

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS**  
**TRABAJADORES DE LA CLÍNICA OCUPACIONAL RAMAZINNI DE HUACHO –**  
**2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN**  
**ENFERMERÍA**

**TESISTA:**

Bach. Salvador Matta, Julio Ichiro

**ASESORA:**

Dra. Oscuvilca Tapia, Elsa Carmen



Dra. Elsa C. Oscuvilca Tapia  
ASESORA DE TESIS

**HUACHO – 2021**

**RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA CLÍNICA OCUPACIONAL RAMAZINNI DE HUACHO –  
2020**

Bach. Salvador Matta, Julio Ichiro

**TESIS DE PREGRADO**

**ASESORA:** Dra. Oscuivilca Tapia, Elsa Carmen

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**2021**

**ASESORA:**

Dra. OSCUVILCA TAPIA, ELSA CARMEN

**JURADO EVALUADOR:**

**PRESIDENTA**

Mg. VELÁSQUEZ OYOLA, MARGARITA BETZABE

**SECRETARIO**

M.C. VALLADARES VERGARA, EDGAR IVAN

**VOCAL**

Lic. VERGARA GUADALUPE, POMPEYO

## **DEDICATORIA**

A Dios por la fuerza espiritual, quien me guío y no me dejo caer en el camino lleno de obstáculos y poder salir adelante.

A mis padres, pues ellos son el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional; ya que sentaron en mí, su base de responsabilidad y deseos de ser cada día mejor; también por todo su esfuerzo y sacrificio, por el amor que me brindan, por el apoyo incondicional que recibí en todo el proceso de formación profesional, por ser mi ejemplo y guía en todo momento.

Salvador Matta, Julio Ichiro

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres, por todo el apoyo incondicional y la confianza que me brindan día con día tanto en lo emocional, espiritual como en lo económico.

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por haberme permitido ser parte de ella al abrirme las puertas para poder estudiar, desarrollarme de la mejor manera en mi carrera profesional de enfermería.

A los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería por brindarme los conocimientos oportunos para mi formación profesional.

A la Escuela Profesional de Enfermería por los correspondientes documentos que nos garantizaban el inicio de la recolección de datos.

A mi asesora Dra. Elsa Carmen Oscuvilca Tapia por el tiempo, dedicación y el apoyo durante la elaboración de la tesis hasta su sustentación.

Y agradecer a quienes me apoyaron para la realización de este trabajo, a los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho.

Salvador Matta, Julio Ichiro

## INDICE

CARATULA.....	I
TITULO.....	II
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
INDICE.....	VI
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2 Formulación del problema.....	10
1.2.1 Problema general.....	10
1.2.2 Problemas específicos .....	10
1.3 Objetivos de la Investigación .....	11
1.3.1 Objetivo general.....	11
1.3.2 Objetivos específicos .....	11
1.4 Justificación de la Investigación.....	12
1.5 Delimitación del estudio.....	16
1.6 Viabilidad del estudio.....	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	18
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	18
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	18
2.1.2 Investigaciones nacionales .....	25
2.2 Bases Teóricas .....	32
2.3 Definición de términos básicos.....	50
2.4 Hipótesis de investigación .....	52
2.4.1 Hipótesis general.....	52
2.4.2 Hipótesis específicos.....	53
CAPÍTULO III: METODOLOGIA .....	54
3.1 Diseño Metodológico .....	54

3.1.1 Tipo de Investigación.....	54
3.1.2 Nivel de Investigación .....	54
3.1.3 Diseño .....	54
3.1.4 Enfoque .....	55
3.2 Población y Muestra .....	55
3.3 Operacionalización de Variables e indicadores .....	56
3.4 Técnicas de recolección de datos.....	57
3.4.1 Técnicas a emplear.....	57
3.4.2 Descripción del instrumento .....	57
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información .....	58
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	60
4.1 Contrastación de hipótesis .....	60
4.2 Análisis de resultados .....	67
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....	71
5.1 Discusión de resultados .....	71
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	79
6.1 Conclusiones.....	79
6.2 Recomendaciones .....	81
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	82
7.1 Fuentes documentales.....	82
7.2 Fuentes bibliográficas.....	82
7.3 Fuentes hemerográficas .....	83
7.4 Fuentes electrónicas.....	83
ANEXOS .....	87

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre riesgos Laborales y Desempeño Profesional.....	60
Tabla 2. Relación entre los riesgos biológicos y el desempeño profesional .....	61
Tabla 3. Relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño profesional .....	62
Tabla 4. Relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño profesional.....	63
Tabla 5. Relación entre los riesgos laborales y la productividad laboral .....	64
Tabla 6. Relación entre los riesgos laborales y la eficacia laboral .....	65
Tabla 7. Relación entre los riesgos laborales y la eficiencia laboral .....	66
Tabla 8. Riesgos Laborales por dimensiones de los trabajadores .....	67
Tabla 9. Desempeño Profesional por dimensiones de los trabajadores .....	68
Tabla 10. Características sociodemográficas de los trabajadores .....	69



## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario .....	87
ANEXO 2. Juicio de expertos .....	90
ANEXO 3. Matriz de correlaciones .....	91
ANEXO 4. Confiabilidad del instrumento de medición .....	92
ANEXO 5. Consentimiento informado .....	94
ANEXO 6. Carta de solicitud de autorización para recolección de información.....	95
ANEXO 7. Autorización para recolección de información .....	96

## RESUMEN

La presente investigación “*Riesgos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho - 2020*”, tiene como **Objetivo:** Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020. **Material y Método:** Nivel de investigación II, tipo cuantitativo, retrospectivo, descriptivo, correlacional y transversal, diseño no experimental. Se contó con una población de 110 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicó como instrumento el cuestionario. La técnica de procesamiento de datos es el Chi - cuadrado. **Resultados:** Para la variable riesgos laborales, el 63.6% (70) presenta un riesgo laboral medio, el 21.8% (24) un riesgo laboral alto y el 14.5% (16) un riesgo laboral bajo. Respecto a la variable desempeño profesional se determinó que el 60% (66) tiene un desempeño medio, el 29.1% (32) un desempeño alto y el 10.9% (12) un desempeño bajo. **Conclusión:** Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho, según el resultado de Chi cuadrado teniendo un valor de  $p < 0,05$  (0,004).

**Palabras claves:** Trabajadores, riesgos laborales, desempeño profesional.

## ABSTRACT

The present investigation "Occupational Risks and Professional Performance of the workers of the Ramazinni Occupational Clinic of Huacho - 2020", aims to: Determine the relationship between occupational risks and the professional performance of the workers of the Ramazinni Occupational Clinic of Huacho - 2020. Material and Method: Research level II, quantitative, retrospective, descriptive, correlational and cross-sectional type, non-experimental design. There was a population of 110 workers. For data collection, the questionnaire was applied as an instrument. The data processing technique is Chi - square. Results: For the occupational risks variable, 63.6% (70) present a medium occupational risk, 21.8% (24) a high occupational risk and 14.5% (16) a low occupational risk. Regarding the professional performance variable, it was determined that 60% (66) have a medium performance, 29.1% (32) a high performance and 10.9% (12) a low performance. Conclusion: There is a statistically significant relationship between occupational risks and the professional performance of the workers of the Ramazinni Occupational Clinic in Huacho, according to the Chi-square result, having a value of  $p < 0.05$  (0.004).

**Keywords:** Workers, occupational hazards, professional performance.

## INTRODUCCIÓN

La salud ocupacional es una rama de la salud enriquecida por una variedad de funciones multidisciplinarias destinadas a promover y velar por la protección de la salud de los trabajadores, a través de las medidas de prevención y control de las enfermedades, accidentes y cualquier tipo de factor que someta a situaciones de peligro la salud del trabajador. En otras palabras, la salud ocupacional tiene como único fin promover el trabajo seguro, generando ambientes laborales óptimos para el grupo de trabajo, garantizando de esta manera el bienestar tanto físico, como mental y social de los trabajadores.

Los riesgos laborales son aquellas situaciones que se suscitan en el centro de trabajo, en donde los trabajadores realizan sus funciones de manera cotidiana. Debido a que la exposición a los riesgos ocupacionales es de manera constante, es muy importante conocer este campo de la salud, en donde velar por la salud y seguridad del trabajador sea vital e importante.

En la actualidad es común observar que la salud del trabajador recién está siendo tomada en cuenta dentro de las empresas debido a la coyuntura que se suscita hoy en día, pero a pesar de ello las situaciones de riesgo siempre están presentes en las actividades del trabajador, es por ello de suma importancia velar por la seguridad de los trabajadores generando un trabajo seguro dentro de un centro laboral.

El desempeño profesional se define como una serie de actividades o servicios realizados por los trabajadores de una entidad, de acuerdo a las normas establecidas y que se requiere su cumplimiento. La dimensión de productividad es el resultado de la fusión de dos variables resaltantes en la empresa, como el individuo y sus procesos a realizar en su centro de labores. La dimensión de eficacia se define como los resultados de una actividad o procedimiento que un individuo realiza en su vida diaria, se encuentra de manera directa relacionada con el hecho de lograr cumplir los objetivos propuestos. La dimensión de eficiencia tiene sus

enfoques en los recursos, en la manera más adecuada posible de poder utilizarlos con el fin de lograr un objetivo.

Por lo antes mencionado nace el interés de investigar los riesgos laborales y desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020, de tal forma se busca fortalecer la cultura de prevención dentro del ámbito laboral, con la única finalidad de disminuir la tasa de morbilidad de los trabajadores, para de esta manera prevalecer la salud lo más óptimo posible.

La presente investigación contiene los siguientes capítulos: CAPITULO I: Planteamiento del problema, incluyendo la realidad problemática, formulación del problema, objetivos. CAPITULO II: Denominado “Marco teórico de la investigación” contiene antecedentes de la investigación, donde se realiza una síntesis de investigaciones y otras publicaciones relacionadas con el estudio, bases teóricas, definiciones de términos básicos y la hipótesis. CAPITULO III: Marco metodológico, tipo de investigación, enfoque, operacionalización de variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de la información. CAPITULO IV: Resultados de las variables de la investigación, se mostrará los resultados porcentuales en relación se presentan cuadros y gráficos debidamente descritos. CAPÍTULO V: Discusión de los resultados de la investigación, se presentan los resultados del contraste de la variable a partir de un análisis descriptivo donde se considera el análisis e interpretación del estudio. Finalmente, CAPITULO VI: Conclusiones y recomendaciones.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La Organización Mundial de la Salud (OMS), presenta el campo de la salud ocupacional como una rama de la salud enriquecida por una variedad de funciones multidisciplinarias destinadas a promover y velar por la protección de la salud de los trabajadores, a través de las medidas de prevención y control de las enfermedades, accidentes y cualquier tipo de factor que someta a situaciones de peligro la salud del trabajador. En otras palabras, la salud ocupacional tiene como único fin promover el trabajo seguro, generando ambientes laborales óptimos para el grupo de trabajo, garantizando de esta manera el bienestar tanto físico, como mental y social de los trabajadores. En sus inicios, la salud ocupacional surgió con el propósito de proteger a aquellas personas que estaban más expuestas a riesgos físicos en el trabajo, pero en la actualidad abarca a todos los trabajadores de diferentes profesiones u oficios, encaminado al único objetivo que es el de velar por la salud de los trabajadores disminuyendo el riesgo en el ambiente laboral. (Raffino, 2019)

Los riesgos laborales son aquellas situaciones y/o hechos que se suscitan en el centro de trabajo, en donde los trabajadores realizan sus funciones de manera cotidiana. Debido a que la exposición a los riesgos ocupacionales es de manera constante, es muy importante conocer este campo de la salud, en donde velar por la salud y seguridad del trabajador sea vital e importante, ya que el riesgo es permanente exponiendo de esta manera a los trabajadores a situaciones que puedan causar lesiones o enfermedades debido al ambiente laboral. Estas situaciones de peligro constantes afectan tanto de forma individual al trabajador como al grupo laboral, y desencadenan consecuencias negativas a la salud, y por consiguiente en el desempeño dentro del campo laboral

de los trabajadores, generando un incumplimiento en los objetivos de la institución. (Marcelo, 2015)

Hoy en día la existencia y aplicación de las medidas preventivas en la salud de los trabajadores no es suficiente, debido a que por más cultura de prevención que se promocióne en las instituciones de trabajo diversos, es cotidiano estar expuesto a situaciones de peligro en cualquier área de trabajo, más aún si las instituciones prestadoras del servicio de la salud no profundizan y enfatiza la importancia de la salud de sus empleados. Muestra de ello, es que el área legal de las instituciones encargadas de la vigilancia, manejo y control de los riesgos laborales son dejadas de lado, dando como resultado que la tasa de accidentes y enfermedades en los trabajadores incrementa considerablemente. Asimismo, menciona que día a día nacen acciones nuevas que se encuentran encaminadas a fortalecer la cultura promocional y preventiva de la salud de los empleados, siendo este punto clave para la disminución de casos de accidentes en el centro de labores provocados por diversos factores como son los riesgos físicos, ergonómicos, químicos, biológicos, y psicosociales, dando la denominación de salud ocupacional. (Guevara, 2015)

