésicos, antisépticos, así como las prácticas de frecuentes lavados y cepillados de manos y antebrazos. ³⁶

Exposición a detergentes, productos de limpieza: “Expertos señalan que entre las complicaciones que pueden causar el empleo inadecuado de los químicos están las alergias en la piel, los problemas respiratorios y daños tanto en la visión como en el sistema nervioso. Hay productos que son altamente combustibles y eso puede ser peligroso. Deben tener buena ventilación porque hay unos que pasan al estado gaseoso y pueden ser penetrados a través de las vías respiratorias o la piel” por lo que siempre se deben usar guantes y tapabocas para protegerse. No se debe mezclar un detergente con un hipoclorito (cloro) porque hay una reacción química y se van a producir gases en grandes cantidades, los cuales no se van a poder soportar y pueden ocurrir intoxicaciones que pueden generar efectos adversos agudas, lo que implica una emergencia por desmayo, irritación o alergia. ³⁷

Exposición a gases: Actualmente, “se han convertido en un material imprescindible en el campo médico y los avances tecnológicos permiten que se pueda sacar el mayor beneficio de sus aptitudes. Los gases medicinales que se suelen utilizar con mayor frecuencia son el oxígeno, el óxido nitroso, el aire medicinal, nitrógeno, helio y dióxido de carbono.”

Muchos gases son envasados a altas presiones. Cuando se liberan repentinamente o bajo condiciones no controladas y entran en contacto con alguna persona, pueden erosionar o destruir los tejidos humanos. Igualmente, en el caso de liberación repentina de un gas a alta presión desde un tanque roto o cuya válvula sea dañada accidentalmente, puede ocurrir que el cilindro salga disparado sin control. A excepción del oxígeno, todos los gases son asfixiantes: causan sofocación. Aun cuando un gas no sea

tóxico, puede fácilmente causar sofocación a menos que forme parte de una mezcla que contenga suficiente oxígeno para conservar la vida. El nitrógeno, por ejemplo, es un gas inerte e inocuo que forma aproximadamente el 78% del aire que se respira normalmente. Sin embargo, tan solo respirar un poco de nitrógeno puro puede provocar la inconsciencia, porque el nitrógeno por sí mismo no puede conservar la vida.³⁸

Exposición a desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído: “El glutaraldehído se utiliza, solo o en combinación con otros productos, para la limpieza, desinfección y esterilización de material clínico delicado y de superficies. Debido a sus excepcionales cualidades bactericidas, fungicidas, su uso ha aumentado de manera progresiva, notándose un importante incremento particularmente después de la aparición del VIH (virus de la inmunodeficiencia humana). El glutaraldehído es un irritante de la piel, ojos, vías respiratorias y sensibilizante, debiéndose restringir su utilización a aquellos casos que sea imprescindible. Comercialmente, para su uso como antiséptico, se presenta en disoluciones acuosas, asociado con otro aldehído (glutaraldehído + formaldehído), con dos aldehídos (glutaraldehído + formaldehído + glioxal) y con otros principios activos como sales de amonio cuaternario y fenol (fenolatos). Las disoluciones acuosas son de diferentes concentraciones, 50, 25 y 2%, siendo esta última la empleada para fines hospitalarios. Una vez activado, mediante basificación del medio, es efectivo contra hongos, bacterias y virus”.

Exposición a gases anestésicos: “La exposición a gases anestésicos es un ejemplo característico de contaminación no biológica en hospitales. La presencia crónica de concentraciones elevadas de gases o vapores anestésicos en el aire como el óxido nitroso y el halotano puede tener consecuencia como el aumento

de abortos espontáneos en las mujeres expuestas durante o previamente al embarazo, e incluso en mujeres de hombres expuestos, aumento de malformaciones congénitas en hijos de madres expuestas, aparición de problemas hepáticos, renales y neurológicos y de, incluso, ciertos tipos de cáncer e los quirófanos, salas de reanimación, etc., es habitual sobre todo en aquellos casos en que no se emplean medidas para evitar que ello ocurra”.³⁹

2.2.4 Riesgos físicos: Los efectos de los agentes físicos se deben a un intercambio de energía entre el individuo y el ambiente a una velocidad y potencial mayor que la que el organismo puede soportar, lo que puede producir una enfermedad profesional. ⁴⁰

Ruido: “El ruido es un riesgo importante en nuestro sector, ya que los alumnos suelen ser bastante ruidosos. La legislación establece unos niveles máximos de ruido permisible, niveles que de ninguna manera se deben sobre pasar. La exposición a niveles altos de ruido, además de la incomodidad que produce, puede generar lesiones auditivas y fonológicas, al elevar en exceso la voz”. ⁴¹

Ventilación: “Es un método para controlar el ambiente mediante la utilización estratégica del flujo de aire consiste en la renovación del aire por medios naturales o mecánicos con el fin de reducir la emisión de olores molestos remover un contaminante, diluir la concentración de los contaminantes dispersos y mantener las condiciones físicas de temperatura y humedad” .Todo lugar de trabajo necesita ser ventilado, ya sea por medios naturales o mecánicos , para cumplir con dos requerimientos ambientales, el primero con el fin de proporcionar el oxígeno suficiente para el mantenimiento de la vida y el segundo para abatir la contaminación ambiental del lugar.

lugar. La necesidad de ventilación para eliminar contaminantes es mayor que para aportar oxígeno a un lugar. El oxígeno que requiere una persona sentada es de aproximadamente 0.15 litros/persona/de aire fresco, mientras que para remover olores y el dióxido de carbono que se exhala se necesitan 5 litros de aire fresco por segundo. ⁴²

Humedad: “El lugar de trabajo, debe reunir unas condiciones óptimas de salubridad, por tanto, para evitar el absentismo como consecuencia de la humedad en el puesto de trabajo, es recomendable que las empresas inviertan en la erradicación definitiva de la humedad”.

“Cuando se produce esta situación, aunque no seamos conscientes de ello, estamos rodeados de ácaros, hongos y bacterias producidas por el exceso de humedad ambiental, y minusvaloramos las posibles consecuencias que pueden ejercer sobre nuestra salud. Los valores de humedad saludables varían entre el 40% y el 60%, y es considerado perjudicial a partir del 65% por los microorganismos que pueden reproducirse en las superficies. Trabajar expuestos a la humedad aumenta el riesgo de contraer enfermedades respiratorias como alergias y asma (un nivel de humedad del 70% o superior aumenta la posibilidad de contraer infecciones virales y bacterianas), agrava las óseas (especialmente el dolor causado por el reuma, artrosis y artritis), y puede producir graves alergias o patologías dermatológicas” (como la dermatitis atópica o erupciones cutáneas).

Las humedades pueden aparecer en cualquier zona del lugar de trabajo, causadas por factores como la mala o nula ventilación, un sistema de aislamiento deficitario, o la poca calidad de los materiales de construcción. Para no llegar a situaciones donde la salud del trabajador se vea perjudicada, es importante que, a la mínima aparición de manchas en paredes, mal olor o sensación de frío, se actúe inmediatamente. ⁴³

Iluminación: “Una iluminación inadecuada constituye un riesgo en cuanto que la apreciación errónea de la posición, forma o velocidad de un objeto puede provocar errores y accidentes, debidos, en la mayoría de los casos, a falta de visibilidad y deslumbramiento. Asimismo, una iluminación inadecuada puede provocar la aparición de fatiga visual y otros trastornos visuales y oculares. Es necesario, por tanto, realizar un acondicionamiento de la iluminación en los puestos de trabajo, con objeto de favorecer la percepción visual y asegurar así la correcta ejecución de las tareas y la seguridad y bienestar de los trabajadores”.⁴⁴

Temperatura: “Las condiciones climáticas no aptas para los empleados pueden degradar el medio ambiente de trabajo afectando el rendimiento físico y mental de los trabajadores y provocando posibles riesgos de accidentes. Las situaciones de malestar pueden generarse en ambientes muy fríos o muy calientes. Se pueden emplear sistemas de control de temperatura para mantenerla constante (alrededor de 37°C). La termorregulación es la capacidad que tiene el organismo para regular su temperatura con respecto a la del medio ambiente. Cuando el ambiente climático es demasiado restrictivo y el sistema de control es insuficiente, el calor puede constituir un riesgo de hipertermia (rápida elevación de la temperatura corporal), mientras que el frío puede provocar en casos extremos la hipotermia (disminución anormal de la temperatura corporal). Es importante que la empresa identifique los riesgos de trabajar en condiciones y situaciones de frío o calor que pueden afectar a sus empleados”. La empresa debe conocer la carga climática impuesta a los trabajadores para desarrollar una protección adecuada. “El ambiente climático puede estar condicionado a la temperatura ambiente, los materiales de construcción de las oficinas, la humedad y la ventilación. Estas condiciones interactúan entre sí, es decir, si existe alto grado de humedad, el calor se

percibirá más que la temperatura real, de tal manera que podemos instalar un sistema de ventilación. Igualmente, si hay corriente de aire, la temperatura parece menor y no es necesario el sistema de ventilación, pero sí de bloqueo de corriente en temporada fría para evitar enfermedades respiratorias”.⁴⁵

Vibraciones: “Son movimientos que se repite a intervalos iguales. Desde el punto de vista higiénico, el término vibración comprende todo movimiento transmitido al cuerpo humano por estructuras sólidas, que en el medio laboral, son capaces de producir un efecto nocivo o cualquier tipo de molestia”. En el entorno laboral, las fuentes de vibración pueden provenir de:

- Oscilación de equipos destinados a transporte, perforación, abrasión o sedimentación.
- Movimientos rotatorios o alternativos, motores de combustión interna, superficies de rodadura de vehículos.
- Vibración de estructuras.
- Herramientas manuales eléctricas, neumáticas, hidráulicas y en general, las asistidas mecánicamente y las que ocasionan golpes.⁴⁶

Corrientes de aire: “Unas buenas condiciones climáticas resultan importantes para prevenir daños en la salud de los trabajadores de oficinas y constituyen un factor que influye directamente en el bienestar y en la ejecución de la tarea. Por todo ello, se deberán evitar las temperaturas y humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados”.⁴⁷

2.2.5 Riesgos psicosociales: “Es la exposición del individuo a fenómenos, situaciones o acciones producidas por la interacción

humana con el medio social, laboral, cultural y entre otras, donde su no correspondencia puede afectar la salud física y mental del trabajador, incidiendo en su calidad de vida y en la producción en el trabajo”.

Trabajo le produce estrés: “Los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo que produce estrés es la inadecuada organización del trabajo, el multiempleo y flexibilización laboral, el trabajo nocturno y por turnos que desequilibra la salud física, mental y social de este grupo laboral y la sobrecarga laboral”.⁴⁸

Relaciones entre el equipo de salud: “Es frecuente observar cada vez más problemas de insatisfacción laboral entre el personal de enfermería de los hospitales, debido en parte a problemas de organización del trabajo en las unidades de trabajo y la forma de gestionarlo, y a problemas relacionales y de falta de una correcta comunicación entendida desde la escucha activa, la empatía y la autenticidad, habilidades que ayudarían a transmitir dichos problemas y mejorar así la vida laboral de los profesionales que trabajan a diario en los hospitales; puesto que la comunicación de las enfermeras con sus colegas es considerada junto a las buenas relaciones interpersonales y la interacción social, como condicionantes indispensables para estar a gusto en el trabajo”. Se hace preciso ante ello, que los administradores valoren la necesidad de crear entornos de trabajo donde el apoyo social a los profesionales (oportunidades de desarrollo y formación) sea uno de los valores importantes, puesto que mejora el rendimiento en el trabajo y reduce el nivel de estrés y donde se desarrollen fórmulas organizativas propuestas por los trabajadores que permitan disminuir la precariedad laboral. ⁴⁹

Sobrecarga laboral que genera fatiga física y mental: “La carga mental en un determinado puesto de trabajo va a depender de las exigencias del trabajo, fundamentalmente de las exigencias mentales de la tarea, y de la capacidad de respuesta del trabajador, de forma que hablaremos de carga mental inadecuada cuando las exigencias no se adapten a la capacidad de respuesta del trabajador”. “Las exigencias del trabajo vienen determinadas, fundamentalmente, por las exigencias de la tarea a realizar, es decir, por el contenido del trabajo o de la tarea, que a su vez depende de la información que debe tratarse o manejarse en el puesto de trabajo, es decir, de la información que el individuo recibe en su puesto de trabajo y a la que debe dar respuesta”. Pero además, las exigencias del trabajo están influenciadas por las condiciones en las que se realiza la tarea, es decir, por factores del entorno de trabajo, como los factores del ambiente físico, los factores psicosociales y de organización del trabajo, y los factores relacionados con el diseño del puesto.⁵⁰

Existencia de riesgo de agresión o amenazas: “Existe la tendencia a asociar la violencia con la agresión física. Sin embargo, y a pesar de no existir una definición única de violencia en el lugar de trabajo, sí existe un elemento común a la hora de enfocar y plantear la cuestión, el concepto de violencia debe ser más amplio que el de la mera agresión física (pegar, golpear, empujar, disparar.) y debe incluir y comprender otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre”. Así, “la violencia en el trabajo incluiría, además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acusantes”. “De hecho, y a pesar de la gravedad y notoriedad de las agresiones con resultado de muerte o de daños físicos a las personas, el problema de la violencia en el lugar de trabajo está, principalmente, centrado en los abusos verbales y las amenazas, incidentes éstos que se

presentan como los más comunes. En la mayoría de las ocasiones, o no se les presta atención o se asumen como parte integrante del trabajo y, sin embargo, pueden tener importantes efectos sobre las personas que los sufren” (e incluso sobre el resto de trabajadores que son testigos).⁵¹

Sentirse emocionalmente agotado: “Es un trastorno emocional causado por el estrés generado por el trabajo y el estilo de vida del empleado, también llamado síndrome del quemado o síndrome de quemarse en el trabajo. En pocas palabras se puede definir como cansancio emocional. El término burnout, proviene del inglés "Burn out", que significa quemarse, consumirse, agotarse. Se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación total por las tareas realizadas, y especialmente, por importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen”.⁵²

DESEMPEÑO PROFESIONAL

“Es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. El desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades

personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada”.⁵³

A. Productividad laboral: “Se orienta a la consecución de una serie de objetivos mediante la toma de ciertas acciones y el uso de factores como el tiempo y los recursos. Para conseguir una buena productividad es necesario llevar a cabo una buena gestión del negocio combinada con las técnicas más apropiadas para de esta forma, alcanzar la sostenibilidad y viabilidad del futuro de la empresa”. “La productividad es un indicador que ayuda a medir el uso óptimo de los recursos a la hora de producir bienes y servicios, la competitividad se define como la capacidad que tiene la empresa, disponiendo de una serie de recursos y factor de trabajo limitados, para obtener una mayor rentabilidad que las otras empresas que compiten en el mismo sector. Se puede afirmar que la competitividad es un indicador que permite estudiar la productividad de una empresa y la productividad de esa empresa en relación con otras empresas”.⁵⁴

Cumplimiento del trabajo dentro de la organización: “Los recursos humanos de toda organización se encuentran en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Esto requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de conocimientos y habilidades, se encuentre en el lugar y en el momento adecuados para desempeñar el trabajo necesario. Una organización está compuesta de seres humanos que se unen para beneficio mutuo, y la empresa se forman o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente”.⁵⁵

Nivel de producción: La productividad “se relaciona y se centra en la eficiencia, la eficacia y la efectividad, aspectos que se vinculan con los productos o intervenciones que realiza enfermería, lo cual es necesario conocer y dar a conocer exactamente, así como establecer sus logros. De igual manera se aprecia la relación de la productividad en enfermería con los conceptos de calidad, ambiente laboral y costos, y que las principales características comunes que relacionan, determinan, afectan o definen la productividad en enfermería son condiciones laborales, condiciones personales y factores externos”.⁵⁶

Cumplimiento de las metas: “Expresa los resultados obtenidos en el logro de los objetivos, planes, actividades, tareas y funciones respecto al potencial y capacidad de desarrollo profesional.”⁵⁷

Contribución con los propósitos de la organización: “La gestión de recursos humanos contribuye a que los seres humanos que integran una empresa apoyen al logro de los objetivos. y es una de las principales funciones de la empresa y es por eso que la manera en que los empresarios pretenden encontrar a los empleados más adecuados para cada puesto y para cada momento, que tengan la formación suficiente para desempeñar las tareas que le son encomendadas y desarrollen su trabajo de manera eficiente para alcanzar los fines de la organización”.⁵⁸

B. Eficacia laboral:

“Es la actuación para cumplir los objetivos previstos, la eficacia tiene que ver con optimizar todos los procedimientos para obtener los mejores y más esperados resultados. Por lo general, la eficacia supone un proceso de organización, planificación y proyección que tendrá como objetivo que aquellos resultados establecidos puedan ser alcanzados. La eficacia es la clave del éxito organizacional. Antes de centrarse en la eficiencia, o sea, en hacer las cosas bien

se debe estar seguro cuales son las cosas apropiadas por hacer objetivos y metas. La falta de eficacia no puede ser compensada con mucha eficiencia. De nada sirve crear un producto o un servicio con excelente calidad cuando no satisface las necesidades del cliente”. “La eficacia se aplica principalmente a ámbitos en los que las acciones tienen que tener resultados específicos y controlados. En este sentido, la eficacia de una acción buscará en primer término acceder a los recursos, métodos y procedimientos apropiados que generen las mejores consecuencias para la actividad específica”.⁵⁹

Desarrollo del trabajo con calidad: “Es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre”. Toda organización debe incentivar el desempeño laboral de los empleados porque esto le permite verificar si están cumpliendo correctamente con sus funciones o por el contrario si tienen debilidades que requieran tomar medidas correctivas, más aun si se refiere a las instituciones de salud donde el trabajo de los profesionales de enfermería es fundamental.⁶⁰

Esto debido a que la labor principal es directamente con seres humanos que por lo general están pasando por algún problema de salud.

Cumplimiento de metas dentro del cronograma establecido: “Cuando el componente de un organismo cualquiera cumple con todos los parámetros establecidos de la tarea, obtendrá el resultado de su ejecución o meta. Las metas pueden ser a su vez una herramienta para aquellos procesos en los que se persigue la

elaboración de un producto, la obtención de un conocimiento o el cumplimiento de una expectativa. En un área de trabajo, es necesario trazar un rumbo, cuyos objetivos serán el producto final o plan de prestación de servicio determinado por la empresa”. Además “de un sistema jerárquico, también para los empleados es diseñado un programa de metas, en el que, por medio de incentivos, penitencias o bonos, se ven atraídos por el propósito de cumplir la meta colocada por el jefe o supervisor”. ⁶¹

Cumplimiento de funciones: “El sujeto de atención de la enfermería es el individuo, la familia y la comunidad, el profesional de la enfermería dentro de esta atención se ve inmerso dentro de situaciones donde los principios ético-legales estén presentes; es desde esta afirmación en la ley de ejercicio profesional de la enfermería que establece a través de normas legales deberes, derechos, sanciones y otras atribuciones que le permitan al profesional enmarcar el ejercicio profesional dentro de normas legales actualizadas.”. ⁶²

Conocimiento de sus funciones: “La habilidad en el trabajo ha sido considerada tradicionalmente por los altos directivos de las empresas como la habilidad técnica para desempeñar un trabajo dentro de la organización. Esta habilidad era el sumatorio de la educación de la persona, su formación y prácticas, y su experiencia laboral, asumiendo que las habilidades interpersonales, el conocimiento del puesto de trabajo y el poder organizacional eran intrínsecas del individuo y estaban presentes. El conocimiento del trabajo a desempeñar también tiene que ser considerado como parte fundamental de este grupo de habilidades, ya que implica que, si el empleado no conoce las expectativas de su superior, o las necesidades de su cliente, entonces no conoce realmente cuál es el trabajo que debe realizar. Por tanto, difícilmente podrá entregar los resultados esperados”. ⁶³

Deben cumplir los reglamentos, disposiciones, procedimientos y programas de trabajo establecidos.⁶⁴

Logro de actividades asignadas: “Es la capacidad de participar y colaborar con otros en lograr una meta común, aunque ésta no esté directamente relacionada con el interés personal. Corresponde a un trabajo colectivo y coordinado, en el que los participantes asumen responsablemente diversas tareas y roles para lograr el objetivo común. En un logro avanzado, el trabajo en equipo también implica la capacidad de visualizar los problemas y reformularlos en oportunidades de mejora”.⁶⁵

C. Eficiencia laboral: “Muestra la profesionalidad de una persona competente que cumple con su deber de una forma asertiva realizando una labor impecable. Un trabajador eficiente aporta tranquilidad a cualquier jefe que siente que puede delegar y confiar en su trabajo bien hecho. Una empresa está formada por personas que suman valor a un equipo común. Basta con que una persona no sea eficiente para que el trabajo común se vea empañado por la ineficacia concreta de una persona. En la sociedad actual, en la que existe un alto nivel de competitividad a nivel profesional, es fundamental optar por la formación constante para realizar cursos, asistir a congresos, participar en tertulias, leer libros y así perfeccionar el currículum de una forma constante gracias al cumplimiento de nuevas metas que están en la línea de la eficiencia”. Para ser realmente eficaz una persona tiene que ser responsable no sólo en la realización adecuada de una función sino también, al cumplir con los tiempos marcados. La eficiencia muestra la capacidad de un ser humano que a través de la práctica de la experiencia ha perfeccionado una técnica hasta el punto de ser muy eficaz. Es decir, la eficiencia es un aprendizaje que se adquiere sumando la información teórica al entrenamiento práctico.⁶⁶

Capacidad profesional: “Es el motor de la eficacia, ya que nos mueve a asumir los compromisos y deberes del trabajo. La responsabilidad es la que nos lleva a poner todos los esfuerzos para actuar eficazmente, aunque sepamos que algunas de las variables del rendimiento no dependen enteramente de nosotros”.⁶⁷

Conocimiento técnico: “Es un conjunto de representaciones abstractas que se almacenan mediante la experiencia o la adquisición de conocimientos o a través de la observación. En el sentido más extenso que se trata de la tenencia de variados datos interrelacionados que al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo. Los componentes son objetivos, acciones y cuerpos: un agente está compuesto por un conjunto de objetivos, un conjunto de acciones, un cuerpo físico con el que interactúa con el entorno y un cuerpo de conocimientos que contiene todo lo que el agente conoce en un momento dado”.⁶⁸

Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo: “Conjunto de actuaciones y herramientas de carácter internacional orientadas a movilizar recursos e intercambiar experiencias entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo para alcanzar metas comunes estipuladas en la agenda mundial y basadas en criterios de solidaridad, equidad, eficacia, sostenibilidad, con responsabilidad e interés mutuo”.⁶⁹

Nivel de adaptabilidad: “Los recursos, capacidad defensiva, el buen funcionamiento de sus funciones ejecutivas como atención, memoria, capacidad de auto organización, reflexión, análisis, así como la capacidad para regular, controlar y recanalizar adecuadamente impulsos, tolerar presiones y frustraciones tanto propias (internas) como las que el mundo externo (ambiente) genera, son las bases para que un sujeto tenga capacidad para adaptarse a la vida laboral y por supuesto en general. Implicamos

aquí también el buen funcionamiento del criterio y juicio de realidad, la capacidad de discriminación (sujeto ambiente, personas). Es por ello que una buena adaptación involucra también algún grado de flexibilidad, tolerancia a las presiones, frustraciones y a distintos estresores de la vida diaria y laboral que suelen estar presentes”.⁷⁰

Tiempo óptimo en la realización de actividades: “En gestión del tiempo incluye todas las actividades necesarias para conseguir cumplir con el objetivo de lo programado, incluye las actividades de identificación de actividades, secuencia lógica de actividades, estimación de duración de las actividades, y elaboración del cronograma de proyecto”.⁷¹

TEORÍAS DE ENFERMERÍA QUE SE RELACIONAN CON EL ESTUDIO.

Teoría del autocuidado Dorothea Orem:

“El autocuidado es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo. Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar. La enfermera tiene los objetivos o resultados que se quieren alcanzar con el autocuidado, indican una actividad que un individuo debe realizar para cuidar de sí mismo: son comunes a todos los individuos e incluyen la conservación del aire, agua, eliminación, actividad y descanso, soledad e interacción social, prevención de riesgos e interacción de la actividad humana. Promover las condiciones necesarias para la vida y la maduración, prevenir la aparición de condiciones adversas o mitigar los efectos de dichas situaciones, en los distintos momentos del proceso laboral”.⁷²

Teoría del entorno. Florence Nightingale

Esta teoría trata sobre la influencia que tiene el entorno en la salud de las personas. Nightingale consideraba que la enfermera era la encargada de manipular el ambiente para beneficiar la salud del paciente. Como toda teoría, esta posee características que la identifican junto a los 4 metaparadigmas, supuestos y afirmaciones que la sustentan.

Contempla la enfermedad como un proceso reparador que la naturaleza imponía, debido a una falta de cuidado. Nightingale la define como: sensación de sentirse bien y la capacidad de utilizar al máximo todas las facultades de la persona. Concibe el mantenimiento de la salud por medio de la prevención de la enfermedad mediante el control de entorno y la responsabilidad social (cambio de actitud) ⁷²

2.3 HIPÓTESIS:

2.3.1 HIPÓTESIS GLOBAL:

Los riesgos laborales están presentes en un nivel alto y el desempeño laboral es regular en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018.

2.3.2 HIPÓTESIS DERIVADAS:

HD1: Los riesgos laborales en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018, según riesgos biológicos, ergonómicos químicos, físicos y psicosociales son de nivel alto.

HD2: El desempeño laboral profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018 según productividad, eficacia y eficiencia es regular.

2.4 VARIABLES INDEPENDIENTES:

V.1: Riesgos laborales.

V.2: Desempeño profesional.

2.5 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS:

Riesgos laborales: Condiciones que pueden contribuir a generar en el personal afecciones que provoquen perturbaciones en la salud o integridad física del profesional de enfermería.

Desempeño laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Enfermería: La enfermería abarca los cuidados, autónomos y en colaboración, que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos, discapacitados, y personas moribundas.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE ESTUDIO:

La investigación es de enfoque cuantitativo, ya que permite examinar los datos de forma numérica; según el alcance de la información es descriptivo, ya que implica la descripción del comportamiento de las variables; es de diseño no experimental, porque no se manipulan intencionalmente las variables de estudio; según el intervalo de ocurrencia de los hechos es transversal, porque se realizó la recolección de datos en un momento único haciendo un corte en el tiempo.

3.2 ÁREA DE ESTUDIO:

El estudio se realizó en el Hospital San Juan de Dios de Pisco categoría II-1 con internamiento, red Chincha-Pisco ubicado Manzana B Lote 5 ex fundo Alto La Luna, frente a la entrada del Molino Pisco, atiende las 24 horas del día.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA:

La población estuvo conformada por 78 enfermeras que laboran en el Hospital San Juan de Dios de Pisco y la muestra fue de 50 enfermeras tomadas a través del muestreo no probabilístico por conveniencia según los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- 3.3.1 Enfermeras (os) contratados y nombrados.
- 3.3.2 Enfermeras (os) que acepten participar del estudio.
- 3.3.3 Enfermeras (os) de los servicios de hospitalización y Estrategias sanitarias.
- 3.3.4 Enfermeras (os) que deseen participar voluntariamente de la investigación.

Criterios de exclusión:

3.3.5 Enfermeras (os) que no desean participar en la investigación.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario para ambas variables para determinar los riesgos laborales y desempeño laboral de los enfermeros. Para la elección del instrumento se tuvo en cuenta su capacidad para proporcionar en un tiempo bastante breve información sobre un mayor número de personas y la facilidad de obtener, cuantificar, analizar e interpretar los datos.

La primera variable Riesgos laborales consta de 30 ítems en 5 dimensiones con alternativas de respuestas dicotómicas, elaboradas según los objetivos de la investigación.

La segunda variable Desempeño laboral de los enfermeros consta de 14 ítems divididos en 3 dimensiones con alternativas de respuestas tipo Likert. Para esta variable se ha realizado una autoevaluación de las Lic. En enfermería en el llenado del cuestionario. Ambos instrumentos pasaron control de calidad a través de juicio de expertos obteniéndose un valor de 0.031. La confiabilidad de la primera variable fue de 0.7 y la segunda variable fue de 0.7 por lo que son instrumentos confiables.

3.5 DISEÑO DE RECOLECCION DE DATOS:

Teniendo en cuenta la naturaleza del problema y los objetivos del presente estudio; se presentó una solicitud dirigida al Hospital San Juan de Dios en Pisco para que autorice la recolección de datos en los enfermeros de los diferentes servicios de atención de salud. Una vez obtenido el permiso, previo saludo a los enfermeros del Hospital San Juan de Dios en Pisco; se explicó el motivo de la investigación y se solicitó su participación en el estudio previo consentimiento

informado; así mismo la duración de la aplicación del instrumento fue de aproximadamente 25 minutos. En todo momento se respetó el anonimato, autonomía, justicia, beneficencia, no maleficencia y la confidencialidad.

Concluida la recolección de datos se les agradeció por su participación.