De acuerdo a la Ley N° 29783, que recibe la denominación como Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la actividad laboral se define como una serie de actividades y/o funciones que son realizadas por el trabajador en su ámbito laboral de acuerdo a las exigencias direccionadas por su empleador. Dicha ley busca realizar diversas funciones como promocionar, vigilar y controlar las situaciones de riesgos a los que se encuentren expuestos tanto los empleadores como los empleados, generando una cultura prevencionista en todas las instituciones de trabajo con el único fin de concientizar y difundir la importancia de la salud ocupacional. Dicha cultura de prevención se riga capacitando constantemente al personal sobre los riesgos en el trabajo, utilización de los elementos de protección personal, cumplimiento de las normas, creación de

mapas de riesgos, evaluación de manera constante al trabajador sobre el cumplimiento de las actividades. (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Desde la perspectiva mundial, la salud ocupacional se considera como la pieza clave en el desarrollo y avance de una nación, teniendo como propósito esencial la realización de actividades destinadas a maximizar el bienestar tanto físico como mental y social de los trabajadores dentro de su ámbito laboral. Por otro lado, la falta de protección contra los diversos riesgos que atentan contra la salud causado por la exposición a factores biológicos, químicos y físicos, pueden conllevar a provocar un deterioro del estado de salud y por consiguiente generar como consecuencia de ello, un incremento en los casos de accidentes, morbilidades y otras que se relacionen con el centro laboral. (Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo, 2018)

De la misma manera la Organización Mundial de la Salud, afirma que los accidentes que se generen en el ámbito laboral con mayor regularidad son los suscitados en las actividades realizadas por el personal de la salud, a raíz de una mala praxis en el cumplimiento de las medidas preventivas. Por consiguiente, dicha entidad manifiesta de manera cuantitativa que un tercio de los casos de accidentes se dan en los enfermeros (as) debido al mal uso de los elementos de bioseguridad. Este dato obtenido es imprescindible y de alerta, ya que el personal de enfermería forma parte del grupo de primera línea en la prestación del servicio de salud en los diversos pacientes, siendo los encargados de brindar de manera minuciosa y óptima los cuidados que le corresponde; para la realización de dichos cuidados es importante que el personal en mención goce de conocimientos nuevos, habilidades profesionales y actitudes positivas que le ayuden a fortalecer y enriquecer la atención brindada al paciente, siempre teniendo como base los principios éticos y morales propios de la profesión de enfermería. (Mesones, 2017)



Por otro lado, la OPS después de una serie de estudios de investigación llegó a la conclusión de que las tres comorbilidades que se suscitaron con mayor frecuencia en el ámbito de labores son el dolor de espalda con un porcentaje del 37%, seguido de la pérdida de la audición con un 16%, y finalmente la EPOC que deja un porcentaje del 13%. Todos estos datos determinados son claro ejemplo que las medidas de prevención están pasando a un segundo plano en las instituciones, siendo esto una problemática considerable para la salud en todo el mundo, ya que estos datos estadísticos muestran que los entornos de trabajo son cada vez más inseguros para los trabajadores. (Zamata, 2018)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), nos da a conocer diversas situaciones de riesgos en donde observamos un panorama de 860 mil casos de accidentes laborales anualmente aproximadamente. Asimismo, dicha entidad hace mención que la tasa de mortalidad alcanza los 2.3 millones de individuos anualmente, después de haber padecido de alguna enfermedad ocupacional como accidentes laborales. (Minauro, 2017)

En las Américas, según diversos estudios se ha generado un listado de enfermedades ocupacionales más prevalentes en esta parte del mundo, llegando a la conclusión que las más predominantes son en primera instancia la hipoacusia ocupacional, seguida de las intoxicaciones agudas provocadas por plaguicidas y metales pesados, y finalmente las enfermedades de las vías respiratorias y también de la piel. Dejando muestra de dichos datos, nos trasladamos a América Central, en donde determinaron alrededor de 7000 casos de intoxicaciones agudas causadas por los plaguicidas en la población de los trabajadores del campo, desencadenando una problemática importante y de alarma que requieren intervención de manera mediata, ya que es un suceso que puede aumentar considerablemente de no controlarse. (Jurado, 2017)

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que en la Región de América el índice de trabajo está constituida por un número de 484,7 millones de colaboradores, siendo estos representados con un porcentaje del 49,9% del total de la población, que según estadísticas en sus investigaciones abarcan los 974 millones de individuos. Asimismo, las regiones de América Latina y el Caribe están constituidos por 302,1 millones que equivalen al 62,3%, mientras que en el Norte de América (Estados Unidos y Canadá) los constituyen 182,6 millones dejando un porcentaje del 37,7%. Dicha entidad también menciona que fueron tres sucesos trascendentales que frenaron el desarrollo y avance de la Región, dejando como resultado el declive del crecimiento y desarrollo para América Latina y El Caribe, siendo este decaimiento del 1,1% a finales del año 2014. Los sucesos que marcaron y frenaron el crecimiento de la Región fueron en primera instancia la globalización, seguido de las crisis en el sector económico de la nación y finalmente, las constantes variaciones que sufrió el mundo del trabajo debido a los 2 primeros sucesos ya mencionados. Entre los años 2013 al 2014 hubo una disminución importante en las tasas de participación laboral, decreciendo de un porcentaje del 60,3% al 59,9% y también en las tasas de ocupación, sufriendo de la misma manera una decreciente que va del 56,5% al 56,2%. Todo ello se debió a los constantes cambios que sufrió la economía y sobre todo la falta de empleos nuevos; hecho que desencadenó mayor impacto negativo en las mujeres y los jóvenes, provocando a su vez un incremento significativo en el trabajo de manera informal, y a la vez otras formas de trabajos vulnerables que contribuyeron a que los riesgos laborales tengan mayor impacto dentro de la población en cuestión. (Organización Panamericana de la Salud, 2017)

En otras definiciones, la salud ocupacional es una rama del campo de la salud que tiene como finalidad de estudio la salud del trabajador, asimismo la función que cumple en la sociedad es de

suma importancia, siendo esencial para el crecimiento y desarrollo de una nación debido a sus actividades operativas que se encuentran encaminadas a promover y prevenir situaciones de riesgos en el ámbito del trabajo, todo ello ayudando a mantener un estado de pleno bienestar tanto físico como psicológico en los colaboradores. Es por ésta razón, que es de vital importancia la evaluación de dichos riesgos, primero identificándolos lo mejor posible para conservar las acciones de proteger la salud de los trabajadores, y de esta manera crear diversas normas preventivas para tratar de disminuir al mínimo posible los casos de accidentes en el trabajo; podemos afirmar que en el ámbito mundial la salud ocupacional ha dedicado sus esfuerzos a realizar estudios sobre el entorno laboral y el impacto que causa en la salud de los empleados. Como consecuencia a todo lo mencionado, trasladándonos al ámbito hospitalario la National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), entidad de los Estados Unidos debido a todo el apogeo que ha tenido la salud ocupacional ha clasificado a sus hospitales como instituciones prestadoras de la salud de alto riesgo, siendo punto importante para implementar la cultura de prevención en ese sector. (Mesones, 2017)

A nivel nacional, según el Boletín Estadístico de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, formulado de manera mensual por la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de sus estudios estadísticos emitidos hasta el mes de marzo del 2020 se reportaron 2 081 casos, los cuales evidencian una disminución de un porcentaje del 38,5% a comparación del mes de marzo del 2019, y a su vez representó una decreciente porcentual del 37,4% respecto al mes de febrero del 2020. Determinaron porcentualmente que el 97,98% del total de casos reportados son atribuidos a accidentes de trabajo no mortales, seguido del 0,67% respecto a accidentes mortales,

a su vez los incidentes quedan representados en un 1,20%, y finalmente el 0,14% les corresponde a las enfermedades ocupacionales. Por otra parte, la actividad económica que tuvo mayor auge respecto a la frecuencia de casos reportados fue las industrias manufactureras, representados por un valor porcentual del 22,63%; en segunda instancia encontraron a las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler con un valor de porcentaje del 18,16%; finalmente el 12,59% le atribuyeron al transporte, almacenamiento y comunicaciones. Mientras que a nivel nacional se registraron otras formas de accidentes laborales no mortales que tienen mayor prevalencia, siendo estos como primer hallazgo a los esfuerzos físicos representados por un valor porcentual del 12,16%, seguido por los golpes por objetos que equivale al 10,35%, el 10,25% se les atribuye a las caídas de personas y por último en menor porcentaje les corresponde a las caídas de objetos con el 9,47%. Además de ello según lo manifestado por el SAT, en el mes de marzo del 2020 se reportaron 1 627 casos de accidentes laborales clasificados como no mortales y mortales en el sector de Lima Metropolitana, lo cual equivale en términos porcentuales al 79,2% en razón al número de casos registrados a nivel nacional, lo cual a su vez corresponde proporcional con el número de colaboradores que se encuentran en la planilla digital del sector de la región Lima, representando del número total nacional, el 68,4%. Seguido a este reporte estadístico, la región Callao se ubica en el segundo lugar con 238 casos registrados de accidentes laborales mortales y no mortales que equivale un valor porcentual del 11,6%, para seguir con Arequipa que registra 65 casos representado por el 2,7%, luego viene Piura y la región Ancash con un registro de casos de 22, que equivale al 1,1% en cada región. En conclusión, determinaron que estas 4 regiones proporcionan un valor del 13,6% del grupo total de colaboradores registrados en la planilla digital del estado. (Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2020)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) de acuerdo a sus estudios previstos sobre la frecuencia de las muertes provocadas por causas del trabajo, determinó en sus resultados obtenidos al Perú como el segundo país de América Latina, en donde se suscitan mayor prevalencia de estos hechos. Teniendo como datos numéricos que aproximadamente ocurren 2 millones 250 mil muertes registradas anualmente debido a accidentes en el ámbito laboral. Estos resultados dejan como conclusión que en un día 6 mil trabajadores fallecen por accidentes de trabajo, a su vez indican que un trabajador pierde la vida cada 15 segundos, siendo esto un claro problema para la sociedad requiriendo una intervención oportuna de las autoridades pertinentes. (El Comercio, 2017)

De acuerdo a registros que emite el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el periodo de meses de enero a junio del año 2018 pudieron notificarse 8 278 casos de accidentes laborales, registrando 1 173 casos más que el mismo periodo del año 2017. Por otro lado, en la clasificación de accidentes mortales se registraron 67 casos, concluyendo 13 casos menos en comparación al primer semestre del año 2017. El MTPE como entidad fiscalizadora de acuerdo a sus estudios determinaron que el sector donde se notifican mayor número de accidentes laborales es la región de Lima Metropolitana, y a la vez establecieron también que las actividades económicas con mayor número de registros se encuentran en primer lugar a las industrias de manufactura, en segundo orden se registraron en las actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler; y finalmente se registraron casos también en el sector de construcción, minería y comercio. (Perú21, 2018)

De acuerdo a los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirman que anualmente la tasa de mortalidad es de aproximadamente 2 millones de individuos provocados por la causa de accidentes o enfermedades que se encuentran relacionadas al trabajo.

Asimismo, dicha entidad sostiene que se registran aproximadamente 300 millones de casos relacionados a accidentes laborales y a su vez 200 millones de casos respecto a enfermedades relacionadas al empleo, notificándose todo ello de manera anual. Por otro lado, de acuerdo las nuevas políticas peruanas, toda institución o empresa que cuente con un grupo de trabajo mayor a 25 trabajadores, la empresa tiene la obligación de crear el área denominada Comité de Seguridad de Salud, que tiene como funciones de ser el área responsable del cumplimiento de la norma y también se encarga de la aprobación del programa anual de seguridad del trabajo. (RPPnoticias, 2019)

Trasladándome a la realidad en el distrito de Huacho se encuentran las Clínicas Ocupacionales Cardeni, en donde laboré por un periodo de un año aproximadamente y la Clínica Ramazinni, en donde laboro ya hace 2 años. Motivo por el cual durante mi experiencia laboral pude observar diversas situaciones de riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores de dichas entidades, en donde por la misma actividad del trabajo poco a poco las lesiones o enfermedades profesionales era cada vez más constante; razón por la cual con el presente trabajo de investigación pretendo averiguar dichos riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores de las clínicas ocupacionales ya mencionadas en la realización de sus actividades, y cómo estos riesgos ocupacionales influyen en su desempeño en el trabajo.

La Clínicas Ocupacionales de Huacho como entidades prestadores de la salud del sector privado trabajan con diversas empresa a nivel nacional, brindando servicios en salud ocupacional de primera calidad, contando con profesionales altamente capacitados para el desarrollo de las actividades cotidianas a realizar; sin embargo, a pesar de la preparación profesional con la que cuentan, los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos que se suscitan a lo largo de la jornada laboral denominado como riesgos laborales, y que dicho riesgo tiene su influencia en el

desempeño profesional del trabajador, ya que perjudicarán la realización de una adecuada actividad.

Desde la perspectiva de la salud ocupacional es una situación preocupante que existan riesgos laborales que perjudiquen en el desempeño laboral de los empleados en este grupo de salud, debido a la realidad observada a nivel mundial, latinoamericano, nacional, regional, local y a lo manifestado sobre los diversos situaciones de peligros a los cuales se encuentran en exposición los trabajadores de las Clínicas Ocupacionales es importante y necesaria una intervención para disminuir las situaciones de riesgos ya mencionados, y sobre todo mejorar el desempeño dentro de su ámbito laboral. Por ende, se formuló la siguiente interrogante al problema observado.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

¿Cuáles son las dimensiones de los riesgos laborales de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020?

¿Cuáles son las dimensiones del desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020?

¿Cuáles son las características sociodemográficas de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020?

¿Cuáles son las diferencias significativas entre los riesgos biológicos y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020?

¿Cuáles son las diferencias significativas entre los riesgos ergonómicos y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020?

¿Cuáles son las diferencias significativas entre los riesgos psicosociales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020?

¿Cuáles son las diferencias significativas entre los riesgos laborales y la productividad laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020?

¿Cuáles son las diferencias significativas entre los riesgos laborales y la eficacia laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020?

¿Cuáles son las diferencias significativas entre los riesgos laborales y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Identificar las dimensiones de los riesgos laborales de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Identificar las dimensiones del desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Identificar las características sociodemográficas de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Establecer las diferencias significativas entre los riesgos biológicos y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.



Establecer las diferencias significativas entre los riesgos ergonómicos y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Establecer las diferencias significativas entre los riesgos psicosociales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Establecer las diferencias significativas entre los riesgos laborales y la productividad laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Establecer las diferencias significativas entre los riesgos laborales y la eficacia laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Establecer las diferencias significativas entre los riesgos laborales y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

#### **1.4 Justificación de la Investigación**

**Conveniencia:** La labor del profesional de la salud varía de acuerdo al ambiente o servicio en donde realizan sus actividades cotidianas, y las situaciones de peligros a los que se exponen varían también de acuerdo a la peligrosidad, riesgo y frecuencia. El presente estudio surgió de la necesidad de conocer la relación prevalente entre los riesgos ocupacionales a los que se encuentran propensos los empleados de las Clínicas Ocupacionales de Huacho durante su jornada de trabajo y su impacto en el desempeño profesional de cada uno de ellos. Ya que los resultados que se obtendrán beneficiarán al profesional de la salud en adquirir técnicas preventivas para la disminución de dichos riesgos e influir de forma positiva en el mejoramiento de sus actividades dentro de la entidad de salud, asimismo dicho estudio contribuye a que los gerentes de las Clínicas Ocupacionales enfatizen en las situaciones de riesgos que se suscitan dentro de su grupo de trabajo y crear manuales o instructivos respecto al campo de la salud

ocupacional destinados a la prevención de situaciones de peligros, y junto con ello fortalecer la eficiencia y eficacia del trabajador, brindando y mejorando la atención a los usuarios.

**Relevancia Social:** Los resultados que se determinarán en la presente investigación beneficiarán a los trabajadores del sector privado ya que, con la información obtenida con el estudio, los riesgos laborales podrán disminuir con las medidas preventivas necesarias, por ende, la tasa de morbilidad también sufrirá cambios prósperos y todo esto influirá de forma positiva en el desempeño de los empleados de las Clínicas Ocupacionales de Huacho. Razón por la cual, este estudio es imprescindible ya que nos permitirá abordar los riesgos laborales que se susciten con mayor porcentaje y de esta forma implementar las medidas de prevención pertinentes para disminuir de modo considerable las posibles situaciones de riesgo que se manifiestan de manera constante en el ámbito del trabajo. Todo ello causaría gran impacto positivo ya que el desempeño de los trabajadores no se vería perjudicado por tales hechos, conllevando a que la realización de sus actividades diarias sea ejecutada de forma eficiente y eficaz, con el único fin de enriquecer el crecimiento de una entidad. La base de toda empresa son sus trabajadores por ende el objetivo del estudio a realizar es pieza clave ya que fortalecerá la acción de promocionar y prevenir los riesgos que se encuentran propensos día a día los personales de las entidades de salud; generando gran impacto en la población debido a que hoy en día la salud y seguridad del trabajador está tomando gran fuerza por parte de las empresas, cuidando a su personal de posibles riesgos brindándoles todos los materiales de bioseguridad adecuados y en óptimas condiciones para prever posibles lesiones y con ello crear una sensibilidad a los trabajadores de que toda actividad que realicen deben utilizar sus medidas de protección, con el fin de disminuir al máximo la tasa de morbilidad en la población.

**Implicancias Prácticas:** El estudio en mención permitirá establecer una serie de actividades de intervención respecto a la valoración y reconocimiento de los riesgos en el trabajo en los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020, para que con esta información poder realizar medidas de prevención, y por ende fortalecer la salud, disminuír las morbilidades y accidentes inherentes del desempeño laboral de los individuos prestadores de la salud del sector privado. De la misma forma, buscará enriquecer el área de la investigación en base con los riesgos laborales de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho mediante el arduo y minucioso análisis de los resultados que se obtendrán en la presente investigación, ya que con ello se aspirará a que el sector privado enfatice más en conocer el grado de relación que existe entre las situaciones de riesgos en el trabajo respecto al desempeño laboral de los trabajadores, generando un impacto positivo en la busca de proteger la salud y la seguridad del trabajador, ya que el trabajador es la base de toda empresa o entidad de salud pública o privada, siendo esto un punto esencial de abordar ya que se obtendrá resultados que nos impulse a inculcar una cultura prevencionista en todo el ámbito del trabajo.

**Valor Teórico:** La presente investigación se realizará con el fin de brindar nuevos aportes teóricos que beneficien a conocer con más claridad las graves deficiencias que existen hoy en día en el entorno laboral de la salud con el propósito de que las prestaciones de salud sean seguros, de calidad; disminuyendo las situaciones de riesgos en el trabajo y el impacto que causa en el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020. Todo esto con el único propósito de generar aportes positivos e innovadores a la ciencia de la investigación en la rama de la salud ocupacional, ya que en la actualidad se está desarrollando como una disciplina vital en todo centro de labores. La rama de la salud ocupacional, hoy en día está teniendo gran impacto dentro del sector salud, a diferencia de años

anteriores en donde era dejado de lado; siendo este impacto muy favorable para los trabajadores de todas las profesiones, ya que la salud ocupacional enfatiza su estudio en luchar por la salud y la seguridad de los trabajadores adoptando medidas preventivas que ayuden a disminuir al mínimo los riesgos que se susciten en todo ámbito laboral. Con todo lo mencionado en la presente investigación, se busca generar un impacto positivo, innovador y fructífero al enriquecer con nuevos aportes teóricos sobre la salud ocupacional, aportes que beneficiarán al investigador y a los futuros investigadores al desarrollo de futuros trabajos de investigación que se encuentren relacionados con el campo de la salud ocupacional. El fin de mi investigación es brindar conocimientos nuevos a los lectores sobre la salud ocupacional y a la vez brindar información precisa sobre las situaciones que hasta hoy en día se encuentran dentro del campo laboral, y sobre todo a que a través de mis resultados obtenidos, se pueda generar o adoptar una cultura de prevención en donde no solo se procure buscar la salud de los pacientes sino también la de los individuos que brindan dichas atenciones, todo esto para poder maximizar la salud de los individuos que brindan servicios asistenciales y minimizar las situaciones de riesgo que generen deterioro de la salud de los mismos, garantizando de esta forma una mejora de la atención para con los pacientes en cuanto nos referimos a personal de salud, pero también contribuye a mejorar el crecimiento de las funciones que cumplen los trabajadores dentro de una institución y/o empresa. El aporte que pretendo brindar al campo de la salud ocupacional es ampliar lo más posible la teoría del campo ocupacional con la finalidad de encontrar nuevos resultados que ayuden a crear patrones o conductas preventivas, garantizando la seguridad de todos los trabajadores en general. Siendo esto el punto clave de mi investigación, el desarrollo del sistema de salud del campo ocupacional, es decir avanzar no solo en lo teórico generando

nuevas investigaciones sino también en lo práctico a través de los resultados obtenidos, y generando una cultura de prevención en la salud de los trabajadores.

**Utilidad Metodológica:** Para poder lograr identificar las situaciones de peligro de los trabajadores de la salud se utilizarán instrumentos como son la encuesta y la observación, asimismo dichos instrumentos se aplicarán de forma personalizada a cada trabajador de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho para que nos brinden una serie de datos de manera legítima y óptima respecto a la problemática de la investigación en desarrollo. La identificación de los riesgos laborales permitirán dimensionarlos en los riesgos biológicos, ergonómico y psicosociales, que se suscitarán en el ámbito de trabajo y que influirá en el desempeño de los trabajadores de la salud y en base a ello se planteará diversos lineamientos de prevención con el único propósito de disminuirlos o descartarlos por completo, siendo imprescindible la creación de las medidas preventivas para poder intervenir en la problemática, y a su vez adoptarlos para generar un mejor control del riesgo en la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

### **1.5 Delimitación del estudio**

El presente estudio de investigación tiene como centro de estudio a la Clínica Ocupacional Ramazinni S.A.C, ubicada en el distrito de la ciudad de Huacho, Provincia de Huaura, Departamento de Lima, y tendrá como población de estudio a los trabajadores que laboren en dicha entidad de salud del sector privado en el año 2020. Limitación:

- NORTE: Pasaje Santa Rosa
- SUR: Avenida Túpac Amaru
- ESTE: Jirón Augusto B. Leguía
- OESTE: Avenida Mariscal Castilla

La población estará comprendida por los trabajadores de la salud de la Clínica Ocupacional de Ramazinni de Huacho.

Los aspectos a estudiar en esta población son identificar la relación entre los riesgos ocupacionales y desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

Respecto a la gama de bibliografía que se ha encontrado, esto nos permitirá la elaboración de un marco teórico coherente, confiable y suficiente para poder fundamentar la presente investigación, por lo que de esta manera se considera viable. No afecta moral ni psicológicamente a la persona encuestada.

Asimismo, se cuenta con los permisos y apoyo por parte de la entidad de salud en estudio para la facilidad y desarrollo de la investigación siendo dicho apoyo vital para alcanzar los resultados previstos con mayor confiabilidad. Además de ello, se podrá contar con la participación activa de los trabajadores de la salud brindándonos datos fidedignos y valiosos para dar respuesta al problema del estudio, para ello se recolectará la información a través de la encuesta brindada a los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho, la misma que ayudará de forma positiva al procesamiento de los datos obtenidos posteriormente, siendo considerada dicha información en el informe final de la investigación.

## CAPITULO II: MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1 Investigaciones internacionales

(Campoverde, 2015) Universidad Central del Ecuador, en su investigación a la cual denominó "*Relación entre los Factores de Riesgo Laboral con el Desempeño Profesional*". Esta investigación tuvo por finalidad identificar la relación que existe entre los factores de riesgo laboral con el desempeño profesional en la Administración Zonal Quitumbe en el periodo octubre 2012 a octubre 2013. Los métodos que empleó corresponden al de tipo correlacional; transversal, no experimental, con un diseño cuantitativo, método hipotético – deductivo. Para la muestra eligió una población de 100 trabajadores pertenecientes a la Administración Zonal Quitumbe, y que está constituida por todos los funcionarios de la Municipalidad del lugar. Dicho estudio tuvo como resultado respecto a la variable factores de riesgos, que no encontró factores de riesgos prevalentes en su centro de labores en diversos factores, permitiendo de esta manera que la población en estudio como lo son los empleados, no se encuentren sometidos a un cuadro de tensión por las situaciones de riesgo que no corresponden a su puesto de labores, por otro lado, en cuanto a la variable desempeño laboral resultó que el 50.1% presenta un desempeño alto, el 28.1% un desempeño muy alto, seguido del 17.7% que presenta un desempeño moderado, 3.5% un desempeño bajo y 0.6% un desempeño muy bajo. El investigador llegó a concluir que la existencia entre los factores de riesgos en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la Administración de Quitumbe, es verdadera y significativa. Razón por la cual, con el aporte de los datos resultantes del estudio, el autor pudo establecer una serie de recomendaciones

encaminadas a minimizar la repercusión de las situaciones de peligro respecto al desempeño profesional de las personas de estudio.