3.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS:

Una vez recolectada la información, se procedió al procesamiento de los datos en forma manual y electrónica, se usó los programas informáticos Excel y Microsoft Word, codificando los resultados tanto para los datos generales y ambas variables de estudio. Realizando una tabla matriz para luego obtener las tablas de frecuencia y porcentajes, y construir los gráficos correspondientes.

El análisis de los datos se hizo de acuerdo a los objetivos estipulados en el estudio mediante la estadística descriptiva, diseñándose tablas y gráficos de frecuencia y medidas de resumen para la presentación de resultados.

La valoración que se le asignó a la variable riesgos laborales y sus respectivas dimensiones es la siguiente:

Dimensión riesgos biológicos

Alto (> 9 pts.) = 48

Medio (8-9 pts.) = 44

Bajo (< 8 pts.) = 8

Dimensión riesgos ergonómicos

Alto (> 14 pts.) = 22

Medio (10-14 pts.) = 68

Bajo (< 10 pts.) = 10

Dimensión riesgos químicos

Alto (> 7 pts.) = 28

Medio (5-7 pts.) = 46

Bajo (< 5 pts.) = 26

Dimensión riesgos físicos

Alto (> 12 pts.) = 6

Medio (10-12 pts.) = 88

Bajo (< 10 pts.) = 6

Dimensión riesgos psicosociales

Alto (> 11 pts.) = 32

Medio (10-11 pts.) = 62

Bajo (< 10 pts.) = 6

Global

Alto (> 52 pts.) = 24

Medio (46-52 pts.) = 60

Bajo (< 46 pts.) = 16

La valoración que se le asignó a la variable **DESEMPEÑO PROFESIONAL** y sus respectivas dimensiones es la siguiente:

Dimensión productividad laboral

Bueno (> 19 pts.) = 52

Regular (18-19 pts.) = 40

Deficiente (< 18 pts.) = 8

Dimensión eficacia laboral

Bueno (> 24 pts.) = 66

Regular (23-24 pts.) = 28

Deficiente (< 23 pts.) = 6

Dimensión eficiencia laboral

Bueno (> 24 pts.) = 52%

Regular (23-24 pts.) = 44%

Deficiente (< 23 pts.) = 4

Global

Bueno (> 67 pts.) = 62

Regular (66-67 pts.) = 34

Deficiente (< 66 pts.) = 4

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 RESULTADOS:

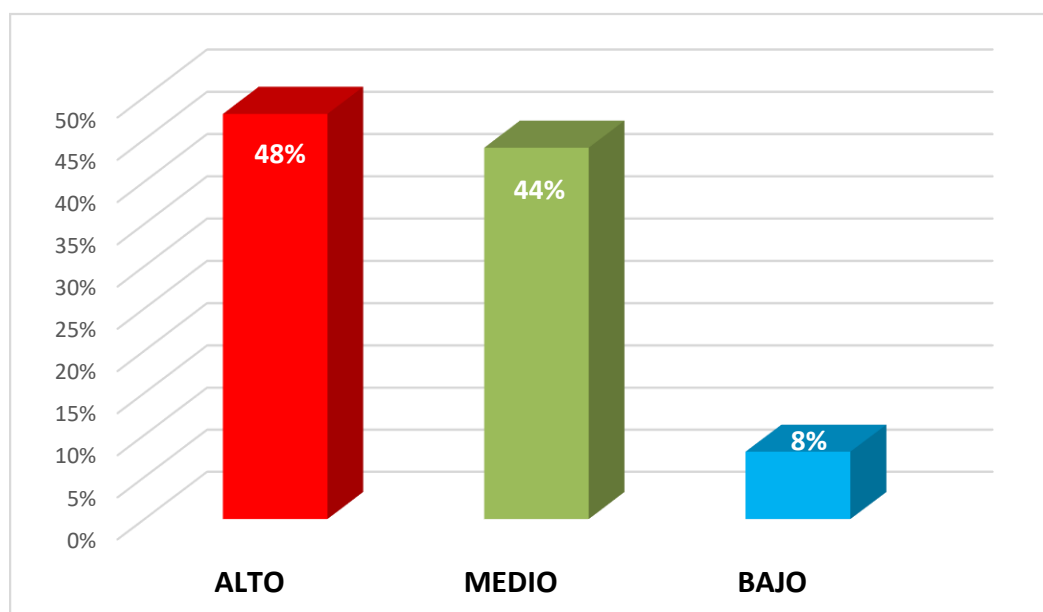
TABLA 1
DATOS GENERALES DE LOS ENFERMEROS DEL
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO
ENERO 2018

DATOS GENERALES	FR	%
SEXO		
Masculino	12	24
Femenino	38	76
EDAD		
Menor de 30 años	11	22
De 31 a 50 años	36	72
De 51 a más años	3	6
EXPERIENCIA LABORAL		
Menor de 5 años	13	26
De 6 a 15 años	33	66
De 16 años a más	4	8
SERVICIO QUE LABORA		
Emergencia	5	10
Medicina	5	10
Cirugía	5	10
Sala de operaciones	5	10
Pediatría	5	10
Pediatría atención inmediata	5	10
Pediatría atención intermedia	4	8
Estrategias sanitarias. (VIH,ESNI,CRED,TBC)	16	32
TOTAL GENERAL	50	100

Según los datos generales de los enfermeros encuestados en el Hospital San Juan de Dios de Pisco, el 76%(38) es de sexo femenino; el 72%(36) tiene de 31 a 50 años; el 66%(33) cuenta con experiencia laboral de 6 a 15 años y el servicio donde laboran el 32%(16) son de estrategias sanitarias (VIH-SIDA, TBC, ESNI, CRED), respectivamente.

GRÁFICO 1

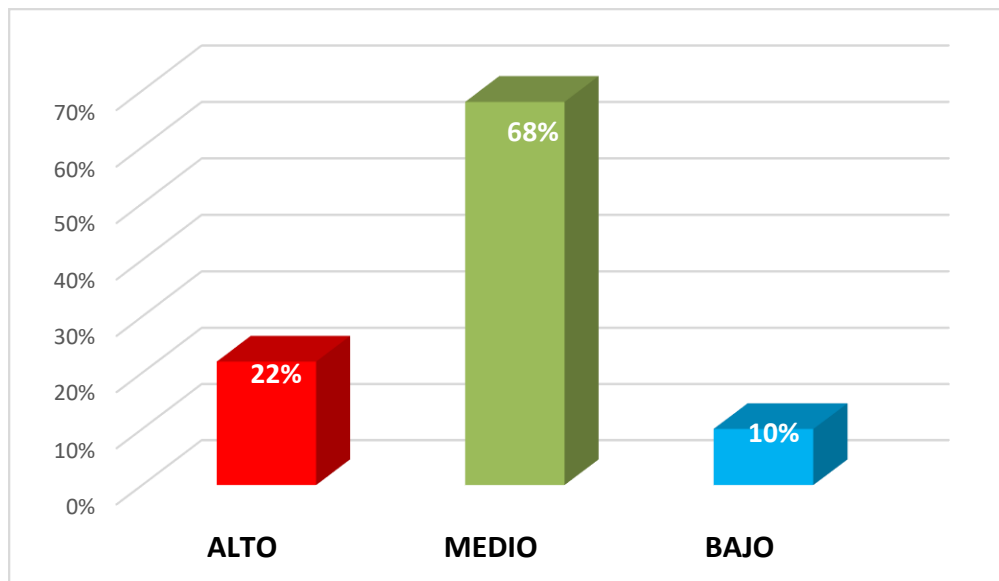
RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS BIOLÓGICOS EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018



El gráfico muestra que el riesgo laboral en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión riesgos biológicos es alto 48% (24), medio 44% (22) y bajo 8% (4).

GRÁFICO 2

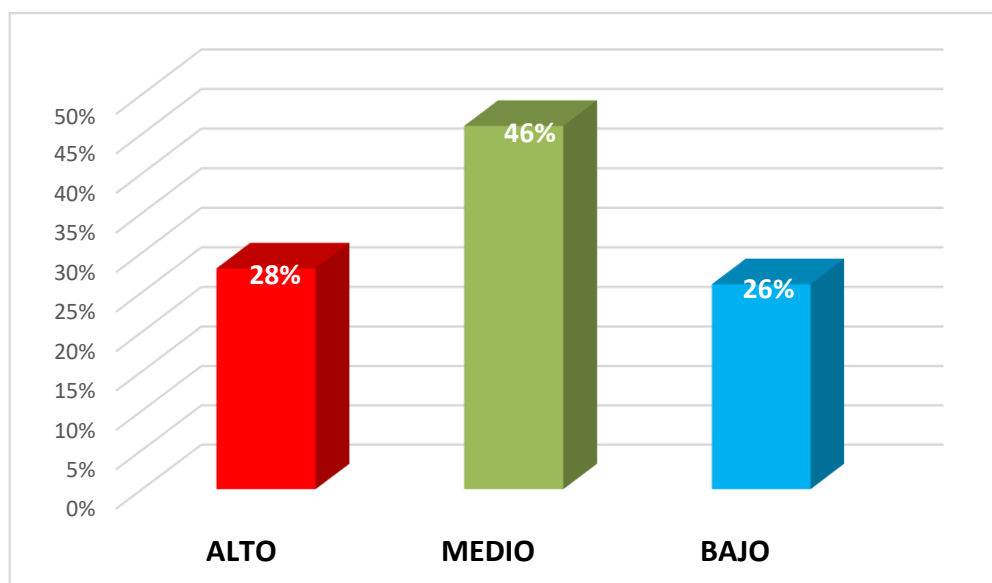
RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS ERGONÓMICOS EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018



El gráfico muestra que el riesgo laboral en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión riesgos ergonómicos es medio 68% (34), alto 22% (11) y bajo 10% (5).

GRÁFICO 3

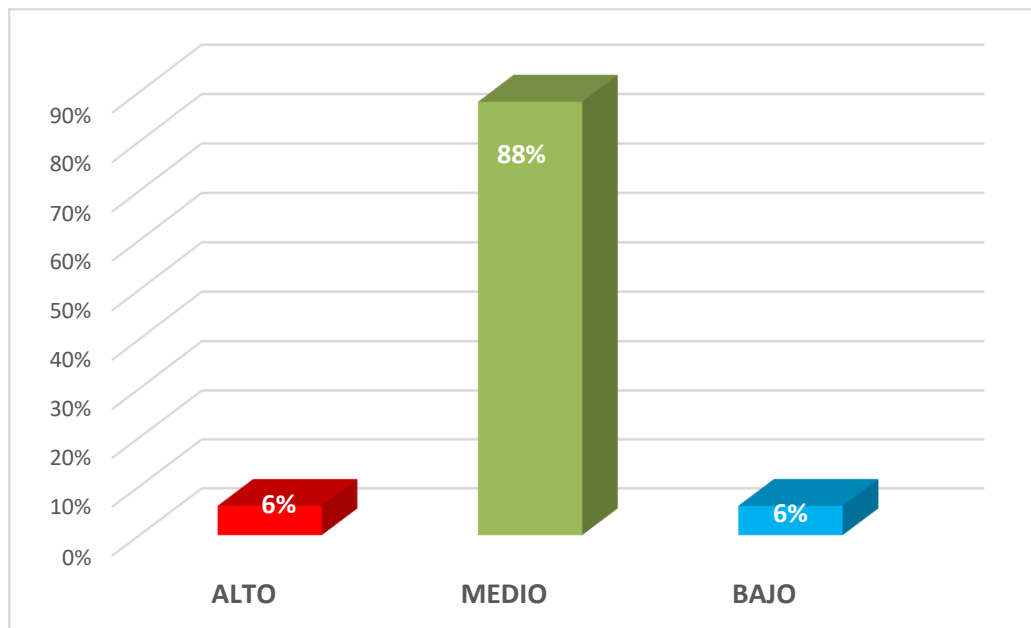
RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS QUÍMICOS EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018



El gráfico muestra que el riesgo laboral en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión riesgos químicos es medio 46% (23), alto 28% (14) y bajo 26% (13).

GRÁFICO 4

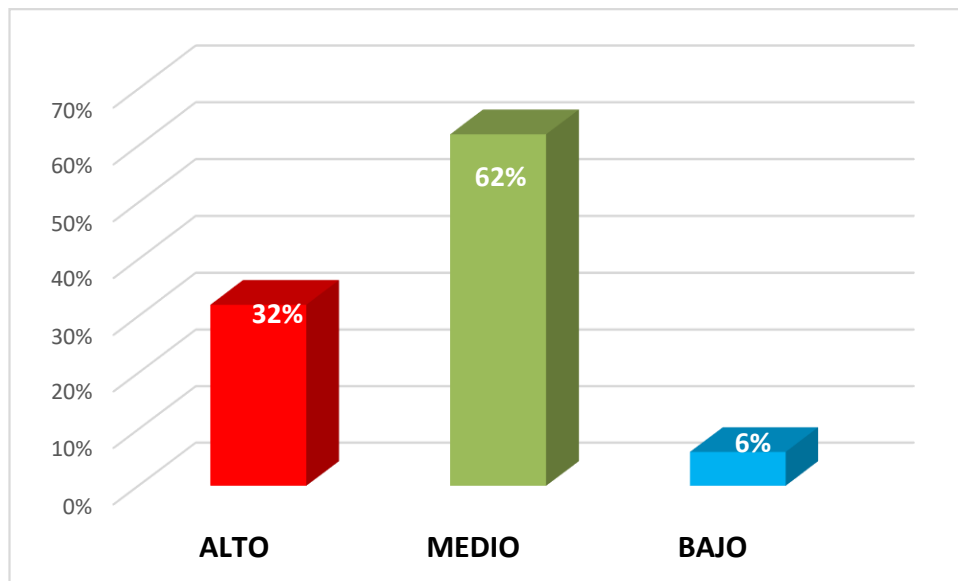
RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS FÍSICOS EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018



El gráfico muestra que el riesgo laboral en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión riesgos físicos es medio 88% (44), alto 6% (3) y bajo 6% (3).