(Díaz, 2017) Universidad Rafael – Landívar, en su trabajo titulado "*Seguridad en el Trabajo y Desempeño Laboral*". Guatemala. Dicha investigación tiene como finalidad determinar la relación entre seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores. Utilizó dentro de la metodología al de tipo descriptivo, el estudio que realizó se llevó a cabo en la empresa Corporación La Rotonda. La muestra estudiada corresponde a un número de 50 trabajadores del grupo etáreo de 23 a 45 años de edad, tanto del sexo masculino como femenino, dicha población fue sometida a evaluar el desempeño y usar también la escala de Likert en el estudio, con la finalidad de determinar la seguridad en su perfil de puesto de trabajo y establecer de esta manera su desempeño profesional. Los resultados que obtuvo el investigador para la variable Seguridad en el Trabajo fueron que el 75% de las alternativas de las interrogantes planteadas tienen gran significancia, demostrando que si se utilizara de forma repetitiva la escala mencionada la obtención de los resultados serían los mismos, a pesar de las diversas muestras que se quieren estudiar, y a la vez estableció que el 100% de las opciones de las interrogantes son fidedignas. Ello indica que los datos resultantes de la escala de Likert sobre la variable seguridad en el trabajo en su totalidad son significativos y fiables. Asimismo, para la variable Desempeño Laboral estableció que el 65,71% de las interrogantes formuladas son significativas demostrando también que, si se utilizara la evaluación del desempeño, los resultados obtenidos serían los mismos, y a la vez se determinó que el 100% de las opciones de las interrogantes son fiables. Esto establece que los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño en su totalidad son significantes y a la vez fiables. Para el presente estudio, el investigador llegó a concluir la existencia de la relación entre las variables seguridad en el



trabajo y desempeño laboral, estableciendo que los trabajadores ejerzan sus actividades laborales de forma segura al identificar las normas de seguridad, y por consiguiente evitar las morbilidades y accidentes a los que se encuentran propensos. Por otro lado, con respecto al desempeño profesional de los trabajadores, forma parte esencial para el desarrollo y crecimiento de la empresa ya que, al ser evaluados por su desempeño, este debe brindar beneficios para la organización.

(Molineros, 2015) Universidad Rafael – Landívar, en su trabajo al cual denominó "***Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo – julio 2013***". Esta investigación tiene como finalidad determinar los riesgos laborales del personal de salud que labora en el Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, durante los meses de mayo – julio 2013. Para establecer los riesgos en el trabajo del trabajador de salud que labora en el lugar de estudio ya mencionado anteriormente, la investigadora utilizó como metodología el nivel de investigación descriptiva, de diseño no experimental de corte transversal. La investigadora utilizó como instrumento el cuestionario que fue formulado por ella misma, la cual está constituida de 5 interrogantes planteadas respecto a información sociodemográficos, otras 6 interrogantes referidas al conocimiento de las situaciones de riesgo en el trabajo y finalmente 37 interrogantes dicotómicas que buscan determinar los riesgos ergonómicos, seguido de los biológicos, químicos, físicos y también los psicosociales. La investigadora utilizó en su estudio un diseño aleatorio y estratificado, asimismo la muestra a estudiar fueron 219 individuos; de los cuales 95 trabajadores eran asistenciales, que equivale a un valor porcentual de 43,4%: dentro de ese grupo encontraron a psiquiatras, médicos, enfermeros, psicólogos, también a los trabajadores sociales y laboratoristas. Y a su vez, 124 trabajadores no asistenciales, lo cual es representado por un porcentaje del 56,6%: dentro de

este grupo estuvieron los administrativos, vigilantes, cocineros, lavanderas. La investigadora determinó que 106 individuos estudiados fueron del sexo femenino mientras que del sexo masculino fueron 113, en ambos grupos de trabajadores la población en estudio corresponde al grupo etáreo de adultos jóvenes. Para obtener los datos estadísticos, la investigadora utilizó tablas de contingencia y también gráficos. Los resultados que obtuvo la investigadora fue que la gran mayoría de los personales de la salud no cuentan con conocimientos respecto a los riesgos en el trabajo. Por otro lado, la autora determinó que las principales situaciones de riesgos fueron los psicosociales en primer orden, seguido luego los biológicos, físicos, ergonómicos y en menor proporción de riesgo encontró los químicos. A su vez determinó que a mayor tiempo de servicio, se incrementa las situaciones de peligros provocados por accidentes en el trabajo, a diferencia de los empleados que cursaron menos de 5 años de servicio le correspondió el menor riesgo. Con respecto a la categorización profesional, los enfermeros, intendencia y los de mantenimiento resultaron los de mayor riesgo, y a su vez con menor frecuencia fue para el personal de trabajo social, psicólogos y el personal administrativo. Finalmente los turnos de riesgo alto fueron los rotativos y los de la mañana, en comparación de los turnos mixtos en donde el riesgo fue menor. Para el presente estudio, la conclusión que determinó la investigadora fue que los riesgos más predominantes y de mayor frecuencia fueron los psicosociales, dentro del cual se estableció que la exposición a elementos afilados y sobrecarga laboral tanto física como mental fueron reconocidos por un valor porcentual del 95% de los empleados de la rama asistencial y el 54% los no asistenciales. La siguiente conclusión que determinó fue que el riesgo de menor frecuencia fue la agresión por parte del empleador hacia sus empleados. En la conclusión que coincidió fue que tanto los

trabajadores asistenciales como los no asistenciales lograron identificar las enfermedades provocadas por virus como los riesgos biológicos más frecuentes.

(Espinoza, 2017) Universidad de Concepción, en su trabajo titulado *"Percepción de riesgo laboral y su relación con el Autocuidado en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud"*. Chile. El presente trabajo de investigación tiene como finalidad describir la percepción de riesgo laboral y su relación con el autocuidado, en los profesionales de enfermería de la Atención Primaria de Salud en el ejercicio de su práctica. El investigador dentro de su metodología utilizó para el estudio un nivel de investigación descriptiva, cuantitativa, estudio no experimental de corte transversal y de correlación. En cuanto a la población de estudio empleó para su investigación a los enfermeros encargados de la atención primaria que laboren en la comuna San Pedro de la Paz. El investigador planteó un muestreo de manera intencional a todos los profesionales de enfermería, dando como resultados de la muestra final de 28 licenciados de enfermería. Para su estudio empleó un instrumento que se encarga de medir la percepción del riesgo en el trabajo, el autocuidado, entorno laboral y las características sociodemográficas, el cual fue elaborado y auto administrado, con previa realización del consentimiento informado. El autor tuvo como resultados que, a raíz de la recolección de datos del instrumento, determinaron que toda la población de estudio identifica al menos una situación de riesgo en sus centros de labores, indicando que el 42.9% (12) presentan un riesgo medio, seguido del 28.6% (8) que presentan un riesgo alto y en el mismo porcentaje resultó los que presentaron riesgo bajo. Respecto a la muestra que utilizó manifiesta aumento de la agencia de autocuidado, sin embargo, indica que ambas variables no se encuentran en concordancia con la muestra de estudio. Para el presente estudio la conclusión que determinó el investigador fue que no existe ningún tipo de relación entre ambas variables

de estudio en la población encuestada. A pesar de ello, el estudio deja algunas recomendaciones importantes acerca de algunas variables que podrían ser adoptadas para otras investigaciones futuras, fortaleciendo de esta forma el instrumento elaborado.

(Berdejo, 2016) Universidad Nacional de la Plata, en su estudio denominado *"Factores de riesgo que intervienen en la ocurrencia de los accidentes de trabajo en el personal de enfermería en el servicio de emergencias de Hospitales en la Plata Argentina y Bogotá, Colombia"*. Argentina. La presente investigación tiene como fin analizar los factores de riesgo relacionados a la ocurrencia de accidentes del personal de enfermería en los servicios de Emergencia de las instituciones de salud. La metodología que utilizó el investigador para el estudio corresponde al nivel de investigación descriptiva, no experimental de corte transversal, retrospectivo, contando también con una etapa de análisis. El estudio tuvo como población de estudio a las enfermeras que ejercen sus actividades prácticas en los servicios de emergencia tanto de las entidades prestadoras de la salud del sector privado como el público. La muestra que empleó fue aleatoria estratificada, para ello realizó el proceso de selección a un total de 8 hospitales que se encontraban ubicados en las ciudades capitales de La Plata y Bogotá, dentro de esta selección utilizó a 4 entidades de la salud del sector privado y 4 del sector público, asimismo seleccionó en términos porcentuales al 10% de la población total de enfermeros que laboran en los servicios de emergencia de dichas entidades, empleando el STEPS/OMS como método de selección. Para los datos estadísticos, determinó que la relación de ambas variables de investigación y la identificación de la existencia o no de accidentes en el trabajo, lo evaluó de manera minuciosa en la población de Colombia como en la Argentina. El chi cuadrado fue el método de la estadística que empleó el investigar en su estudio. El nivel de significancia que eligió fue a  $< 0,05$ . Dentro de los resultados que obtuvo el investigador fue que la población

estudiada abarcó a 411 personales de la salud, de los cuales determinó que 245 eran colombianos representados por un valor porcentual del 59,6% mientras que la población argentina lo conformaron 166 individuos, que equivale en porcentajes al 40,4%. El grupo etario respecto a la edad fue entre los 23 a 56 años, teniendo como promedio de edad 33,4 años. De acuerdo a datos resultantes obtenidos se notificaron 168 accidentes de trabajo tanto en Colombia como en Argentina. Respecto a la no existencia de accidentes en el ámbito laboral fue determinado por 82 casos para la población argentina, mientras que para Colombia fue de 161 casos, dejando registros porcentuales sobre los accidentes del 50,6% pertenecientes para Argentina, y el 34,3% recae en la población colombiana. El investigador pudo observar una relación estadística significativa entre la existencia de un accidente y la nación de origen ( $Xp = 0,0014$ ), dejando muestra que la frecuencia de la presencia de accidentes se suscita 1,96 veces más en el país de Argentina en relación a Colombia. Por otro lado, del total de la población de estudio conformados por enfermeros (as) y los auxiliares entrevistados representados por un valor porcentual del 36,4%, indicaron haber padecido un accidente a lo largo de su profesión, mientras que el 63,5% de los mismos dieron a conocer que no padecieron ningún accidente aparente, dentro del grupo de encuestados se encontraron los auxiliares de enfermería y los licenciados de enfermería. Para el presente estudio la conclusión que planteó el investigador fue que las situaciones de riesgo relacionados a la ocurrencia de accidentes en el trabajo en la población de enfermeras que laboran en las áreas de emergencia de las entidades de la salud antes mencionadas fueron la capacitación de los profesionales, los turnos prolongados sin tener tiempo de descanso, también el tipo de calzado que utilizan durante sus actividades cotidianas de trabajo, entre otros. Asimismo, determinó que la mayor

incidencia de accidentes de trabajo de la salud fue en la población Argentina que en la colombiana.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

(Escobar & Vargas, 2017) Universidad Nacional de Huancavelica, en su estudio al cual denominó *“Riesgos Laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica – 2017”*. Este presente estudio tuvo por finalidad establecer los riesgos laborales de los profesionales de Enfermería en el Servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica – 2017. La metodología que utilizaron para el estudio fue de nivel de investigación descriptiva, de tipo cuantitativo, no experimental de corte transversal. Respecto a la población de estudio lo trabajaron con 30 licenciadas de enfermería. Los autores emplearon como técnica a la encuesta y como instrumento utilizaron el cuestionario que contenía interrogantes de respuestas dicotómicas aplicadas a las enfermeras, previo documento de consentimiento. Los autores obtuvieron como resultados que del 100% (30) de enfermeras pertenecientes tanto a las áreas de medicina y cirugía, el porcentaje de enfermeras que presentaron riesgo laboral medio fue del 50% (15), de riesgo laboral bajo correspondió al 33,3% (10) y con riesgo laboral alto resultó solo el 16,7% (5). En cuanto a la presencia de las situaciones de riesgo de factor biológico medio fueron identificados por 23 casos que representan el 76,7%, mientras que al bajo riesgo le corresponde el 13,3 % quedando el riesgo alto con el 10,0% (03). Respecto al riesgo químico bajo resultó para el 76,7% (23), para el riesgo medio el 23,3%(7) y ninguno de riesgo alto. Con el riesgo físico medio corresponde al 50,0% (15), como riesgo bajo le correspondió al 40,0% (7) y el 10,0% (3) fue de riesgo alto. Con riesgo psicosocial medio resultó el 50,0% (15), con riesgo bajo le correspondió al 36,7% (11) y el 13,3% (4) resultó con

riesgo alto. El riesgo ergonómico medio le correspondió al 63,3% (19), con riesgo bajo resultó el 20,0% (6) y el 16,7% (4) fue con resultado de riesgo alto. El investigador llegó a concluir que el riesgo de trabajo que se suscita en el total de la población de enfermeras que trabajan en las áreas de cirugía y medicina, es de riesgo medio ya que como trabajadores asistenciales cuentan con actividades como la manipulación de fluidos corporales como la orina, la sangre, dichos trabajadores experimentaron una sobrecarga física en un solo periodo de trabajo y no reciben reconocimiento ni motivación en la realización de sus actividades en el centro de labores, asimismo determinó en menor porcentaje de licenciados de enfermería que identificaron altos riesgos, ya que no hacían uso de las medidas de bioseguridad personal al estar en contacto con sustancias, se mantienen parados por más de 2 horas durante su jornada laboral y en la mayoría del tiempo emplean movimientos de presión.