GRÁFICO 5

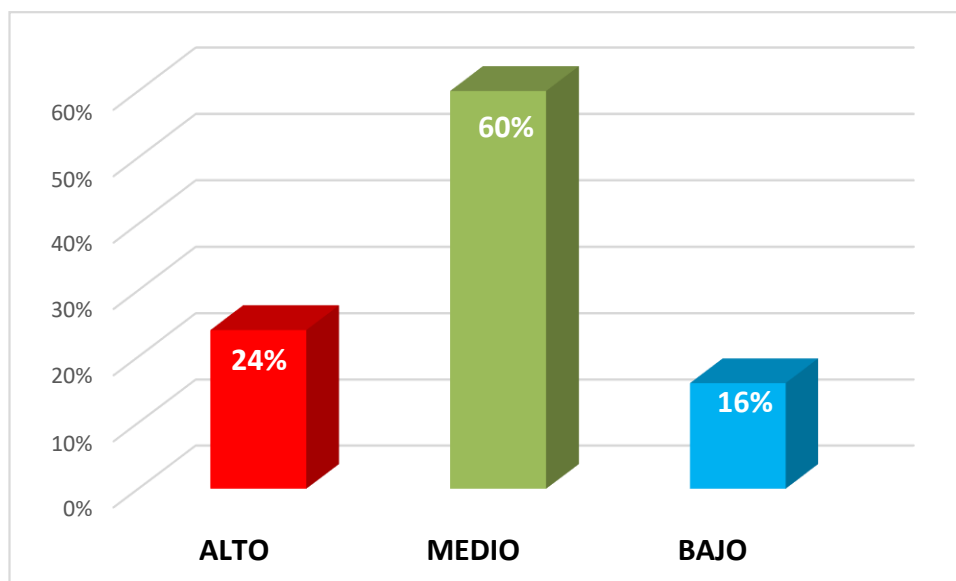
RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018



El gráfico muestra el riesgo laboral en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión riesgos psicosociales es medio 62%(31), alto 32% (16) y bajo 6% (3).

GRÁFICO 6

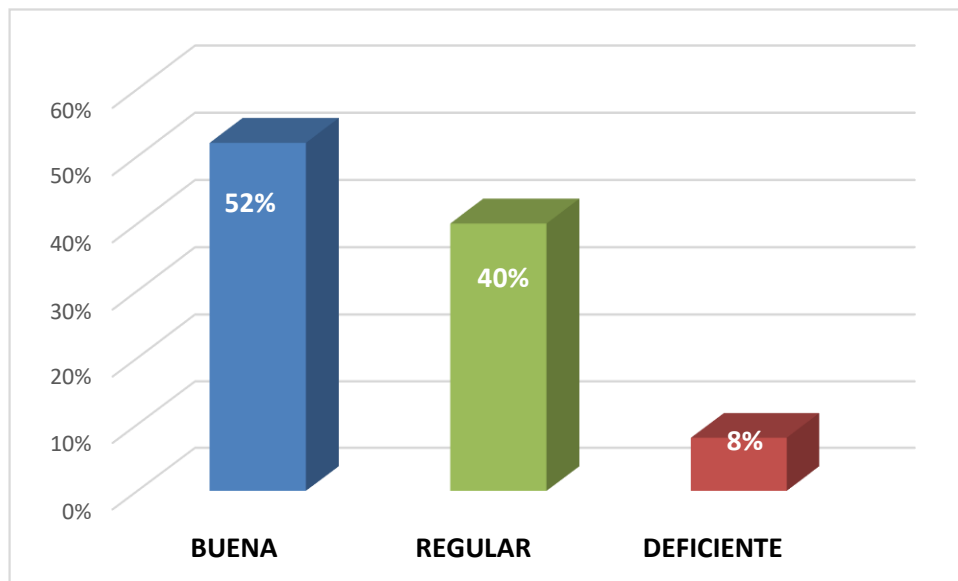
RIESGOS LABORALES SEGÚN RESULTADO GLOBAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018



El gráfico muestra que el riesgo laboral en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según resultado global es medio 60%(30), alto 24% (12) y bajo 16% (8).

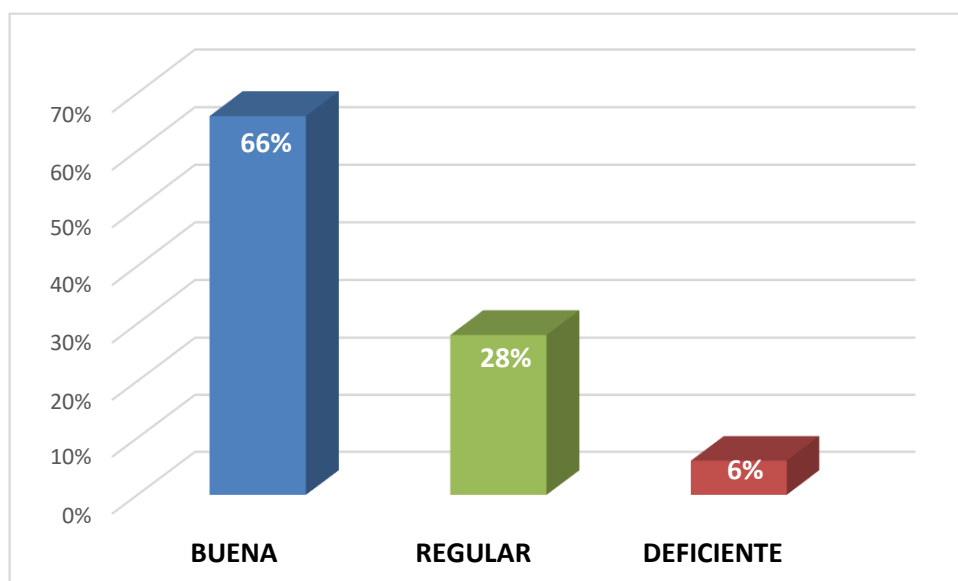
GRÁFICO 7

DESEMPEÑO PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018



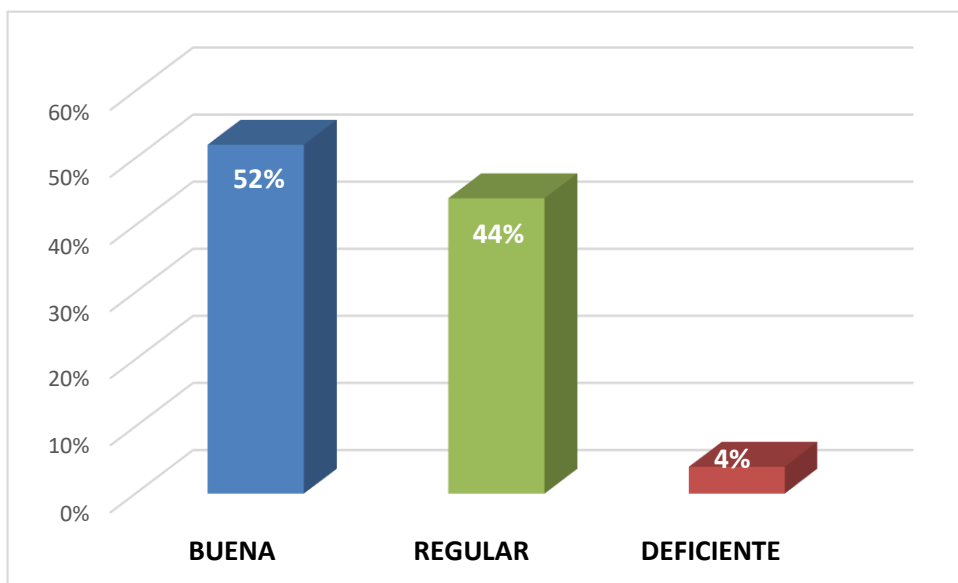
El gráfico muestra el desempeño profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión productividad laboral es buena 52% (26), regular 40% (20) y deficiente 8% (4).

GRÁFICO 8
DESEMPEÑO PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN EFICACIA
LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL
HOSPITAL SAN JUAN DE
DIOS DE PISCO
ENERO 2018



El gráfico muestra el desempeño profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión eficacia laboral es bueno 66% (33), regular 28% (14) y deficiente 6 % (3).

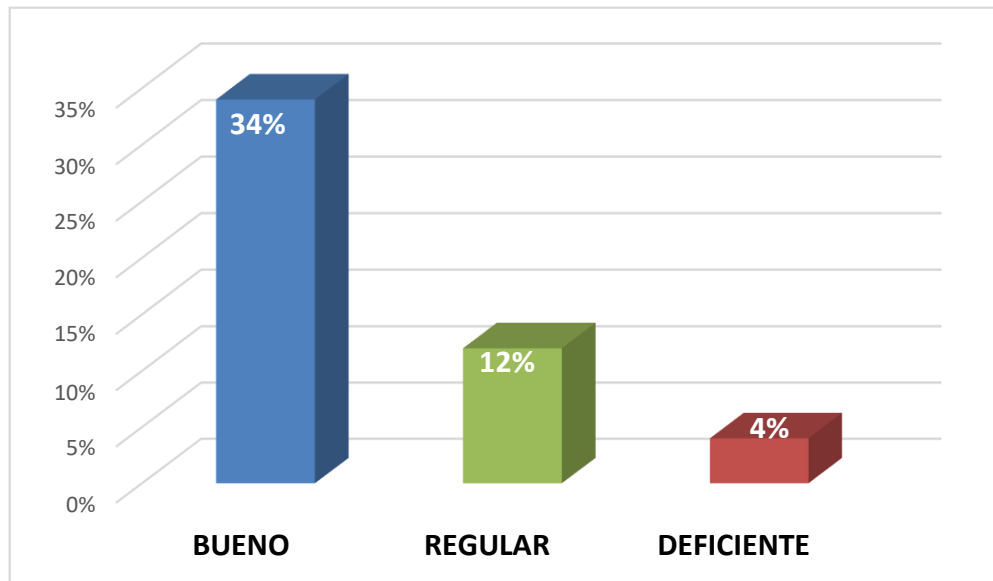
GRÁFICO 9
DESEMPEÑO PROFESIONAL LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN
EFICIENCIA LABORAL EN LOS ENFERMEROS
DEL HOSPITAL SAN JUAN DE
DIOS DE PISCO
ENERO 2018



El gráfico muestra el desempeño profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión eficiencia laboral es buena 52% (26), regular 44% (22) y deficiente 4% (2).

GRÁFICO 10

DESEMPEÑO PROFESIONAL LABORAL SEGÚN RESULTADO GLOBAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018



El gráfico muestra el desempeño profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según resultado global es bueno 34% (31), regular 12% (17) y deficiente 4% (2).

4.2 DISCUSIÓN:

Tabla N° 1: Según los datos generales de los enfermeros encuestados del Hospital San Juan de Dios de Pisco, el 76% es de sexo femenino; 72% tiene de 31 a 50 años; el 66% cuenta con experiencia laboral de 6 a 15 años y el servicio donde laboran el 32% son de estrategias sanitarias (VIH-SIDA, TBC, ESNI, CRED), resultados que guardan similitud con los obtenidos por Gómez E, Rodríguez A, Ordosgoitia K, Rojas M, Severiche C.¹ quienes manifiestan que el promedio de edad es de 34.2 años, con un predominio del género femenino ; Yarma K.¹⁷ donde predomina el sexo femenino en 88%, en relación a la edad el 81% tienen de 34 a más. Ron D.¹⁰ Existe más personal femenino con un 78% y el personal masculino con un 28%.

En los resultados se aprecia que mayormente las enfermeras son de sexo femenino reafirmando la interacción femenina del profesional en la atención al usuario, la enfermería como ciencia, disciplina y profesión contempla exigencias como las habilidades y destrezas por tanto se puede decir que la mayoría de los profesionales encuestados tienen amplia experiencia profesional por sus años de servicio donde los procesos formativos en el área de la salud están enmarcados en la experiencia clínica.

Gráfico 1: Según dimensión riesgos biológicos es alto 48 %, medio 44% y bajo 8%, resultados similares con Díaz J, De la Cruz M.¹⁴ Obteniéndose que el profesional de enfermería tiene un 72% de nivel de riesgo biológico, asimismo son contrarios con Escobar D, Vargas R.¹² El 76,7% (23) presentan riesgo biológico medio, 13,3% riesgo bajo y 10,0%(03) riesgo alto.

Los riesgos biológicos son una preocupación constante en el trabajo hospitalario porque puede afectar la salud del profesional de enfermería, por ello se debe fomentar una cultura de bioseguridad para evitar transmisión de enfermedades por la actividad laboral, gestionando el equipamiento de

material de bioseguridad y elementos de protección personal adecuado que brinden medidas eficaces e importantes pero la primera y más importante barrera es el cumplimiento del personal de salud. Por lo expuesto se cree conveniente que se incentive al reporte de enfermería si ocurrieran estos sucesos para tomar las medidas preventivas teniendo en cuenta su propio autocuidado.

Gráfico 2: Según el riesgo laboral en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión riesgos ergonómicos es medio 68%, alto 22% y bajo 10%, resultados similares con Escobar D, Vargas R. ¹² en el cual el 63,3% (19) presentan riesgo ergonómico medio seguido de 20,0% (6) como riesgo bajo y 16,7% (4) riesgo alto. Gómez E, Rodríguez A, Ordosgoitia K, Rojas M, Severiche C. ¹¹ 61% considera que no tienen control sobre el tiempo y cantidad de trabajo que realizan. La prevalencia de nivel más alto de riesgo correspondió a un 76% por exceso de carga laboral, Los trabajadores se exponen a jornadas laborales extensas, poco tiempo de descanso, cansancio y Solórzano K.¹³ con mayor riesgo de exposición ritmo de trabajo (98.1%),

En esta dimensión los resultados son medios debido a que el profesional de enfermería desarrolla sus actividades con movimientos y posturas forzadas que le puedan provocar lesiones, estando paradas por largos periodos de tiempo que le generan problemas musculares, así como el entorno laboral que puede causar desequilibrio en su desempeño, por lo expuesto se debe promover la adopción de posturas adecuadas en el trabajo y capacitación en servicio en el fortalecimiento de las posturas adecuadas y que la institución provea al personal de mobiliario ergonómico que favorezca la salud del trabajador evitando de esta manera trastornos musculoesqueléticos.

Gráfico 3: Según el riesgo laboral en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión riesgos químicos es medio 46%, alto 28% y bajo 26%, resultados opuestos con Escobar D, Vargas R. ¹² El 76,7%

(23) presentan riesgo químico bajo seguido de 23,3%(7) como riesgo medio y ninguno riesgo alto.

Por lo presentado según los resultados de la encuesta aplicada al profesional de enfermería, los resultados son de nivel medio lo que indica que están expuestos a sustancias que son capaces de producir enfermedades infecciosas o reacciones alérgicas a los jabones, antisépticos, alcohol, medicamentos, productos de limpieza que tienen la probabilidad de lesionar la salud del personal al estar en contacto con ellas por lo que se deben cumplir las normas de bioseguridad para disminuir los peligros teniendo en cuenta las consecuencias de la exposición a estas sustancias, incorporando comportamientos saludables y seguros en el proceso de su trabajo

Gráfico 4: Según dimensión riesgos físicos es medio en 88%, alto 6% y bajo 6%, resultados que guardan similitud con Escobar D, Vargas R. ¹² El 50,0% (15) presentan riesgo físico medio seguido de 40,0% (7) como riesgo bajo y 10,0% (3) riesgo alto.

Debido a los resultados presentados los profesionales de enfermería refieren que se encuentran expuestos a variaciones en las corrientes de aire y el nivel de temperatura y en menor cantidad los ruidos que perturban su tranquilidad, por lo que se puede inferir que se puede generar en factor amenazante de la salud física y mental del profesional, por lo que se debe sugerir la climatización del ambiente de trabajo para que se labore en condiciones confortables y puedan realizar sus actividades de la manera más eficiente así también la búsqueda de soluciones a los problemas que presentan.

Gráfico 5: Según dimensión riesgos psicosociales es medio 62%, alto 32% y bajo 6%, resultados parecidos con Gómez E, Rodríguez A, Ordosgoitia K, Rojas M, Severiche C. ¹¹ La prevalencia de nivel más alto de riesgo correspondió a un 76% por exceso de carga laboral, por alta exigencia de esfuerzo mental un 75% y está relacionado con el poco control sobre el

trabajo en un 57%, Escobar D, Vargas R. ¹² El 50,0% (15) presentan riesgo psicosocial medio seguido de 36,7% (11) como riesgo bajo y 13,3% (4) riesgo alto y Solórzano K. ¹³ El 100% de la población se encuentra expuesta a alguna dimensión del riesgo psicosocial; como ritmo de trabajo (98.1%), exigencias emocionales (72.2%), conflicto de rol (70.4%), calidad de liderazgo (63%) y apoyo social de superiores (59.3%).

Las exigencias psicológicas tienen una alta probabilidad de afectar la salud del trabajador cuando tienen niveles medios y altos de riesgos psicosociales provocado por las características del ambiente físico del trabajo; muchos de estos factores están relacionados al interactuar el profesional con los superiores, las condiciones de la organización, la satisfacción con el trabajo entre otros a través de su percepción y experiencia lo cual influye en su salud y su desempeño, por lo cual el profesional debe poseer un equilibrio psico-emocional utilizando los mecanismos de afrontamiento durante su quehacer profesional que repercuta en la calidad de servicio que brinda al usuario.

Gráfico 6: Según resultado global, el riesgo laboral es medio 60%, alto 24% y bajo 16%, resultados similares con Escobar D, Vargas R. ¹² donde el riesgo laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de medicina y cirugía es medio.

Por lo tanto, se debe tener en cuenta la prevención de los riesgos para eliminar o reducir al mínimo los accidentes de trabajo teniendo en cuenta que el personal de enfermería está de pie por largos periodos de tiempo y la mayoría de veces el mobiliario no es adecuado para la realización de sus funciones y están expuestas a los cambios de temperatura y corrientes de aire.

Gráfico 7: Según el desempeño profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión productividad laboral es buena 52%, regular 40% y deficiente 8%, resultados que se pueden contrastar con los obtenidos por Gómez E, Rodríguez A,

Ordosgoitia K, Rojas M, Severiche C. ¹¹ sienten que la empresa muy pocas veces se preocupa por su bienestar.

Como se aprecia el desempeño laboral en esta dimensión es buena, viene a ser una manera de evaluar la combinación de los recursos humanos, materiales y financieros, los cuales sirven para medir el desempeño que intervienen en la producción con los recursos disponibles en el cuidado al usuario y para lograrlo se debe desarrollar actividades de capacitación donde se motive al personal que a pesar de las situaciones económicas se deben cumplir generando con el desempeño laboral la satisfacción del usuario cumpliendo con las políticas de la organización en el campo de la enfermería.

Gráfico 8: Según el desempeño profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión eficacia laboral es bueno 66%, regular 28% y deficiente 6 %, resultados que se pueden comparar con Yarma K. ¹⁷ en relación al nivel del desempeño profesional el 58% es regular, bueno en un 33% y deficiente en 9% de las enfermeras encuestadas”. el nivel de desempeño profesional según dimensión de capacidad cognitiva, a su vez los resultados son contrarios con Gómez E, Rodríguez A, Ordosgoitia K, Rojas M, Severiche C. ¹¹ 61% considera que no tienen control sobre el tiempo y cantidad de trabajo que realizan.

La eficacia es la capacidad de alcanzar un objetivo con calidad en el desempeño laboral consiguiendo realizar las actividades asistenciales y administrativas dentro de las metas y cronogramas establecidos en la consecución de la máxima comodidad física y psíquica del usuario durante su permanencia hospitalaria, de tal manera que la atención vaya encaminada al desarrollo de múltiples y variadas estrategias que conduzcan al logro del desarrollo integral en la toma del control de la práctica profesional garantizando el cumplimiento de los planes de atención de enfermería optimizando los recursos de la atención integral a la salud.

Gráfico 9: El desempeño profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según dimensión eficiencia laboral es buena 52%, regular 44% y deficiente 4%, resultados contrarios con López A. ¹⁵ donde concluye que existe relación en el desempeño profesional al obtener un valor de ($p=0.0370.05$), Llagas M. ¹⁶ el 36.67% del personal presentan un nivel eficiente.

A pesar de los riesgos laborales a que se encuentran expuestas las (os) licenciadas en enfermería los resultados de esta dimensión es buena, aspecto esencial de la idoneidad profesional donde se orientan en la consecución de sus objetivos permitiendo a la institución el cumplimiento de las metas contribuyendo con responsabilidad acorde a su capacidad profesional los propósitos de la organización desarrollando el quehacer diario en el menor tiempo posible utilizando los recursos posibles, siendo la meta esencial el cuidado que se brinda al usuario, por lo tanto para lograrlo se necesita de continuar desarrollando habilidades y destrezas en el actuar profesional prestando atención integral a los pacientes en el hospital de acuerdo a las normas, procedimientos y protocolos vigentes garantizando la atención de enfermería en forma óptima.

Gráfico 10: El gráfico muestra el desempeño profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco, según resultado global es bueno 34%, regular 12% y deficiente 4%, resultados diferentes a los hallados por Yarma K. ¹⁷ donde el nivel de desempeño profesional es regular.

Es importante el desempeño de los licenciados, porque son ellos la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de sus objetivos. El desempeño de un puesto de trabajo puede variar de una persona a otra debido a que intervienen una serie de factores como las habilidades, motivación, trabajo en equipo, capacitación y experiencia, así como la percepción que se tenga del papel que desempeña, dado que la habilidad se ve reflejada por las capacidades de su labor.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

1. Los riesgos laborales en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco Riesgos Biológicos son de nivel alto, aceptándose la hipótesis para esta dimensión y en los riesgos ergonómicos, químicos, físicos y psicosociales son de nivel medio por lo que se rechaza para estas dimensiones.
2. El desempeño laboral profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018 según productividad, eficacia y eficiencia es bueno por lo que se rechaza la hipótesis para la hipótesis derivada 2 del estudio.

5.2 RECOMENDACIONES:

1. Las autoridades de epidemiología y enfermería deben tener en cuenta estos resultados donde, la bioseguridad es un principio fundamental en el desempeño profesional, por lo tanto deben de cumplir en un 100 % los principios de la bioseguridad en los riesgos biológicos, para que desarrollen las precauciones universales cumpliendo con las medidas de prevención en el desarrollo laboral de actividades, al contacto con fluidos corporales, al contacto con los objetos corto punzantes y precauciones basados en el mecanismo de transmisión en las principales vías de entrada al organismo, así también que deben comunicar inmediatamente en caso se registre accidentalmente algún accidente laboral para la evaluación respectiva a la persona expuesta, y la aplicación de medidas profilácticas efectuando el seguimiento correspondiente, asimismo tener en cuenta los resultados de nivel medio en los factores ergonómicos, químicos, físicos y psicosociales estableciendo actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y el control de los agente de riesgo ocupacional.
2. Resaltar los resultados presentes como determinantes del desempeño sobre los aspectos evaluados que son cumplidos teniendo en cuenta los procedimientos, las técnicas bajo el calor humano y el afecto que requiere el usuario con el único compromiso de un desempeño con eficacia y eficiencia en la recuperación de la salud de los pacientes con funciones bien definidas con gran conciencia social, valores y liderazgo en el desempeño de su labor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Martínez M, Ruiz V, Perales D. Estado actual del estrés en el personal de Enfermería en servicios de urgencia [internet]; 2017. URL disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-personal-de-enfermeria-urgencias/>
2. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Víctimas de accidentes y enfermedades. [En línea] 2013 Disponible en:<http://ilo.org%americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/langes/index.htm> Cáceres E. Resumen ejecutivo del informe de vigilancia epidemiológica de las infecciones intrahospitalarias – 2016. URL disponible en: http://www.inen.sld.pe/portal/documentos/pdf/comite_preencion_infecciones/resumen%20executivo%20de%20IIH%202016.pdf.
3. Organización internacional del trabajo. OIT. El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando. OIT y OMS recomiendan aplicar estrategias de prevención. [internet]; 2015. URL disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006102/lang--es/index.html.
4. Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Tendencias mundiales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. [Base de datos]; 2015. [Fecha de acceso 22 de octubre de 2017]; URL disponible en: http://www.ilo.org/legacy/english/osh/es/story_content/external_files/fs_st_1-ILO_5_es.pdf.
5. García C. En el 2017, cada día se accidentaron 1.800 personas en su trabajo. [internet]; Publicado el 03 de marzo 2018. [Fecha de acceso 15 de mayo de 2018]; URL disponible en:<http://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>.
6. Casta R. Análisis en el sector salud acerca de la seguridad y salud en el trabajo. Vol. 8 Núm. 2, 2017: Investigación y Desarrollo en TIC URL

- disponible en:
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/identific/article/view/2949>.
7. Acero D. Satisfacción laboral del profesional de enfermería y su influencia en la percepción de los pacientes sobre la calidad de atención de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Hipólito Unanue, El Agustino, Lima. [Tesis licenciatura] 2017 [Fecha de acceso 30 de octubre de 2017]; URL disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/681>
 8. Ávila R. Factores de riesgo laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora [Tesis licenciatura] 2016. Disponible en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Tc7oHovAKnAJ:repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1394/T-TPLE-Rosario%2520del%2520Pilar%2520Avila%2520Gambini.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
 9. Cajamarca M. Riesgos psicosociales en el trabajo de las enfermeras de áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro, Ica [Tesis licenciatura] julio 2015. Biblioteca Universidad Privada San Juan Bautista filial Ica. [Fecha de acceso 30 de octubre de 2017]; URL disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1332/T-TPLE-Miriam%20Aurea%20Cajamarca%20Fernandez.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
 10. Ron D. Riesgos laborales en el personal de enfermería que trabaja en el área de quirófano de traumatología de un hospital de especialidades en la ciudad de Guayaquil. Ecuador. [Tesis licenciatura] 2018. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10053/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-413.pdf>
 11. Gómez E, Rodríguez A, Ordosgoitia K, Rojas M, Severiche C. Riesgos psicosociales del personal asistencial de una clínica privada de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias Colombia. [Tesis licenciatura]

2016. [Fecha de acceso 30 de octubre de 2017]; URL disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/nova/v15n27/1794-2470-nova-15-27-00077.pdf>
12. Escobar D, Vargas R. Riesgos laborales de los profesionales de enfermería en el servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica. [Tesis licenciatura] 2017. [Fecha de acceso 5 de noviembre de 2017]; URL disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1104/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200086.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 13. Solórzano K. Incidencia y factores asociados a riesgos psicosociales en sus diferentes componentes, en personal del servicio de Emergencia del Hospital Regional El Carmen Huancayo. [Tesis licenciatura] 2017. [Fecha de acceso 5 de noviembre de 2017]; URL disponible en: http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/184/Kenyu_Solorzano_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 14. Díaz J, De la Cruz M. Nivel de riesgo biológico en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao [Tesis maestría]; Perú. 2017. Inicio > Vol. 10, Núm. 1 (2017)>Díaz-Salvador [Fecha de acceso 10 de noviembre de 2017]; URL disponible en: <http://docplayer.es/76661172-Riesgo-biologico-del-profesional-de-enfermeria-en-el-servicio-de-emergencia-del-hospital-daniel-alcides-carrion-callao-peru.html>
 15. López A Síndrome de Burnout y desempeño profesional en el personal de enfermería que labora en el Hospital Luis Negreiros Vega. Lima. [Tesis maestría]; 2016. [Fecha de acceso 14 de noviembre de 2017]; URL disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8664/L%C3%B3pez_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 16. Llagas M. Relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima. 2015. [Tesis maestría]; [Fecha de acceso 17

- de noviembre de 2017]; URL disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8660/Llagas_CMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Yarma K. El clima organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica. 2016. [Fecha de acceso 20 de abril de 2018]; URL disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1403>
 18. Qué es el riesgo laboral: definición y cómo evitarlo. [Base de datos]; URL disponible en: <https://www.padigital.es/prevencion-riesgos/que-es-el-riesgo-laboral-definicion-y-como-evitarlo.html>
 19. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) Exposición a agentes biológicos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) C/ Torrelaguna 73, 28027 Madrid Edición: Madrid, mayo 2014 URL disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/agen_bio.pdf.
 20. Centro nacional de enfermedades infecciosas. CDC. Exposición a sangre. [internet]; Lo que el personal de salud debe saber. [Fecha de acceso 23 de noviembre de 2017]; URL disponible en: http://www.who.int/occupational_health/activities/oehcdrom15.pdf
 21. Asociaciones de Enfermeras de E.E.U.U. [Base de datos]; Guía para la prevención de pinchazos con Aguja. [Fecha de acceso 23 de noviembre de 2017]; URL disponible en: http://www.who.int/occupational_health/activities/oehcdrom14.pdf
 22. Centro de Información de Sustancias Químicas, Emergencias y Medio Ambiente. ARP-SURA. Elementos de protección personal para riesgo biológico. Centro de Información de sustancias químicas, emergencias y medio ambiente URL disponible en: https://www.arlsura.com/files/epp_riesgo_biologico.pdf.
 23. Lego. Virus. [Base de datos]; [Fecha de acceso 30 de noviembre de 2017]; URL disponible en: <https://www.blogdebiologia.com/virus.html>