(Ávila, 2017) Universidad Privada San Juan Bautista, en su estudio que denominó ***“Factores de Riesgo Laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora diciembre 2016”***. Esta investigación tuvo como finalidad establecer los factores de riesgo laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora. Diciembre 2016. El investigador empleó en su metodología de estudio el enfoque cuantitativo, con un nivel de investigación descriptiva, no experimental de corte transversal; el estudio tuvo como muestra a un número de 50 licenciadas de enfermería. Lo que utilizó como técnica para el estudio fue la encuesta, y como instrumento empleó el cuestionario, que estuvo comprendida por 17 interrogantes con alternativas múltiples, tipo Likert. El investigador tuvo como resultados que la presencia de las situaciones de riesgos en el trabajo en las enfermeras fue determinada por un valor porcentual del 54%, a diferencia de la ausencia de dichos sucesos de peligros que fueron representados por el 46%. Con respecto a

las dimensiones del estudio determinó que el porcentaje del facto biológico fue del 54%, del factor ergonómico fue de un 52%, del factor físico resultó con un 52%, respecto al factor químico que obtuvo un 66% y finalmente del psicosocial con un 58% representado. La conclusión que llegó el autor fue que las situaciones de peligro que se suscitan en el centro de trabajo están presentes en las enfermeras del área de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el periodo de diciembre del 2016.

(Mendoza, 2018) Universidad César Vallejo, en su tesis denominada ***“Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017”***. Esta investigación postuló como finalidad establecer la relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del Profesional de Enfermería en los Centros Maternos Infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017. La metodología que utilizó el autor fue de nivel de investigación descriptiva y de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, de corte de correlación causal. El autor tuvo como población a estudiar a un número de 80 licenciadas en enfermería. Para la recolección de datos, el autor utilizó la técnica de la encuesta y a su vez empleó el cuestionario como instrumento de estudio, la cual lo elaboró y lo validó sometiéndolo a la prueba de juicios de expertos, para posteriormente comprobarlo a través del Alfa de Cronbach, dando como resultado una alta confiabilidad. El investigador tuvo como datos resultantes que el 50% de las enfermeras que laboran en los Centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, hacen mención que las situaciones que conllevan a estar sometidos a riesgos en la ergonomía corporal son moderadas, a diferencia de un porcentaje del 35% de las licenciadas de enfermería que manifiestan que los riesgos son bajos y en menor porcentaje el 15% de las mismas señalan un riesgo alto. Por otro lado, respecto a la variable desempeño laboral resultó que el 53.8% del profesional de enfermería



manifiestan tener un desempeño moderado, mientras que el 28.8% señalan tener un desempeño laboral bajo y el 17.5% indican tener un desempeño alto. De acuerdo a la dimensión productividad laboral indica que el 63.7% manifiestan que es moderado, mientras que el 25% indican que es bajo y el 15% señalan que es alto. Respecto a la dimensión eficacia laboral, indican que el 43.8% señalan que es moderado, mientras que el 28.8% indican que es bajo y el 27.5% que es alto. Finalmente respecto a la dimensión eficiencia laboral resultó que el 62.5% indican que es moderado, mientras que el 23.8% señalan que es bajo y el 13.8% es alto. El autor llegó a concluir que si existe la relación significativa entre las variables riesgos ergonómicos y la variable de desempeño en el trabajo de las enfermeras en estudio que laboran en las entidades de la DIRIS, representados por un valor de 0,799; lo cual establece un nivel de correlación positiva alta.

(Vargas, 2017) Universidad César Vallejo, en su estudio de investigación titulada ***“Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017”***. Esta investigación tuvo por finalidad establecer la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. El autor empleó dentro de su metodología el diseño no experimental de corte transeccional, de tipo cuantitativo, y de correlación. Tomó para su estudio una muestra constituida por un número de 30 licenciadas en enfermería, población a la cual aplicó como instrumento el cuestionario sobre la relación de ambas variables. Asimismo, utilizó dentro de su diseño metodológico el método de hipótesis deductiva. El autor también utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman (0,05) para realizar la parte analítica inferencial del estudio. Los resultados obtenidos respecto a la variable riesgos laborales fue que el 73.3% (22) de las

enfermeras tuvo un riesgo alto, mientras que el 23.3% (7) tuvieron un riesgo medio y el 3.3% (1) tuvieron un riesgo bajo. Respecto a la dimensión riesgo químicos y biológicos el 86.7% (26) tuvieron un riesgo alto, el 10% (3) un riesgo medio y el 3.3% (1) un riesgo bajo, mientras que en la dimensión riesgos ergonómicos el 80% (24) tuvieron un riesgo medio, seguido del 13.3% (4) que tuvieron un riesgo bajo y el 6.7% (2) un riesgo alto. Por otro lado, respecto a la variable desempeño laboral, resultó que el 70% (21) de las enfermeras tienen un desempeño alto, el 26.7% (8) tienen un desempeño medio y el 3.3% (1) poseen un desempeño bajo. Respecto a la dimensión productividad laboral, el 66.7% (20) indican que es alto, respecto a eficacia laboral el 86.7% (26) indican que es alto y respecto a la dimensión eficiencia laboral el 70% (21) señalan que es alto. El autor tuvo como conclusión que la relación de ambas variables del estudio de investigación no tuvo relación significativa.

(Luna, 2019) Universidad Católica de Santa María, en su estudio de investigación titulada ***“Relación entre Riesgos Ocupacionales y Desempeño Laboral en personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua, 2019”***. Esta investigación tuvo por finalidad establecer la relación entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua. El autor empleó dentro de su metodología el diseño no experimental de corte longitudinal, tipo relacional y a su vez prospectivo. Así mismo utilizó como instrumento el cuestionario empleado a las licenciadas en enfermería en el Hospital con el fin de establecer los rangos de riesgos laborales y a su vez el desempeño en el trabajo. Los resultados obtenidos respecto a la variable riesgos ocupacionales, determinó que el 84.3% (59) presentan un riesgo bajo, el 11.4% (8) presentan un riesgo medio y el 4.3% (3) presentan un riesgo alto. En base a sus dimensiones, riesgo químico resultó que el 84.3% (59) es bajo, riesgo biológico el 80% (56) es bajo y riesgo ergonómico el 77.1% (54) es bajo. Respecto a la

variable desempeño laboral, resultó que el 95.7% (67) presentan un desempeño alto, el 2.9% (2) presentan un desempeño medio y el 1.4% (1) un desempeño bajo. De acuerdo a su dimensión productividad laboral resultó que el 92.9% (65) indica que es alto, en el caso de la eficacia laboral el 95.7% (67) señalan que es alto y para eficiencia laboral el 97.2% (68) indican que es alta. Por otro lado, el autor tuvo como conclusión que, si existió relación entre todas las dimensiones de la variable riesgos ocupacionales y el desempeño de trabajo en las licenciadas en enfermería del Hospital en estudio, dando a conocer que las diferencias que determinó fué estadísticamente significativo ( $p < 0,05$ ).

(Díaz C. , 2019) Universidad César Vallejo, en su estudio de investigación titulada ***“Riesgos Ocupacionales y Desempeño Laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote, 2019”***. Esta investigación tuvo por finalidad establecer la relación entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral de las enfermeras(os) que trabajan en las áreas de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote. La autora empleó dentro de su metodología al diseño no experimental de corte transeccional, tipo cuantitativo y de correlación. Asimismo, la autora empleó como población de estudio a 110 enfermeras(os) del Hospital en mención. Utilizó como método la encuesta y como instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario. También empleó la prueba dicotómica para la validez del instrumento, para la confiabilidad se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach y a su vez utilizó el coeficiente Rho Spearman para poder establecer la correlación entre ambas variables. La investigadora determinó como resultados en base a la dimensión riesgos químicos indicó que el 61% (67) es un riesgo medio, de acuerdo al riesgo biológico el 57% (63) indican que es un riesgo medio y respecto a los riesgos ergonómicos el 69% (76) señalan que es un riesgo

medio. Respecto a la dimensión productividad laboral resultó que el 62% (68) indican que es medio, para eficacia laboral el 49% (54) es medio y para eficiencia laboral el 65% (71) indican que es media. Por otro lado, la autora tuvo como conclusión que existe una relación de tipo débil no significativa entre las variables riesgos ocupacionales y de desempeño laboral. ( $p = 0,911 > 0,05$ )

(Limaylla, 2018) Universidad San Martín de Porres, en su estudio de investigación titulada ***“Riesgos Ocupacionales en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Internacional. Lima - 2017”***. Esta investigación tuvo por finalidad determinar el nivel de los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestos los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia de la Clínica Internacional, 2017. La autora empleó dentro de su metodología al estudio de tipo cuantitativo, método descriptivo, corte transversal. Asimismo, la autora empleó como población de estudio a 29 profesionales de enfermería. Utilizó como método la encuesta y como instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario tipo escala de Likert, que fue validado según el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach 0.738. La investigadora determinó como resultados que el nivel de riesgo ocupacional al que se encuentra expuesto el profesional de enfermería, el 44.8% (13) es de riesgo medio, el 34.5% (10) es de riesgo bajo, y el 20.7% (06) es de riesgo alto. Según dimensiones; en lo biológico el 51.7% (15) es de riesgo medio; en lo físico el 55.2% (16) es de riesgo medio; en lo químico el 62.1% (18) es de riesgo bajo; en lo ergonómico el 41.4% (12) es de riesgo medio; y en lo psicosocial el 37.9% (11) es de riesgo medio. Por otro lado, la autora tuvo como conclusión que el nivel de riesgo ocupacional al que se encuentra expuesto el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia de la Clínica Internacional, en general

es medio; según dimensiones: el nivel de riesgo biológico, físico, ergonómico y psicosocial es medio; y solo el nivel de riesgo químico es bajo.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable Riesgos Laborales**

La Ley N° 29783 denominada como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, hace mención que el campo de la salud ocupacional se define como parte de la ciencia de la Salud Pública, teniendo como única finalidad implementar lineamientos dirigidos a la promoción y mantención del pleno estado de salud físico, social y mental de los empleados de las diversas profesiones; asimismo busca crear innovadoras normas preventivas en contra de las situaciones de peligro que se pueden encontrar en el ámbito de trabajo; y también propone en base a las habilidades, destrezas, capacidades y potencialidades del trabajador, permitir una adecuación del trabajo a los mismos. De la misma forma, plantea que gestionar las situaciones de riesgos son actividades esenciales que generan en primera instancia identificar el riesgo como tal, para luego poder implementar las normas preventivas más idóneas y óptimas con el fin de minimizar los sucesos de riesgo que se puedan suscitar y de esta manera atenuar sus consecuencias para así poder obtener resultados positivos respecto a la seguridad del trabajador dentro de su ambiente laboral. Es importante hacer mención que las diversas actividades y procedimientos empleados para aminorar los casos de accidentes en el trabajo, es el resultado de la ardua labor del grupo conformado por los empleadores, las comisiones de empleados y también del estado, considerado como la entidad encargada de fiscalizar y vigilar todo lo expuesto a través de la entidad denominada Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus estudios, define a la variable riesgo laboral como una probabilidad de que estar expuesto a una situación de peligro en el centro laboral se repercute ocasionando alguna determinada enfermedad o lesión en el trabajador de una institución. Para ello, la ley dentro de sus normativas hace mención que la denominación que se le da a la enfermedad profesional es la morbilidad que se contrae debido a la sobre exposición constante a fortuitas situaciones de peligro altamente relacionadas con el ámbito laboral. Mientras que, al término de lesión, lo especifica como una alteración física que genera efectos perjudiciales en un individuo como resultado de un caso de accidente en el centro de labores o también provocado por la enfermedad relacionada al trabajo. (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

#### **Modelo de Promoción de la Salud: Nola Pender**

La teórica Nola Pender plantea dicho paradigma identificando en el ser humano los factores tanto cognitivos como de percepción que pueden sufrir cambios debido a las diversas situaciones que se suscitan alrededor del mismo, dando todo ello como fin resultante la participación de manera activa de los individuos sometidos a una variedad de conductas adoptadas que benefician la salud del individuo en cuestión. El modelo propuesto por Pender sobre la promoción de la salud tiene como único fin la identificación de los factores que atentan contra un individuo y de acuerdo a ello observar la modificación de la conducta que adopta el mismo para sobrellevar la conservación de la salud. El presente paradigma se rige en educar a las personas en la manera en cómo deben cuidarse y poder de esta manera fortalecer su salud llevando una vida sana. Dentro del modelo de Pender, la autora cita los siguientes metaparadigmas:

- **Salud:** Describiéndolo como el estado de pleno bienestar de individuo.