24. Escuelapedia. Características e información sobre las bacterias. [internet]; URL disponible en: <http://www.escuelapedia.com/que-son-las-bacterias-resumen/>
25. Guzmán G. ¿Qué son los hongos? Los 9 tipos principales y sus características. Actualizado el 19/02/2018. URL disponible en: <https://viviendolasalud.com/salud-y-remedios/hongos-tipos-caracteristicas>
26. Saldaña G. El parásito: Tipos y síntomas. [Fecha de acceso 18 de diciembre de 2017]; URL disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos71/parasito-tipos-sintomas/parasito-tipos-sintomas.shtml>.
27. CROEM. Riesgos ergonómicos del trabajo. Prevención de riesgos ergonómicos. [internet]; URL disponible en: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>.
28. ERGODEP. Posturas forzadas. [internet]; Valencia, España. [Fecha de acceso 19 de diciembre de 2017]; URL disponible en: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/478-posturas-forzadas.html>
29. Pablo C. Cómo prevenir las lesiones por movimientos repetitivos (LMR). [Base de datos]; URL disponible en: http://www.mc-mutual.com/contenidos/opencms/es/webpublica/PrestacionesServicios/actividadesPreventivas2/resources/folletos/movimientos_repetitivos_es.pdf.
30. BIMOS. Las consecuencias para la salud de trabajar de pie. España. URL disponible en: <https://www.bimos.com/B/es-es/noticias/2737/las-consecuencias-de-trabajar-de-pie-de-forma-continuada>.
31. Papa Y. Consecuencias de pasar muchas horas frente al PC. URL disponible en: <https://mejorconsalud.com/consecuencias-de-pasar-muchas-horas-frente-al-pc/>
32. Ergodep. Mobiliario y equipamiento. [internet]; [Fecha de acceso 23 de abril de 2018]; URL disponible en: <http://ergodep.ibv.org/documentos->

de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/507-mobiliario-y-equipamiento-de-oficina.html

33. E-FACT. Lista de control para evitar malas posturas de trabajo. [Datos en línea]; URL disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/e-facts/efact45>
34. Fundación para la prevención de riesgos laborales. Riesgos asociados a la manipulación manual de cargas en el lugar de trabajo-Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. [Fecha de acceso 10 de enero de 2018]; URL disponible en: <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-seguridad-en-el-trabajo/manipulacion-manual-de-cargas/>
35. Hospital del trabajador. ACHS. Sobre esfuerzo médico. [internet] URL disponible en: <http://www.hospitaldeltrabajador.cl/ht/Comunidad/GuiaSalud/Salud/Paginas/Sobreesfuerzo.aspx>.
36. Pascual del Río J. Prevención de riesgos laborales. Servicio de prevención de riesgos laborales del servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. Madrid. Agentes químicos en el ámbito sanitario. URL disponible en: http://www.isciii.es/ISCIII/es/contenidos/fd-publicaciones-isciii/fd-documentos/ENMT_Guia_Agentes_Quimicos.pdf.
37. Limpieza SIL. Desinfectantes hospitalarios. [internet]; [Fecha de acceso 13 de febrero de 2018]; URL disponible en: <https://limpiezasil.com/desinfectantes-hospitalarios/>
38. Sarquis Said. El riesgo en la salud por el mal uso de los productos de aseo doméstico. [Base de datos] 2016. Disponible en: <https://www.elheraldo.co/salud/el-riesgo-en-la-salud-por-el-mal-uso-de-los-productos-de-aseo-domestico-311854>
39. Universidad de gestión de riesgos. Universidad Nacional de San Luis. Riesgos asociados a los gases comprimidos, licuados y criogénicos. Disponible en:

<http://www.ugr.unsl.edu.ar/normas/RIESGOS%20EN%20GASES%20ENVASADOS.doc>.

40. Universidad Nacional de La Plata. Riesgos físicos, mecánicos, químicos y biológicos. [Fecha de acceso 16 de febrero de 2018]; URL disponible en: https://unlp.edu.ar/seguridad_higiene/riesgos-fisicos-mecanicos-quimicos-y-biologicos-8676.
41. Fundación para la prevención de riesgos laborales. Riesgos relacionados con la higiene en el trabajo. Riesgos físicos. URL disponible en: <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-higiene-en-el-trabajo/riesgos-fisicos/>
42. Hernández A. Ventilación general en ambientes de trabajo. [Base de datos]; Publicado el 3 de junio de 2010 URL disponible en: <http://anyinira.blogspot.pe/2010/06/ventilacion-general-en-ambientes-de.html>
43. Cortés G. La humedad en espacios de trabajo, factor de riesgo a evitar por los empleados. [Fecha de acceso 02 de marzo de 2018]; URL disponible en: <http://anisalud.com/actualidad/notas-de-prensa-anis/1862-la-humedad-en-espacios-de-trabajo-factor-de-riesgo-a-evitar-por-los-empleados>.
44. INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) Iluminación, Instituto nacional de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. URL disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Ergonomia2/menuitem.8b2d6abdbe4a374bc6144a3a180311a0/?vgnnextoid=43e3cd01fd4b2310VgnVCM1000008130110aRCRD>.
45. Villaseñor B. Salud laboral: La temperatura en el trabajo. [internet]; 19 de abril, 2013. URL disponible en: <https://www.uhmasalud.com/bid/285662/salud-laboral-la-temperatura-en-el-trabajo>

46. Herrera L. Las vibraciones en el trabajo. [Base de datos]; URL disponible en: <http://www.gabineteprl.com/wp-content/uploads/2015/07/Vibraciones-en-el-trabajo.pdf>.
47. Universidad Politécnica de Catalunya Barcelona. Condiciones ambientales en los lugares de trabajo. [internet]; URL disponible en: <https://www.upc.edu/prevencio/es/seguridad-e-higiene/archivos/instrucciones-de-prevencion/idp-004-condiciones-ambientales-de-los-lugares-de-trabajo>.
48. ISTAS. Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud. Riesgos psicosociales. [internet]; [Fecha de acceso 14 de marzo de 2018]; URL disponible en: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>
49. Lapeña Y, Cibanal L, Pedraz A, Macía M. Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas 2013 URL disponible en: http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n3/es_0104-0707-tce-23-03-00555.pdf.
50. Sebastián O. La carga mental de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid URL disponible en: <http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/fichas%20de%20publicaciones/fondo%20historico/documentos%20divulgativos/docdivulgativos/psicosociologia/la%20carga%20de%20trabajo%20mental/carga%20mental.pdf>
51. Pérez J. Violencia en el lugar de trabajo. URL disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_489.pdf
52. Cabrera E. ¿Estas agotado emocionalmente? Posiblemente tengas el síndrome de Burnout Publicado en abril 2018. URL disponible en: <https://www.directoalpaladar.com.mx/salud-y-nutricion/estas-agotado-emocionalmente-posiblemente-tengas-el-sindrome-de-burnout>.

53. ECURED. Desempeño laboral. [Base de datos]; [Fecha de acceso 23 de marzo de 2017]; URL disponible en: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
54. Recursos humanos. Com. Productividad laboral. Actualizado en setiembre de 2015 Artículos. [Fecha de acceso 20 de abril de 2018]; URL disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/productividad-laboral/>
55. Acosta K. Importancia y funciones de RR.HH. Última actualización en mayo 2012 URL disponible en: <http://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/07/importancia-y-funciones-de-rr-hh/>
56. Abaunza M, Castellano Y, García L, Gómez J. La productividad de enfermería 2008. URL disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/12902/13662>
57. Zavala J. [internet]; 2011. URL disponible en: <https://www.emprendices.co/el-cumplimiento-de-metas/>
58. Reyes J. Importancia de la gestión del recurso humano. Actualizado el 04 mayo de 2015 URL disponible en: <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/>
59. Vargas L. Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima [Tesis licenciatura] 2017 [Fecha de acceso 23 de marzo de 2018]; URL disponible en: file:///D:/tesis%20riesgo%20laboral%20y%20desempeño%20profesional/Vargas_RLY%20tesis.pdf.
60. Quintana-Zavala M, Paravic-Klijn T, Sáez-Carrillo K. Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras Cienc. enferm. vol.21 no.3 Concepción dic. 2015 URL disponible en:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000300005.

61. General M. Definición de meta. Publicado: diciembre 24, 2014. URL disponible en: <http://conceptodefinicion.de/meta/>
62. Octavio H. Asistencia y cumplimiento de tareas. Disponible en: <https://evaluacionharry.wordpress.com/aspectos-obligatorios-del-proceso-de-evaluacion/asistencia-y-cumplimiento-de-tareas/>
63. Mycoach. Habilidad en el trabajo. Conocimiento puesto trabajo. Última actualización el 5 noviembre, 2008. URL disponible en: <http://www.mycoach.es/tag/conocimiento-puesto-trabajo/>
64. Travieso E. La responsabilidad del Profesional de Enfermería en el cumplimiento de la indicación médica verbal. URL disponible en: www.inism.gob.pe/datrans/pdf/Gestion/mof-enfermeria.pdf.
65. Castro C. Imagen de la enfermera jefe, que tiene el personal de enfermería del Hospital Nacional 2 de mayo, año 2008 Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/524/Castro_cc.pdf?sequence=1
66. Infojobs. Gestionar la eficacia de las personas en las organizaciones tiene ventajas tanto para el individuo como para la organización. URL disponible en: <https://recursos-humanos.infojobs.net/factores-de-la-eficacia-trabajo>.
67. General C. Conocimiento. [Base de datos]; Publicado en julio de 2014. URL disponible en: <http://conceptodefinicion.de/conocimiento>.
68. Conrado D. Definición de cooperación para el desarrollo. [internet]; URL disponible en: <http://www.apci.gob.pe/index.php/informacion-de-interes/registros-institucionales/item/130-definicion-de-cooperacion-para-el-desarrollo>.
69. Maggio E, Álvarez M. La adaptabilidad como competencia laboral. [Fecha de acceso 30 de marzo de 2018]; URL disponible en: <https://sites.google.com/site/tecnicasproyectivasorg/ladcl>
70. Coronel A. Gestión del tiempo en proyectos. Gestión de proyectos. URL disponible en: <http://www.eoi.es/>

/index.php/gesti%93n_del_tiempo_en_Proyectos_en_gesti%
b3n_de_proyectos.

71. Naranjo Y. Teoría de Dorotea Orem Autocuidado. URL disponible en:
<https://laestenosisaortica.wordpress.com/teorias-de-dorotea-orem-autocuidado/>
72. Amaro M. Florence Nightingale, la primera gran teórica de enfermería.
[Artículo científico] Rev cubana Enfermer v.20 n.3 Ciudad de la Habana
sep.-dic. 2004. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000300009

BIBLIOGRAFIA

- Casta R. Análisis en el sector salud acerca de la seguridad y salud en el trabajo. Vol. 8 Núm. 2 (2017): Investigación y Desarrollo en TIC.
- Díaz J, De la Cruz M. Nivel de riesgo biológico en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao Perú. 2017. Inicio > Vol. 10, Núm. 1 (2017)>Díaz-Salvador.
- Exposición a agentes biológicos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) C/ Torrelaguna 73, 28027 Madrid.
- Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 5ta Edición ed. México. 2010.
- Igartua M. Sistema de prevención de riesgos laborales (4ª ED.) 2018 N° de páginas: 512 págs. Editorial: TECN Lengua: castellano isbn: 9788430974429
- Iglesias M. Comentarios a la Ley de Prevención de riesgos laborales, 2ª ed., Civitas, 2009;
- Lapeña Y, Cibanal L, Pedraz A, Macía M. Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas 2013.
- Quintana M, Paravic T, Sáez K. Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras Cienc. enferm. vol.21 no.3 Concepción dic. 2015
- Raile M, Marriner A. Modelos y teorías de enfermería 7ma edición. España 2011.
- Sebastián O. La carga mental de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid
- Toscani D. Curso básico de prevención de riesgos laborales, Altaban ediciones, 2007.

ANEXOS

			Riesgos químicos	<ul style="list-style-type: none">▪ Trabajos prolongados de pie.▪ Permanecer sentado por periodos largos.▪ Mobiliario inadecuado▪ Posturas prolongadas▪ Levantar pesos de más de 20 kg. ❖ Exposición a detergentes, productos de limpieza.❖ Exposición a gases.❖ Exposición a desinfectantes como glutaraldehido, formaldehido.
--	--	--	------------------	--

			Riesgos físicos	<ul style="list-style-type: none">❖ Exposición a gases anestésicos.○ Ruido○ Ventilación○ Humedad○ Iluminación○ Temperatura○ Vibraciones○ Corrientes de aire.
			Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none">● Trabajo le produce estrés● Relaciones entre el equipo de salud● Sobrecarga laboral.● Existencia de riesgo de agresión o amenazas.● Sentirse emocionalmente agotado.

			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad profesional.• Conocimiento técnico.• Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.• Nivel de adaptabilidad• Tiempo óptimo en la realización de actividades.
--	--	--	--------------------	--

ANEXO N° 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario

Introducción

Sr.(a) licenciado(a), tenga usted buen día, mi nombre es Calmet Saravia Gabriela, Bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería de la UPSJB de Ica y me encuentro realizando un estudio titulado **RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO ENERO 2018**. Se le pide su colaboración en la recolección de datos, no es necesario que coloque sus datos porque son confidenciales.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta un cuestionario, el cual debe usted marcar la respuesta de acuerdo a su criterio.

I. DATOS GENERALES

1. SEXO:

- a) Varón
- b) Mujer

2. EDAD:

- a) Menor de 30 años
- b) 31-50 años
- c) De 51 a más años.

3. EXPERIENCIA LABORAL:

- a) Menor de 5 años
- b) 6-15 años
- c) De 16 a más años.

4. SERVICIO DONDE LABORA

- a) Servicio de emergencia
- b) Servicio de medicina
- c) Servicio de cirugía
- d) Servicio de S.O.P
- e) Servicio de pediatría
- f) Servicio pediatría atención inmediata
- g) Servicio atención intermedia
- h) Estrategias sanitarias (VIH-SIDA, TBC, ESNI.CRED)

II. RIESGOS LABORALES:

Nº	DIMENSIONES	Si	No
	Riesgos biológicos		
1	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, cuenta con equipo insuficiente de protección personal?		
2	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como VIH, hepatitis, tuberculosis, meningitis?		
3	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?		
4	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?		
5	En el desarrollo de sus actividades laborales, cuál de los siguientes tipos de enfermedades ha padecido. Puede marcar varias si fuera necesario. Virales Parasitarias Bacterianas	Si Si Si	No No No

	Fúngicas Ninguno	Si	No
	Riesgos ergonómicos		
6	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?		
7	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?		
8	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?		
9	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?		
10	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, está expuesto a permanecer frente al computador por largos períodos?		
11	¿Las sillas, soportes de su servicio son inadecuadas para realizar sus actividades?.		
12	¿Está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?		
13	Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox.20Kg a más		
	Riesgos químicos		
14	En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza.		
15	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos.		
16	En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros.		
17	En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a gases anestésicos.		

	Riesgos físicos		
18	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?		
19	¿Las condiciones de circulación del aire del servicio donde usted labora son inadecuadas?		
20	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?		
21	¿La iluminación del servicio donde usted labora, es inadecuada para las actividades que realiza?		
22	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?		
23	¿Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones?		
24	¿Durante la jornada laboral está expuesto a corrientes de aire?		
	Riesgos psicosociales		
25	¿El proceso de su trabajo genera en usted estrés laboral?		
26	¿Existen malas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?		
27	¿Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental?		
28	¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos?		
29	¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?		
30	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?		