- **Persona:** Lo define como el individuo y menciona que es el punto central del modelo.

Cada individuo se define como un ser único que se rige por su patrón de cognición y percepción adoptada a lo largo de su vida.

- **Entorno:** El medio hace la representación de la relación que existe entre los factores de cognición – percepción y los factores que pueden ser modificados a lo largo de la experiencia del individuo, a su vez generando el surgimiento de nuevas conductas que adopta la persona para promover su salud.

- **Enfermería:** En el campo de la Enfermería, la finalidad vital en la realización de nuestras funciones es siempre buscar el bienestar del paciente, brindando de manera óptima los cuidados sanitarios necesarios para los pacientes, convirtiéndonos en el medio motivador de los pacientes promoviendo su salud, es decir, nos convierte en agentes promocionales de la salud.

Promoción de la Salud es un paradigma creado por la teórica Nola Pender, en la cual hasta la actualidad es considerada uno de los modelos más relevantes en cuanto nos referimos a promover el estado de la salud en el campo de la enfermería. La autora del modelo en cuestión da a conocer la existencia de los determinantes propios de la promoción de la salud y los estilos de vida saludables, indicando que están clasificadas en factores de cognición – percepción, en donde tenemos a las creencias, así también las ideas que muestran día con día los individuos respecto a su estado de salud que los obliga a adoptar una serie de comportamientos específicos, y que a su vez guardan relación con la proactividad que deben tener las personas con sus decisiones o comportamientos que favorezcan su salud. Los cambios que sufren estos factores antes mencionados, y el nivel de motivación que reciben

para el cumplimiento de dicha conducta, generan en el individuo de manera positiva un estado óptimo lo que se denomina salud.

Por otro lado, desde la perspectiva de Nola Pender, el término de salud surge de un elemento fuertemente positivo, entendible y de gran humanidad. La autora centra al individuo como un ser único, íntegro, asimismo se encarga de analizar diversas características de las personas como sus hábitos de vida, sus fortalezas, sus habilidades y sus capacidades en la manera que tiene de influenciar en la toma de decisiones con relación a la mantención de su salud. Pender en su modelo, muestra gran énfasis en lo cultural, ya que los individuos se encuentran sometidos a lo largo del tiempo a sufrir diversas vivencias que le generan cambios en sus conductas, desencadenando como consecuencia una cultura preventiva en los individuos ayudando de esta manera a prevalecer el estado de salud.

Dentro del modelo de la Promoción de la Salud, tienen su fundamento en tres teorías modificatorias de la conducta, influenciadas por la cultura:

- **Acción Razonada:** Tiene sus orígenes en los sustentos de Ajzen y Fishben, dan a conocer como mayor modificatoria de la conducta, a la finalidad o el propósito que tiene el comportamiento de las personas. Ésta presente teoría plantea que, si el individuo busca un resultado óptimo, debe ejecutar una conducta ya aprendida.

- **Acción Planteada:** Menciona que el comportamiento de un individuo se desarrollará con mayor determinación, si es que se maneja la seguridad a plenitud y el control respecto a las conductas aprendidas a lo largo de su vida.

- **Teoría Social-Cognitiva,** postulada por Albert Bandura, en donde hace mención a la autoeficacia como uno de los factores que tienen gran influencia en el desarrollo humano, asimismo se define como el grado de confianza que una persona posee en sus habilidades y



destrezas con el fin de lograr tener un mayor éxito en respectiva actividad a realizar en su vida cotidiana. (Meiriño, Vasquez, Simonetti, & Palacio, 2012)

### **Teoría del Autocuidado: Dorothea Orem**

Orem introduzco el término de autocuidado en el año de 1969, definiéndolo como una actividad que adopta el individuo en su quehacer cotidiano, orientado al cumplimiento de un objetivo. Menciona que es un comportamiento que prevalece en ciertas situaciones de la vida, encaminadas por los individuos sobre sí mismos, también hacia los demás o dirigidas hacia el entorno, con la finalidad de controlar los factores que generan cambios en su propio desarrollo y funcionabilidad que fortalezcan su salud, bienestar y por ende tener una buena vida saludable. La autora cita la teoría del déficit del autocuidado como un paradigma centrado en tres teorías que guardan relación entre las mismas. Dentro de esta clasificación, la autora cita a la teoría del autocuidado, seguido por la teoría del déficit del autocuidado y finalmente la teoría de los sistemas de la enfermería, todo ello sirviendo como un patrón referencial para las actividades prácticas, la educación y el sistema de gestión en el campo de la enfermería. Por otra parte, Dorothea Orem utiliza el término agente de autocuidado para hacer mención al individuo que verdaderamente brinda los cuidados óptimos y oportunos que se requiera. En el momento que las personas efectúen un cuidado propio, a ello la autora denominó como agentes de autocuidado. Por consiguiente, estableció como agencia de autocuidado a la capacidad que poseen las personas para ser partícipes de su propio cuidado en el momento que lo requieran, con la finalidad de lograr su pleno bienestar.

- **Cuidar de uno mismo:** Esta denominación la estableció como el procesamiento del autocuidado en donde tiene su inicio con la capacidad que posee el individuo de concientizarse respecto a su propio estado de salud actual. Este suceso de concientización

tiene como requisito propio el pensamiento racional, para de esa manera lograr aprovechar la experiencia vivida, las normas adoptadas y también los comportamientos que se aprenden a lo largo de su vida, con la finalidad de tomar una decisión concreta respecto al estado de salud, en el cual debe prevalecer el compromiso de fortalecer su plan.

- **Limitaciones presentes del cuidado:** Hace referencia a los obstáculos o trabas que se suscitan para el autocuidado, y que se dan cuando los individuos presentan escasos conocimientos sobre sí mismos y a la vez no sienta el deseo de adquirirlos en algún momento determinado. Se puede presentar también ciertas falencias en el momento de la emisión de juicios críticos respecto a su salud, y el saber cuándo es el momento idóneo para recurrir a un apoyo y consejos de otros individuos acerca del tema en cuestión.

- **Aprendizaje del Autocuidado:** La autora en este punto hace mención que el aprendizaje adquirido sobre el autocuidado y su mantenimiento constante son denominadas funciones humanas esenciales. El aprendizaje y la utilización del conocimiento son los requerimientos importantes y vitales para el autocuidado, ya que conllevan al fin de realizar una serie de actividades de autocuidado encaminadas tanto interna como externamente. Para poder determinar si una actividad del autocuidado es de tipo interna o externa respecto a su orientación, es necesario el proceso de observación, ya que a través de ello obtiene datos resultantes subjetivos del agente de autocuidado o viceversa. (Naranjo, Concepción, & Rodríguez, 2017)

### **Teoría de Causalidad de Frank Bird**

Dicha teoría fue creada por Frank Bird, en cual plantea como objetivo principal descubrir el origen, causas de los accidentes acontecidos. Para ello el teorista construye dicho paradigma, teniendo como base una única interrogante, el ¿por qué?, la cual sostiene de

manera repetitiva en todo momento con el fin de encontrar su respuesta final. Sin embargo, a pesar de la característica obsesiva que demuestra al conocer el origen de los accidentes, también presenta el tino racional de no buscar causas irrelevantes y ajenas a la institución en donde suceda el accidente, pues presenta como idea relevante y vital, que la institución tiene la potestad y obligación de crear normativas que permitan prevenir y/o controlar de manera efectiva la ocurrencia de accidentes dentro del ámbito laboral.

El autor para ello hace referencia a una serie de fases propias de la teoría con el fin de explicar un accidente, estas fases son las siguientes: Pre-contacto, seguido del Contacto y finaliza con el Post-contacto. Estos parámetros establecidos permiten al autor adquirir conocimientos nuevos acerca de las causas de un posible accidente y no solo eso, también permite tener un mejor entendimiento a través de estas fases anteriormente mencionadas para dicho descubrimiento. Por otro lado, Bird señala que la ausencia del proceso de control y vigilancia, es el punto de inicio para el desenlace de un accidente en una entidad, y menciona que dicho ausentismo de controles puede tener como causa:

- La carencia de programas de procedimientos óptimos y actualizados respecto a la prevención de accidentes.

- La inexistencia de lineamientos, políticas y procedimientos para el cumplimiento de los procesos que se requiere ejecutar. Dichos patrones son esenciales si se quiere fortalecer la prevención de accidentes.

- Y, por último, la falta de compromiso para cumplir con las normativas, lineamientos y políticas ya establecidas en la prevención de situaciones que desencadenen a un accidente.

### **Pirámide de Bird**

Dicho diseño en su modelo lo plantea Bird con la finalidad de que a través de ello poder establecer que los diversos tipos de situaciones de riesgos presentan a su vez diferentes probabilidades y de igual manera niveles de gravedad distintas, con lo cual en base a ello la institución implementará planes, procesos, normativas para poder fortalecer los procesos de control y vigilancia respecto a los riesgos que se pueden presentar en la empresa y poder priorizarlos. Como ejemplo de este proceso, el autor hace mención que si una entidad tiene dentro de sus equipos una maquinaria que es el eje de todo los procesos que se efectúan en la empresa y señala que sin dicha máquina la producción se vería afectada en su totalidad, y el hecho de buscar otra máquina para reemplazar o poder repararla requiere un tiempo de para de 1 mes o más donde a causa de este suceso la empresa sufriría de bajas considerables en su economía; es aquí en donde la entidad deberá implementar estrategias que ayuden a controlar de forma óptima el funcionamiento de la máquina para evitar un posible daño o falla total que impida realizarse la producción de la compañía mencionada.

### **Tipos de Riesgos Laborales:**

Bird también plantea dentro de su modelo, que los riesgos en el trabajo se dividen en base a la actividad económica de la institución y la actividad laboral de los empleados.

- **Riesgos Físicos:** Dentro de ellos podemos encontrar a la vibración que emite las máquinas de la empresa y también el ruido del entorno de labores son algunos de los elementos sustanciales que generan alteración del estado físico de los colaboradores. A largo plazo, la exposición constante a estas condiciones de trabajo genera un desenlace de lesión.

- **Riesgos Químicos:** Dentro de este grupo hace mención a las alergias o asfixia producto de la inhalación de productos químicos en el momento de la realización de las actividades en el campo laboral, seguido a ello también se encuentran las infecciones.

- **Riesgos Biológicos:** Se encuentran la sobre exposición de los trabajadores a diversas enfermedades causadas por agentes virales, bacterianas, hongos o parásitos, y que son adquiridas a causa del contacto directo que el trabajador tiene con todo tipo de ser vivo o vegetales presentes en su entorno de trabajo.

- **Riesgos Ergonómicos:** En esta clasificación se centra en la mala posición que adopta el trabajador constantemente debido a sus actividades que requiere en su ámbito laboral. El cumplimiento de las actividades laborales genera una serie de movimientos repetitivos, que a largo plazo puede producir como consecuencia daños físicos en los trabajadores.

- **Riesgos Ambientales:** Este grupo de riesgos es el más tedioso al momento de controlarlo, ya que debido a los factores del ambiente como por ejemplo la lluvia y las inundaciones dificulta su control. Para este tipo de riesgos, el autor plantea como recomendación realizar un proceso de evaluación previa del entorno y de la misma forma implementar planes de contingencia, en caso de la ocurrencia de un fenómeno ambiental. (Vasquez, 2017)

### **2.2.2. Variable Desempeño Profesional**

El reglamento de la Ley N° 29783 lo define como una serie de actividades o servicios realizados por los trabajadores de una entidad, de acuerdo a las normas establecidas y que se requiere su cumplimiento.

Se hace referencia que, en caso de un fallo de las normas de prevención sobre las situaciones de riesgos, las actividades pueden ser diversas, entre ellas:

- **Actividades, procesos o labores de riesgo alto:** Se refiere a aquellas situaciones en donde se determine con seguridad que tengan una alta probabilidad de ser los causantes de un posible daño perjudicando la salud de los empleados como desenlace de la realización de las actividades laborales. Dichas actividades clasificadas como riesgo alto son establecidas por el ente encargado, en este caso la autoridad correspondiente.

- **Actividades Insalubres:** Dentro de este grupo se hace mención que son aquellos procesos que produzcan de manera tanto directa como indirecta efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores.

- **Actividades Peligrosas:** Lo define como los servicios u procesos en los cuales las diversas actividades como la fabricación, manipulación y almacenamiento de los productos convierten al trabajador en seres propensos al suceso de riesgos de suma gravedad como son por combustión, explosión, por medios de radiación o inhalación de sustancias contaminantes que causen efectos negativos en la prevalencia de la salud de los trabajadores y los bienes de la empresa.

### **Principios del Desempeño Laboral**

La Ley vigente denominada Seguridad y Salud en el Trabajo, en la actualidad está conformada por nueve principios esenciales, en los cuales dentro de ellos tomen protagonismo los tres actores importantes de las actividades de labores en el país:

#### **I. Principio de Prevención**

El trabajador dentro de su entorno de trabajo debe regirse a las normas establecidas por la empresa con la finalidad de la prevalencia de la salud, y de esta manera evitar cualquier situación de riesgo que se pueda suscitar en el momento de realizar los procedimientos de labores. Todas esas medidas de prevención son garantizadas por el empleador de la empresa,

quien es el encargado de velar por el cumplimiento de las normativas internas con el objetivo de prevenir daños en sus trabajadores. Para la evaluación que realiza el empleador debe considerar muchos factores, dentro de ellos los sociales, biológicos, implementando a ello la dimensión de género, con la única finalidad de garantizar la prevención de situaciones de riesgos en el entorno de labores fortaleciendo de esta forma la mantención de la salud.

## **II. Principio de Responsabilidad**

De acuerdo a las normativas vigentes de las empresas, el empleador es el encargado de asumir las responsabilidades de patrones económicos, legales y de otra índole como desenlace de una enfermedad o accidente que padezca los empleados durante el desenvolvimiento de sus actividades diarias en el entorno de su trabajo.

## **III. Principio de Cooperación**

Para la implementación de planes de prevención, normativas, lineamientos o procesos en cuidado de la salud de los trabajadores, se requiere la participación activa y en conjunto del estado, todos los empleadores y de los trabajadores para que puedan determinar mecanismos preventivos, minimizando de esta manera situaciones de riesgos ocurridos en el centro de labores.

## **IV. Principio de Información y Capacitación**

Para el cumplimiento de las medidas preventivas brindadas por la empresa o institución de trabajo, los sindicatos y los empleados deben recibir de parte del empleador de forma constante adecuados y óptimos conocimientos a través de capacitaciones preventivas en las actividades a desarrollar en el trabajo, haciendo énfasis en las tareas riesgosas y la forma de prevenir posibles lesiones durante el proceso laboral.

## **V. Principio de Gestión Integral**

Como persona encargada de la empresa, el empleador dentro de sus actividades, debe promover la integración del gestionamiento respecto a la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la institución con el fin de garantizar y maximizar la cultura de prevención en los trabajadores.

## **VI. Principio de Atención Integral de la Salud**

Este principio deja claro que los empleados que padezcan algún tipo de accidente o enfermedad en el centro de labores cuentan con el derecho a recibir atención de salud inmediata y óptima hasta el momento de su recuperación y el proceso de rehabilitación, siempre procurándose su reincorporación a su centro de actividades laborales.

## **VII. Principio de Consulta y Participación**

En base al mejoramiento de las normativas de prevención buscando siempre la seguridad y salud de los trabajadores, el estado es el ente encargado de promover procedimientos de consulta y a la vez de participación de los sindicatos de empleadores y también de los empleados representantes y de los actores sociales, buscando siempre adoptar medidas de mejora continua respecto a la salud en el trabajo.

## **VIII. Principio de Primacía de la Realidad**

La información oportuna, con fundamento veraz y óptimo sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo es brindada por el grupo de empleadores, los propios empleados y demás instituciones del sector público y privado con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la legislación en tema de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, de existir fundamentos discrepantes entre la parte técnica de documentos y la realidad, las autoridades pertinentes toman la decisión de elegir la realidad observada.



## **IX. Principio de Protección**

Principio esencial de todo empleado, en la cual se rigen ciertas medidas que indican que tanto el estado y los empleadores deben garantizar las condiciones adecuadas del ámbito de labores del empleado, que prevalezcan un estado de vida sana tanto físico, psicológico y socialmente de forma perenne.

### **Dimensiones - Desempeño Profesional**

#### **Dimensión 1: Productividad laboral**

De acuerdo a los estudios de Robbins y Coulter realizados en el año 2005, afirman que la dimensión de productividad es el resultado de la fusión de dos variables resaltantes en la empresa, como el individuo y sus procesos a realizar en su centro de labores. Hacen mención también ciertas normas que se rigen para que la productividad sea la óptima:

- Trato digno a las personas, siempre prevaleciendo los valores en nuestra interacción con los demás.
- Tener ideas nuevas respecto a diversos temas en cuestión, ser un líder innato que motive a los demás compañeros a cumplir un objetivo superando los obstáculos que se susciten en el camino.
- Siempre promover el trabajo con ideales enfocados en patrones sistemáticos e interdisciplinarios y no en procesos funcionales comunes.
- Promover en todo momento el trabajo en grupo fortaleciendo nuestras relaciones interpersonales, y no caer en el individualismo.

De acuerdo a los estudios realizados por D” Alessio en el año 2012, define a la productividad como la combinación entre la producción resultante por un proceso de bienes o servicios y los recursos empleados para poder lograr obtenerla, en otras palabras, la

utilización adecuada y óptima de los recursos como el capital, tierra, materiales, información en la producción de los bienes y servicios de la empresa.

### **Dimensión 2: Eficacia laboral**

De acuerdo al autor hace referencia que el concepto de eficacia se relaciona con los resultados de una actividad o procedimiento que un individuo realiza en su vida diaria, se encuentra de manera directa relacionada con el hecho de lograr cumplir los objetivos propuestos. Por otro lado, el término de eficacia se refiere al hecho de hacer las cosas de la mejor manera posible y por consiguiente lograr alcanzar un resultado esperado, en otras palabras, este término se centra en el poder llegar a cumplir un fin deseado.

En palabras del autor D" Alessio en sus estudios del año 2012, define a la eficacia como la capacidad de poder seleccionar los fines pertinentes de una actividad a realizar en el campo laboral. Hace mención que un individuo es eficaz cuando aprende a escoger de manera adecuada las cosas que quiere realizar, ya que debemos recordar que la eficacia es denominada como la clave del éxito de una organización. Sin embargo, el autor afirma que antes de enfocarnos en la eficiencia, es decir en hacer las cosas de manera correcta con los medios disponibles de la empresa, se debe plantear con seguridad los objetivos y metas de un procedimiento. Es por eso, que el autor afirma que la ausencia de eficacia no puede ser reemplazada con mucha eficiencia.

### **Dimensión 3: Eficiencia laboral**

En términos de D" Alessio en su estudio del 2012, menciona que la eficiencia tiene sus enfoques en los recursos, en la manera más adecuada posible de poder utilizarlos con el fin de lograr un objetivo. En otras palabras, hace referencia a realizar los procesos de la mejor manera posible, es también obtener el máximo rendimiento haciendo uso de un mínimo de

recursos para lograr un fin. El término de eficiencia se enfoca en el proceso que se debe seguir para cumplir un alcance final o deseado, siempre tomando en cuenta en todo el proceso los medios a utilizar.

### **Teorías del Desempeño Laboral**

De acuerdo a los autores Klingner & Nabaldian en su estudio del 2002, mencionan que las teorías muestran la relación que existe entre los centros de motivación y la capacidad que se tiene para el desempeño de una actividad en particular, al igual que la relación entre la satisfacción laboral y su desempeño en el trabajo.

### **Teoría de la Equidad**

Según los autores ya mencionados anteriormente, afirman que la teoría de la equidad tiene su enfoque básicamente en la relación del factor perceptivo del empleado y el trato que recibe en realidad, en otras palabras, hace referencia a lo justo o injusto. Todo lo mencionado, se ve reflejado para los autores Klingner & Nabaldian en el valor de la lealtad, en emitir expresiones de buena forma y a la vez en una mayor eficacia laboral dentro del centro de trabajo. Por otro lado, afirman que por más que la teoría muestre un enfoque detallado y precios, se evidencia dificultad en que en muchas oportunidades el factor perceptivo se encuentra más relacionada al estado psicológico centrado en ideales de subjetividad. Sin embargo, muestran que la imparcialidad y el trato digno a las demás personas son elementos claves para lograr la equidad, teniendo igual importancia que la óptima comunicación entre el empleador y sus empleados dentro de una organización. Dicha teoría afirma que la equidad está comprendida por dos aspectos elementales y vitales:

a) **El Rendimiento:** Es de suma importancia el rendimiento en la realización de una actividad, ya que de ello depende el logro de un objetivo deseado.

**b) La Equiparación con otros:** Es importante la interacción con otras entidades, ya que de ello depende el desarrollo y progreso de una institución.

### **Teoría de las Expectativas**

El punto central en la cual se basa esta teoría es la satisfacción de los trabajadores de una empresa, desencadenando de esta forma fortalecer y maximizar el desempeño en el momento de la realización de las actividades de trabajo con respecto a otras entidades.

Dentro de esta teoría se citan tres factores elementales:

a) La capacidad que posee un trabajador de poder lograr realizar de la mejor manera una determinada actividad de trabajo alcanzando los niveles esperados.

b) Dentro del proceso de evaluación de los trabajadores se debe hacer énfasis en la importancia del reconocimiento que los mismos deben recibir, a través de las gratificaciones o sanciones según el caso lo requiera, siendo todo esto como el resultado de que se logró alcanzar el objetivo esperado o no.

c) Es de suma importancia conocer como el trabajador asume los procesos de gratificación o sanciones, en otras palabras, como actúa el empleado frente a estos casos. Es inherente que esta teoría, nos permite entender de mejor manera las diferentes reacciones sean positivas o negativas en el desempeño laboral de los empleados, ya que se demuestra que como todo ser humano racional cuentan con expectativas y metas propuestos en su vida cotidiana.

### **Teoría de las Expectativas: Víctor Vroom**

Vroom en sus estudios realizados en dicha teoría, hace mención que un individuo muestra una forma de actuar determinada y concreta de acuerdo a la creencia que puede tener de que tras realizar una actividad en específico recibirá una recompensa como retribución. Esta

modificación que sufre su conducta es debida a la recompensa que espera recibir tras cumplir con lo solicitados, este postulado es lo que el autor plasma en su teoría de las expectativas.

De acuerdo a lo expuesto por Rubén Turienzo, dicha teoría es considerada una de las más empleadas en la actualidad y fue expresada mediante una fórmula:

$$\text{Motivación} = \text{Valencia} \times \text{Expectativas} \times \text{Instrumentalidad}$$

- **Valencia:** El autor lo define como la medición del valor o grado de importancia que un individuo muestra frente a una recompensa que se le puede otorgar después de haber realizado una actividad solicitada en el trabajo.

- **Expectativa:** Hacer referencia a la combinación que se da entre el esfuerzo para realizar una actividad y el desempeño que muestra un individuo, en otras palabras, se encarga de medir la confianza que la persona demuestra para poder lograr conseguir o no los resultados deseados dentro del campo laboral.

- **Instrumentalidad:** Lo definen como el elemento esencial que se encarga de medir hasta qué magnitud un individuo cree que su entidad de labores le reconocerá su trabajo con recompensas deseadas y establecidas por el empleador.

El autor Vroom dentro de su teoría plantea una serie de objetivos que busca lograr a través de la creación de mencionado modelo:

- Busca el análisis de la importancia que el empleado muestra respecto a las expectativas que presenta acerca de una actividad a realizar dentro de la empresa. Dicho análisis muestra si los trabajadores prefieren más los factores internos como la felicidad al realizar su trabajo, satisfacción al cumplir un objetivo, la sensación de cumplir con lo establecido o por otra parte valorar más los factores externos como la remuneración mensual, los ascensos de puestos específicos de trabajo o los días libres otorgados por la empresa debido al buen desempeño.

- También plantea descubrir los ideales de los trabajadores que generan un impacto positivo para poder ejecutar conductas de una manera en específico fortaleciendo el buen desempeño laboral para que, de esta forma, al conocerlas poder profundizarlas y transmitir las a los demás trabajadores.

- Postula el analizar la confianza que los empleados guardan en su entidad de trabajo y en sus empleadores. Por ejemplo, si un trabajador tiene la idea de que las palabras de su empleador son falacias, sus grados de motivación disminuirán de manera predominante. Es por ello, que es de suma importancia inculcar las relaciones positivas entre los integrantes de una organización.