DESEMPEÑO PROFESIONAL

Leyenda.

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

Nº	VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL	5	4	3	2	1
	Productividad laboral.					
1	¿Cumple con su trabajo dentro de la organización?					
2	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
3	¿Llega a cumplir con los objetivos establecidas de la organización?					
4	Ud. contribuye en el cumplimiento de los propósitos de la organización?					
	Eficacia laboral	5	4	3	2	1
5	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
6	¿Usted cumple con las funciones asignadas en el área correspondiente?					
7	¿Ud. conoce las funciones que desarrolla en su puesto de trabajo?					
8	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
9	¿Ud. logra la realizar las actividades que le han asignado?					
	Eficiencia laboral.	5	4	3	2	1
10	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional					

11	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
12	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
13	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
14	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que realiza es óptimo?					

ANEXO N° 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – CONSULTA DE EXPERTOS PRUEBA BINOMIAL

ITEMS	N° DE JUEZ					P
	1	2	3	4	5	
1. El instrumento responde al planteamiento del problema	1	1	1	1	1	0.031
2. El instrumento responde a los objetivos a investigar	1	1	1	1	1	0.031
3. Las preguntas planteadas miden al problema planteado	1	1	1	1	1	0.031
4. La estructura que presenta el instrumento es secuencial	1	1	1	1	1	0.031
5. Los términos utilizados son comprensibles	1	1	1	1	1	0.031
6. Las preguntas son claras	1	1	1	1	1	0.031
7. El número de preguntas es adecuado	1	1	1	1	1	0.031

$$P = \frac{\sum p}{N^{\circ} \text{ de items}} = 0.217/7 = 0,031$$

P= 0.217/7

P = 0.031

P < 0.05

El grado de concordancia es significativo por lo tanto el instrumento es válido.

ANEXO N° 4

TABLA DE CÓDIGOS

DATOS GENERALES		
SEXO	a)	1
	b)	2
EDAD	a)	1
	b)	2
EXPERIENCIA LABORAL	a)	1
	b)	2
	c)	3
SERVICIO DONDE LABORA	a)	1
	b)	2
	c)	3
	d)	4
	e)	5
	f)	6
	g)	7
	h)	8

RIESGOS LABORALES

RIESGOS BIOLÓGICOS		
N° ITEMS	SI	NO
1	2	1
2	2	1
3	2	1
4	2	1
5	2	1
RIESGOS ERGONÓMICOS		
6	2	1
7	2	1
8	2	1
9	2	1
10	2	1
11	2	1
12	2	1
13	2	1
RIESGOS QUÍMICOS		
14	2	1
15	2	1
16	2	1

17	2	1
RIESGOS FÍSICOS		
18	2	1
19	2	1
20	2	1
21	2	1
22	2	1
23	2	1
24	2	1
RIESGOS PSICOSOCIALES		
25	2	1
26	2	1
27	2	1
28	2	1
29	2	1
30	2	1

DESEMPEÑO PROFESIONAL

N° ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
PRODUCTIVIDAD LABORAL					
1	5	4	3	2	1
2	5	4	3	2	1
3	5	4	3	2	1
4	5	4	3	2	1
EFICACIA LABORAL					
5	5	4	3	2	1
6	5	4	3	2	1
7	5	4	3	2	1
8	5	4	3	2	1
9	5	4	3	2	1
EFICIENCIA LABORAL					
10	5	4	3	2	1
11	5	4	3	2	1
12	5	4	3	2	1
13	5	4	3	2	1
14	5	4	3	2	1

ANEXO N° 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE RIESGOS LABORALES

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítem.

S_t^2 : La varianza del total

K : El número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

$$\frac{30}{30 - 1} \left(1 - \frac{4.58}{13.97} \right)$$

Alfa de Cronbach:0.7

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1, por lo tanto, el instrumento es confiable.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, que se lleva a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, considerando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítem.

S_t^2 : La varianza del total

K : El número de ítems.

Usando el software estadístico Excel, se obtuvo los siguientes resultados Estadísticos de fiabilidad:

$$\frac{14}{14-1} \left(1 - \frac{1.09}{2.83} \right)$$

Alfa de Cronbach:0.7

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1, por lo tanto, el instrumento es altamente confiable.

ANEXO N° 6

MEDICIÓN DE LA VARIABLE RIESGOS LABORALES A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STANONES

Es el coeficiente que permitirá conocer los intervalos por puntajes alcanzados en la primera variable.

- 1.- Se calculó la Media \bar{X}
- 2.- Se calculó la Desviación Estándar $DS = \sqrt{ST^2}$
- 3.- Se estableció valores para a y b

Dimensión riesgos biológicos:

$$a = \bar{X} - 0.75 (DS)$$

$$b = \bar{X} + 0.75 (DS)$$

$$a = 9 - (0.75 \times 1)$$

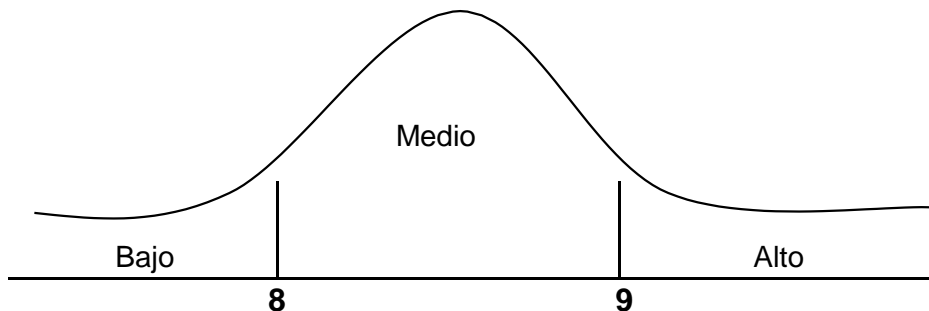
$$b = 9 + (0.75 \times 1.0)$$

$$a = 9 - 0.75$$

$$b = 9 + 0.75$$

$$a = 8$$

$$b = 9$$



CATEGORÍAS:

Alto

Medio

Bajo

INTERVALO

> 9 puntos

De 8 a 9 puntos

< 8 puntos

Dimensión riesgos ergonómicos:

$$a = \bar{X} - 0.75 (DS)$$

$$b = \bar{X} + 0.75 (DS)$$

$$a = 12 - (0.75 \times 2.3)$$

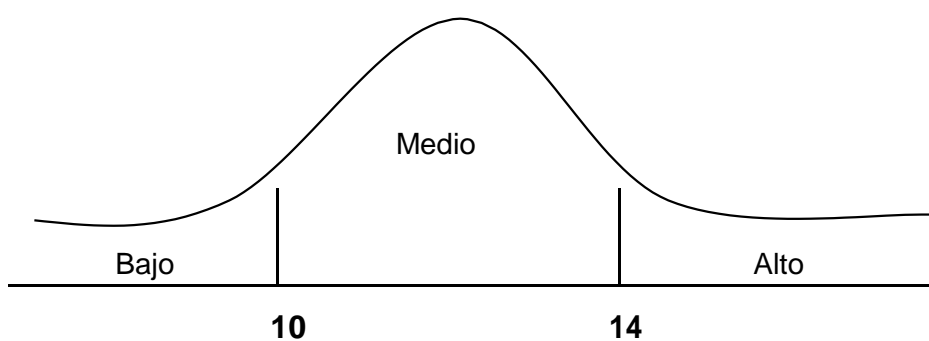
$$b = 12 + (0.75 \times 2.3)$$

$$a = 12 - 1.7$$

$$b = 12 + 1.7$$

$$a = 10$$

$$b = 14$$



CATEGORÍAS:

Alto

Medio

Bajo

INTERVALO

> 14 puntos

De 10 a 14 puntos

< 10 puntos

Dimensión riesgos químicos:

$$a = \bar{X} - 0.75 (DS)$$

$$b = \bar{X} + 0.75 (DS)$$

$$a = 6.1 - (0.75 \times 1.5)$$

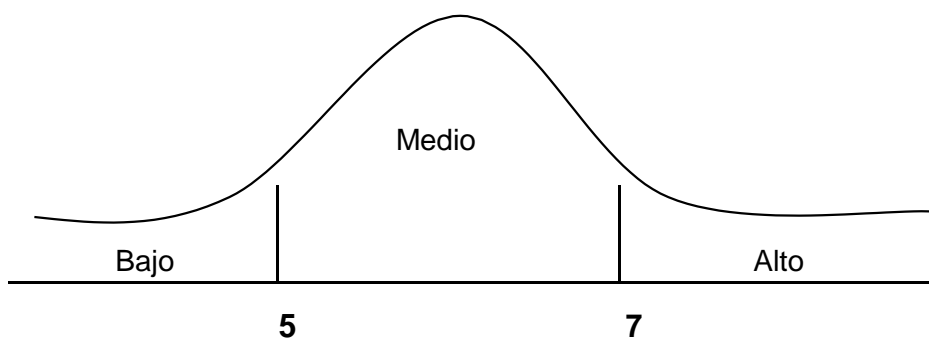
$$b = 6.1 + (0.75 \times 1.5)$$

$$a = 6.1 - 1.1$$

$$b = 6.1 + 1.1$$

$$a = 5$$

$$b = 7$$



CATEGORÍAS:

Alto
Medio
Bajo

INTERVALO

>7 puntos
De 5 a 7 puntos
< 5 puntos

Dimensión riesgos físicos:

$$a = \bar{X} - 0.75 \text{ (DS)}$$

$$b = \bar{X} + 0.75 \text{ (DS)}$$

$$a = 11 - (0.75 \times 1)$$

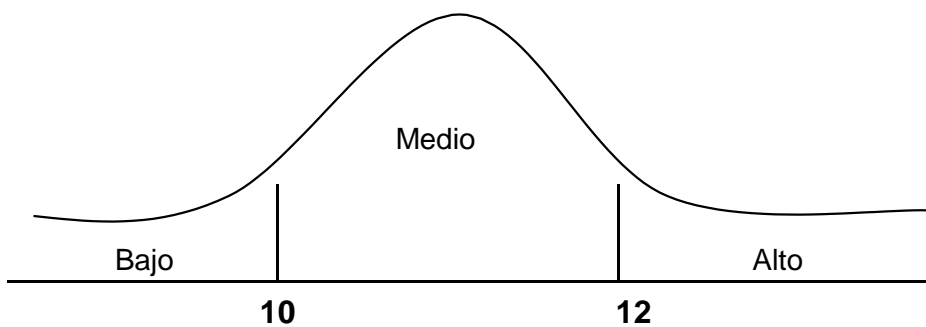
$$b = 11 + (0.75 \times 1)$$

$$a = 11 - 0.75$$

$$b = 11 + 0.75$$

$$a = 10$$

$$b = 12$$

**CATEGORÍAS:**

Alto
Medio
Bajo

INTERVALO

> 12 puntos
De 10 a 12 puntos
< 10 puntos

Dimensión riesgos psicosociales:

$$a = \bar{X} - 0.75 \text{ (DS)}$$

$$b = \bar{X} + 0.75 \text{ (DS)}$$

$$a = 11 - (0.75 \times 0.92)$$

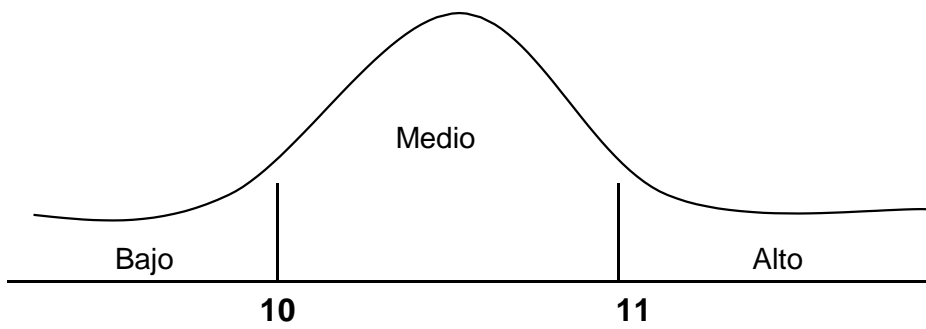
$$b = 11 + (0.75 \times 0.92)$$

$$a = 11 - 0.69$$

$$b = 11 + 0.69$$

$$a = 10$$

$$b = 11$$



CATEGORÍAS:

Alto
Medio
Bajo

INTERVALO

> 11 puntos
De 10 a 11 puntos
< 10 puntos

Resultado global:

$a = \bar{X} - 0.75 (DS)$

$b = \bar{X} + 0.75 (DS)$

$a = 49 - (0.75 \times 3.73)$

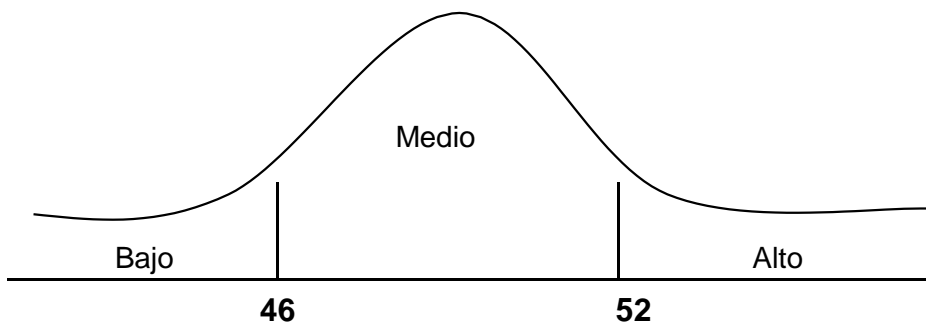
$b = 49 + (0.75 \times 3.73)$

$a = 49 - 2.79$

$b = 49 + 2.79$

$a = 46$

$b = 52$



CATEGORÍAS:

Alto
Medio
Bajo

INTERVALO

> 52 puntos
De 46 a 52 puntos
< 46 puntos

MEDICIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión productividad laboral:

$$a = \bar{X} - 0.75 (DS)$$

$$b = \bar{X} + 0.75 (DS)$$

$$a = 19 - (0.75 \times 1.18)$$

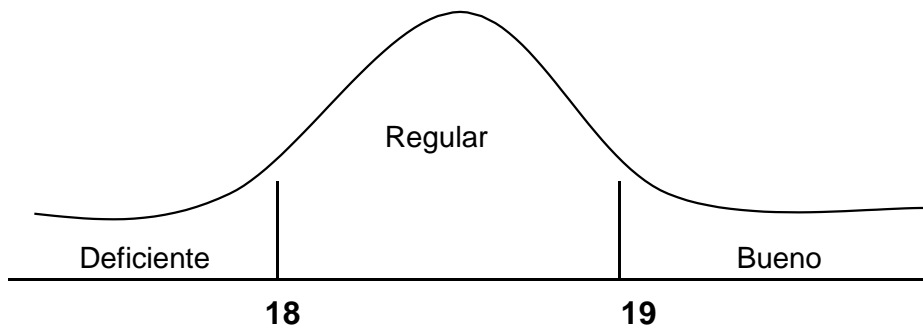
$$b = 19 + (0.75 \times 1.18)$$

$$a = 19 - 0.88$$

$$b = 19 + 0.88$$

$$a = 18$$

$$b = 19$$



CATEGORÍAS:

Bueno

Regular

Deficiente

INTERVALO

> 19 puntos

De 18 a 19 puntos

< 18 puntos

Dimensión eficacia laboral:

$$a = \bar{X} - 0.75 (DS)$$

$$b = \bar{X} + 0.75 (DS)$$

$$a = 24 - (0.75 \times 0.9)$$

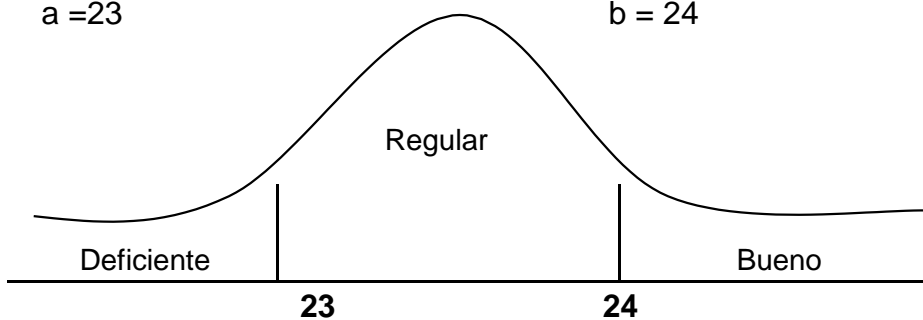
$$b = 24 + (0.75 \times 0.9)$$

$$a = 24 - 0.67$$

$$b = 24 + 0.67$$

$$a = 23$$

$$b = 24$$



CATEGORÍAS:

Bueno

Regular

Deficiente

INTERVALO

> 24 puntos

De 23 a 24 puntos

< 23 puntos

Dimensión eficiencia laboral:

$$a = \bar{X} - 0.75 \text{ (DS)}$$

$$b = \bar{X} + 0.75 \text{ (DS)}$$

$$a = 24.4 - (0.75 \times 0.7)$$

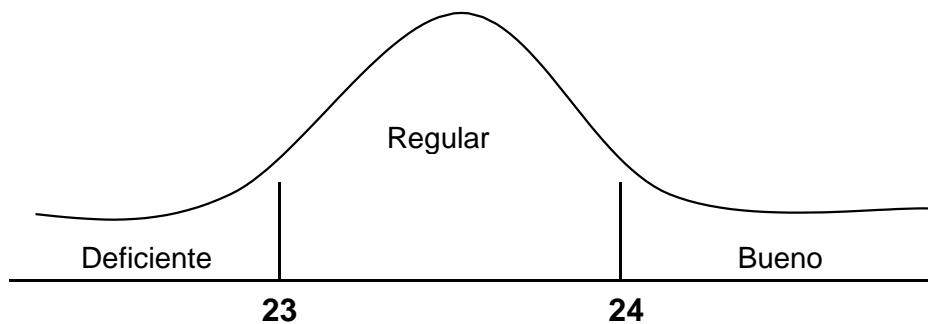
$$b = 24.4 + (0.75 \times 0.7)$$

$$a = 24.4 - 0.52$$

$$b = 24.4 + 0.52$$

$$a = 23$$

$$b = 24$$

**CATEGORÍAS:**

Bueno

Regular

Deficiente

INTERVALO

> 24 puntos

De 23 a 24 puntos

< 23 puntos

Resultado global:

$$a = \bar{X} - 0.75 \text{ (DS)}$$

$$b = \bar{X} + 0.75 \text{ (DS)}$$

$$a = 67 - (0.75 \times 1)$$

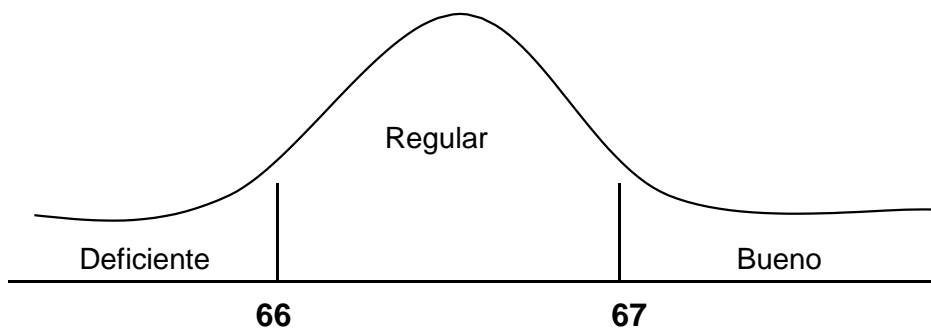
$$b = 67 + (0.75 \times 1)$$

$$a = 67 - 0.75$$

$$b = 67 + 0.75$$

$$a = 66$$

$$b = 67$$



CATEGORÍAS:

Bueno

Regular

Deficiente

INTERVALO

> 67 puntos

De 66 a 67 puntos

< 66 puntos

ANEXO N°7

TABLA MATRIZ DE LA PRIMERA VARIABLE

RIESGOS LABORALES																																								
ENCUESTADOS	DATOS				RIESGOS BIOLÓGICOS						RIESGOS ERGONÓMICOS							RIESGOS QUÍMICOS					RIESGOS FÍSICOS							RIESGOS PSICOSOCIALES							TOTAL			
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	ST	6	7	8	9	10	11	12	13	ST	14	15	16	17	ST	18	19	20	21	22	23	24	ST	25	26	27	28		29	30	ST
1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	11	53
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	1	1	2	2	14	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	11	52
3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	1	1	2	14	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	1	1	10	2	1	2	2	1	1	9	50
4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	11	53
5	2	1	1	1	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	1	1	2	2	14	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	11	52
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	1	2	2	14	2	2	2	1	7	2	2	1	2	1	2	1	11	2	1	2	2	2	2	11	53
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	1	1	2	13	2	2	2	1	7	2	2	1	2	1	2	1	11	2	1	2	2	2	2	11	52
8	1	2	2	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	1	1	2	14	2	2	2	1	7	2	2	1	2	1	2	1	11	2	1	2	2	2	2	11	53
9	1	2	2	2	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	1	7	2	2	1	2	1	2	1	11	2	1	2	2	2	2	11	53
10	2	3	3	2	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	1	2	2	14	2	2	2	1	7	2	2	1	2	1	2	1	11	2	1	2	2	2	2	11	52
11	2	2	2	3	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	1	1	2	2	14	2	1	2	1	6	2	1	1	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	11	50
12	1	2	2	3	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	1	1	2	2	14	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	11	52
13	2	1	1	3	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	11	53
14	2	1	1	3	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	2	11	53
15	2	2	2	3	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	1	1	10	2	1	1	1	1	1	7	49
16	2	2	2	4	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	1	1	11	2	1	2	2	2	2	11	54
17	2	2	2	4	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	1	1	11	2	1	2	2	2	2	11	55
18	2	2	2	4	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	1	1	12	2	1	2	2	2	2	11	55

44	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	1	2	1	1	2	1	1	10	1	1	1	1	4	2	2	1	2	2	1	2	12	2	2	2	2	2	2	2	12	48
45	2	3	3	10	2	2	2	2	2	10	1	1	2	1	1	2	1	1	10	1	1	1	1	4	2	2	1	2	2	1	2	12	2	2	2	2	2	2	2	12	48
46	2	1	1	10	2	2	2	2	2	10	1	1	2	1	1	2	1	1	10	1	1	1	1	4	2	2	1	2	2	1	2	12	2	2	2	2	2	2	2	12	48
47	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	1	1	2	1	1	2	1	1	10	1	1	1	1	4	2	2	1	2	1	2	1	11	2	2	2	2	2	2	2	12	47
48	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	1	1	2	1	1	2	1	1	10	1	2	1	2	6	2	2	1	2	1	2	1	11	2	1	2	1	2	2	10	47	
49	1	1	1	11	2	2	2	2	2	10	1	1	2	1	1	2	1	1	10	2	1	2	2	7	2	2	1	2	1	2	1	11	2	2	2	2	2	2	12	50	
50	2	1	1	11	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	1	1	2	1	11	1	2	1	1	5	2	2	1	2	2	1	2	12	2	2	2	2	2	2	12	50	

TABLA MATRIZ DE LA SEGUNDA VARIABLE

DESEMPEÑO LABORAL																		
ENCUESTADOS	PRODUCTIVIDAD LABORAL					EFICACIA LABORAL						EFICIENCIA LABORAL						TOTAL
	1	2	3	4	ST	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	ST	
1	4	5	4	4	17	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	5	24	63
2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	69
3	5	4	5	4	18	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	66
4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	70
5	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	68
6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	69
7	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	68
8	5	5	5	5	20	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	67
9	5	4	5	4	18	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	65
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	70
11	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	66
12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	69
13	5	4	5	4	18	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	66
14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	70
15	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	68
16	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	68
17	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	67
18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	70
19	5	4	5	4	18	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	66

20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	69
21	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	66
22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	69
23	5	4	5	4	18	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	67
24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	3	23	5	4	5	5	5	24	67
25	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	66
26	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	68
27	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	69
28	5	5	5	5	20	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	68
29	4	5	5	4	18	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	66
30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	70
31	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	69
32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	70
33	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	67
34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	68
35	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	68
36	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	69
37	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	67
38	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	69
39	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	68
40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	70
41	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	69
42	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	69
43	4	5	5	4	18	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	67
44	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	69

45	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	67
46	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	70
47	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22	66
48	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	70
49	4	5	5	4	18	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	5	22	64
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	70

ANEXO N° 8
TABLA 2
RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSION BIOLÓGICOS
EN LOS ENFERMEROS DEL
HOSPITAL SAN JUAN DE
DIOS DE PISCO
ENERO 2018

DIMENSION RIESGOS BIOLÓGICOS	Fr.	%
ALTO > 9	24	48
MEDIO DE 8 a 9	22	44
BAJO < 8	04	8
TOTAL GENERAL	50	100

TABLA 3
RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS
ERGONÓMICOS EN LOS ENFERMEROS
DEL HOSPITAL SAN JUAN DE
DIOS DE PISCO
ENERO 2018

DIMENSION RIESGOS ERGONÓMICOS	Fr.	%
ALTO > 14	11	22
MEDIO DE 10 a 14	34	68
BAJO < 10	05	10
TOTAL GENERAL	50	100

TABLA 4
RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS
QUÍMICOS EN LOS ENFERMEROS DEL
HOSPITAL SAN JUAN DE
DIOS DE PISCO
ENERO 2018

DIMENSIÓN RIESGOS QUÍMICOS	Fr.	%
ALTO > 7	14	28
MEDIO DE 5 a 7	23	46
BAJO < 5	13	26
TOTAL GENERAL	50	100

TABLA 5
RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS
FÍSICOS EN LOS ENFERMEROS DEL
HOSPITAL SAN JUAN DE
DIOS DE PISCO
ENERO 2018

DIMENSIÓN RIESGOS FÍSICOS	Fr.	%
ALTO > 12	03	6
MEDIO DE 10 a 12	44	88
BAJO < 10	03	6
TOTAL GENERAL	50	100

TABLA 6
RIESGOS LABORALES SEGÚN DIMENSIÓN RIESGOS
PSICOSOCIALES EN LOS ENFERMEROS
DELHOSPITAL SAN JUAN
DE DIOS DE PISCO
ENERO 2018

DIMENSIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES	Fr.	%
ALTO > 11	16	32
MEDIO DE 10 a 11	31	62
BAJO < 10	03	6
TOTAL GENERAL	50	100

TABLA 7
RIESGOS LABORALES SEGÚN RESULTADO GLOBAL EN
LOS ENFERMEROS DELHOSPITAL SAN JUAN
DE DIOS DE PISCO
ENERO 2018

RESULTADO GLOBAL	Fr.	%
ALTO > 52	12	24
MEDIO DE 46 a 52	30	60
BAJO < 46	08	16
TOTAL GENERAL	50	100

TABLA 8
DESEMPEÑO PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL
HOSPITAL SAN JUAN DE
DIOS DE PISCO
ENERO 2018

DIMENSION PRODUCTIVIDAD LABORAL	Fr.	%
BUENO > 19	26	52
REGULAR DE 18 a 19	20	40
DEFICIENTE < 18	04	8
TOTAL GENERAL	50	100

TABLA 9
DESEMPEÑO PROFESIONAL SEGÚN DIMENSIÓN EFICACIA
LABORAL EN LOS ENFERMEROS
DEL HOSPITAL SAN JUAN
DE DIOS DE PISCO
ENERO 2018

DIMENSIÓN EFICACIA LABORAL	Fr.	%
BUENO > 24	33	66
REGULAR DE 23 a 24	14	28
DEFICIENTE < 23	03	6
TOTAL GENERAL	50	100

TABLA 10
DESEMPEÑO PROFESIONAL LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN
EFICIENCIA LABORAL EN LOS ENFERMEROS
DEL HOSPITAL SAN JUAN
DE DIOS DE PISCO
ENERO 2018

DIMENSIÓN EFICIENCIA LABORAL	Fr.	%
BUENO > 24	26	52
REGULAR DE 23 a 24	22	44
DEFICIENTE < 23	02	4
TOTAL GENERAL	50	100

TABLA 11
RIESGOS LABORALES SEGÚN RESULTADO GLOBAL EN
LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL SAN
JUAN DE DIOS DE PISCO
ENERO 2018

RESULTADO GOBAL	Fr.	%
BUENO > 67	31	62
REGULAR DE 66 a 67	17	34
DEFICIENTE < 66	02	4
TOTAL GENERAL	50	100

ANEXO N° 9

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ autorizo mi participación en la investigación titulada: “Riesgos laborales y desempeño profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018. La finalidad de la investigación consiste en identificar los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras

Tengo conocimiento que, en cualquier momento, puedo retirarme de la investigación, con el compromiso de informar oportunamente a los investigadores. Además, los resultados de esta investigación van a ser publicados sin violar el derecho a la intimidad y la dignidad humana, preservando en todo momento la confidencialidad de la información relacionada con la privacidad. Los costos de la investigación corren a cargo del investigador.

Finalmente me hago responsable de seguir todas las indicaciones que me formulen los investigadores en el transcurso de los procedimientos a realizar.

DNI.....