Dichos factores pueden desarrollarse mediante sesiones grupales en las cuales deben ser partícipes cada miembro que conforman las organizaciones de trabajo, o también mediante entrevistas de forma individualizada en el momento que se requiera el análisis a detalle de un tema en cuestión. El autor plasma una recomendación en donde indica que, si se quiere lograr aumentar la motivación de los empleados, es importante que la empresa reconozca su eficiencia y sus logros trazados en cada actividad, en otras palabras, da a entender que el resultado obtenido ha requerido de un gran esfuerzo del trabajador para poder cumplir con sus actividades dentro de la empresa. A raíz de lo expuesto anteriormente, Vroom en su teoría postula tres tipos de relaciones elementales:

- **Relación Esfuerzo – Desempeño:** Y la define como el nivel de percepción que posee el trabajador respecto a que un grado de esfuerzo realizado en el cumplimiento de una tarea, lo llevará a mejorar su desempeño.

- **Relación Desempeño – Recompensa:** Hace referencia a que, si el trabajador se logra desempeñar de forma óptima sobre una actividad solicitada, ello lo llevará a poder cumplir con su objetivo anhelado.

- **Relación Recompensa - Metas personales:** El autor hace mención que busca medir el nivel de satisfacción personal que demuestra el empleado sobre la recompensa que se le otorgue por parte de la empresa y lo resaltantes que son esas posibles. (Mi Empresa Es Saludable, 2018)

## **2.3 Definición de términos básicos**

### **2.3.1 Personal de Salud**

De acuerdo a la definición brindada por la OMS, los trabajadores sanitarios lo conforman todos los individuos que tengan dentro de sus actividades el ejecutar tareas que tengan como única finalidad la promoción y mantención de la salud. A este grupo también se le hace parte integrante a los prestadores de servicios de la salud como lo son los médicos, enfermeras, farmacéuticos y a los trabajadores sanitarios de la comunidad, trabajadores de gestión, parte administrativa de hospitales. (Organización Mundial de la Salud, 2020)

### **2.3.2 Salud**

La salud es un estado de completo bienestar tanto físico, como psicológico y socialmente del individuo, y no solamente hace referencia a la falta de afecciones o enfermedades. (Organización Mundial de la Salud, 2020)

### **2.3.3 Salud Ocupacional**

La salud ocupacional tiene como objetivo favorecer y mantener el más alto nivel de bienestar físico, psicológico, social y gozar de una economía productiva de los trabajadores

cooperando con el desarrollo sostenible. Promoviendo de esta manera el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2015)

#### **2.3.4 Riesgo**

En palabras de la entidad de la OMS, define al riesgo como a determinadas situaciones de peligros que pueden traer como consecuencia alterar el equilibrio entre los estadios físicos, sociales y psicológicos de los individuos. En otras palabras, afirma que es la probabilidad de que se suscite un resultado negativo o como un factor que provoque el incremento de dichas situaciones de peligro, potenciando mucho más las alteraciones de los trabajadores. (Organización Mundial de la Salud, 2020)

#### **2.3.5 Riesgo Ocupacional**

De acuerdo a diversos estudios del MINSA, definen a los riesgos en el trabajo como determinados sucesos de riesgo que pueden suscitarse en el mismo entorno laboral del trabajador, dejando al empleado como agente que se ubique en alta exposición frente a los diversos riesgos que se dan a causa de agentes de tipos biológicos, químicos y físicos. (MINSA, 2009)

#### **2.3.6 Riesgo Biológico**

Lo definen como riesgos de tipo biológico a todos los microorganismos virales, bacterianos o parásitos responsables de provocar cualquier tipo de infección en el organismo de los individuos, como también desencadenar cuadros de alergias o grados de toxicidad en los empleados que lo tiene que manipular en su actividad laboral dentro de la empresa. (ISTAS, 2019)



### **2.3.7 Riesgo Ergonómico**

Dentro del ámbito laboral se refleja una gran combinación de movimientos, de fuerzas y de posturas repetitivas que se denominan como esfuerzo físico. Para lograr mantener una buena postura específica, el organismo requiere de ejecutar un esfuerzo constante para poder sobrellevar y disminuir el impacto que causa en la tasa de morbilidad de los individuos. (Universidad Nacional de la Plata, 2019)

### **2.3.8 Riesgo Psicosocial**

De acuerdo a estudios, lo definen como las situaciones determinantes que se encuentran interrelacionadas con las actividades de los empleados y el entorno del trabajo, de manera tal que generan cuadros de estrés maximizándolos, elevar trastornos emocionales, y a su vez provoca problemas interpersonales debido al estrés mismo y a los turnos ajetrechos dentro del trabajo. (ISTAS, 2019)

### **2.3.9 Desempeño Laboral**

El autor lo define como la idea de que un rendimiento ejecutado está relacionado con los medios que se emplean para poder lograr un objetivo propuesto al realizar una actividad en específico. De esta manera, es cuando se puede interactuar con el rendimiento, con los beneficios también, todo esto para poder mejorar y fortalecer el desempeño de los trabajadores al momento de realizar una actividad. (Guizado, 2015)

## **2.4 Hipótesis de investigación**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

### **2.4.2 Hipótesis específicos**

Existe relación significativa entre los riesgos biológicos y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Existe relación significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Existe relación significativa entre los riesgos laborales y la productividad laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Existe relación significativa entre los riesgos laborales y la eficacia laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Existe relación significativa entre los riesgos laborales y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

## **CAPITULO III: METODOLOGIA**

### **3.1 Diseño Metodológico**

#### **3.1.1. Tipo de investigación**

La presente investigación es de nivel descriptivo porque facilitará el proceso de la observación, y permitirá detallar el fenómeno de acuerdo a la realidad percibida.

Tipo correlacional porque permitirá la relación entre ambas variables de estudio. (Sampieri, 2014)

El estudio de acuerdo al tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de la información será retrospectivo, debido a que se basa en la experiencia vivida por los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni respecto a su desarrollo laboral, asimismo se encargará de recolectar datos de investigaciones ya elaboradas en las cuales no se ha tenido participación alguna. (Sampieri, 2014)

#### **3.1.2 Nivel de Investigación**

Descriptivo debido a que describe la realidad observada en el campo de estudio y las variables de estudio, con la finalidad de recoger los datos resultantes para el análisis correspondiente. (Hernandez, 2015)

#### **3.1.3 Diseño**

No experimental, porque no se realizará manipulación deliberada de las variables. (Sampieri, 2014)

Tipo transversal, debido a que la recolección de la información se realizará en un único momento y en un solo tiempo determinado; además de ello se menciona que en este tipo de diseño no experimental la finalidad es poder describir ambas variables de estudio y poder

luego analizarlas midiendo su incidencia y a su vez la relación en un momento determinado.  
(Sampieri, 2014)

### **3.1.4 Enfoque**

Cuantitativo debido que será diseñada para evaluar, predecir y estimar los riesgos laborales en los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho. (Sampieri, 2014)

## **3.2 Población y muestra**

**Población:** Constituido por 110 trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho en el año 2020.

**Tamaño de muestra:** Se trabajará con el 100% de la población.

### **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores contratados en la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho.
- Trabajadores que desean ser partícipes en la investigación.

### **Criterios de exclusión:**

- Trabajadores no contratados en la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho.
- Trabajadores que no deseen ser partícipes en la investigación.

## **3.3 Operacionalización de variables e indicadores**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Riesgos Laborales de los trabajadores la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho.	Los riesgos laborales que se suscitan en el ámbito del trabajo se definen como las situaciones de peligros que se localizan en el centro de labores de los trabajadores, exponiendo al individuo a altos riesgos frente a los diversos tipos de riesgos a los que se encuentran sometidos a causa de los agentes biológicos, químicos, de los físicos y ergonómicos. (ISOTools, 2015)	Los riesgos laborales serán plasmados en el cuestionario cuyos ítems trata sobre riesgos biológicos, ergonómicos y psicosociales de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho.	Riesgo Biológico	-Material punzocortante -Contacto con fluidos corporales -Manejo de desechos contaminados -Enfermedades infectocontagiosas, alergias: Virus Bacterias Hongos	N O M I N A L
			Riesgo Ergonómico	-Sobreesfuerzo físico -Posturas Corporales -Permanencia de pie -Repetitividad en las tareas	
			Riesgo Psicosocial	-Sobrecarga laboral -Multiempleo -Trabajo bajo presión -Clima organizacional	
Desempeño Profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho.	Es la actividad desempeñada por el trabajador en la disciplina que ostenta y está determinado por la productividad laboral, eficiencia laboral y la eficacia laboral.	El desempeño profesional será plasmado en el cuestionario cuyos ítems trata sobre las dimensiones de productividad laboral, eficiencia laboral y eficacia laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho.	Productividad Laboral	-Eficiencia del trabajador. -Eficacia del trabajador. -Producción del grupo de trabajo. -Cumplimiento de los objetivos propuestos.	N O M I N A L
			Eficacia Laboral	-Percepción del nivel de calidad de trabajo. -Metas cumplidas. -Cumplimiento de las tareas establecidas. -Conocimiento del puesto de trabajo.	
			Eficiencia Laboral	-Responsabilidad del personal. -Nivel de conocimientos técnicos. -Liderazgo y cooperación en el grupo de trabajo. -Adaptación del trabajador.	

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

#### **3.4.1 Técnica a emplear**

La técnica de recolección de datos será la encuesta; el instrumento será el cuestionario que permitirá recolectar información acerca de los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho.

#### **3.4.2 Descripción del instrumento**

Se utilizará como instrumento: el cuestionario.

El instrumento consta de las siguientes partes: título, presentación, instrucción, información general del trabajador y contenido propiamente dicho con 46 preguntas de opción unitaria de Riesgos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho. (Anexo 1)

Para las variables Riesgos laborales y desempeño profesional se aplicará una prueba en concreto y detallada, el cual es un instrumento de medición que está constituida por un conjunto de 46 interrogantes con una medición tipo Likert de 5 opciones de respuesta. Estas opciones son: “Muy Frecuente”, “Frecuentemente”, “Ocasionalmente” “Raramente” y “Nunca”.

El instrumento de recolección de datos que mide las variables de Riesgos laborales y desempeño profesional fue validado mediante el proceso de juicio de expertos, 3 jueces expertos, de los cuales fueron: 1 Médico Ocupacional, 1 Enfermera Ocupacional y 1 Psicóloga Ocupacional (Anexo 2), se obtuvo la validez del instrumento en cuestión, que fue aplicado como prueba piloto en una Clínica Ocupacional de similar característica donde se realizó el estudio.

El R de Finn mancomunado entre los jueces fue de 0.889, lo cual nos indica que los jueces están en un ACUERDO FUERTE. (Anexo 3)

Por lo expuesto el instrumento es **VÁLIDO**.

Los resultados obtenidos de la prueba piloto fueron obtenidos de 86 trabajadores de la Clínica Ocupacional “Cardeni” en relación a las variables riesgos laborales y desempeño profesional.

Los coeficientes de confiabilidad calculados para la variable independiente nos dan coeficiente de 0.641 (Spearman – Brown), 0.641 (Rulon – Guttman), 0.634 (Alfa de Cronbach) lo que lo hace a la variable **CONFIABLE**. (Anexo 4)

Los coeficientes de confiabilidad calculados para la variable dependiente nos dan coeficiente de 0.628 (Spearman – Brown), 0.624 (Rulon – Guttman), 0.705 (Alfa de Cronbach) lo que lo hace a la variable **CONFIABLE**. (Anexo 4)

#### **Consideraciones éticas:**

Los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho firmarán el consentimiento informado. (Anexo 5)

### **3.5 Técnicas para el procesamiento de la información**

Respecto al procesamiento de la información, inicialmente codificada luego será digitada en el programa de Excel y exportada al software al SPSS 20 para su proceso y análisis de la información.

El procesamiento de los datos se realizará previa verificación de la información recolectada de la encuesta aplicada antes de ingresar a la base de datos del programa Microsoft Excel.

Se empleará la siguiente prueba estadística:

**Estadística descriptiva:** Para la descripción de las variables en mención, variable independiente “riesgos laborales” y la dependiente “desempeño profesional”.

**Estadística no Paramétrica:** Para establecer la relación entre variables riesgos laborales y desempeño profesional mediante la prueba de Chi –Cuadrado, dicha

información será presentada en cuadro de uno o doble entrada con sus respectivos gráficos.

#### **PUNTOS DE CORTE DE LA VARIABLE RIESGOS LABORALES**

28 - 76	BAJO
77 - 85	MEDIO
86 - 140	ALTO

#### **PUNTOS DE CORTE DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL**

18 - 74	BAJO
75 - 81	MEDIO
82 - 90	ALTO

#### **PUNTOS DE CORTE DETERMINADOS SEGÚN LA ESCALA DE ESTANINOS**



## CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis General

**Tabla 1.**

Relación entre riesgos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Riesgos Laborales		Desempeño Profesional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Bajo</b>	n	3	6	7	16
	%	2.7%	5.5%	6.4%	14.5%
<b>Medio</b>	n	6	39	25	70
	%	5.5%	35.5%	22.7%	63.6%
<b>Alto</b>	n	3	21	0	24
	%	2.7%	19.1%	0.0%	21.8%
<b>Total</b>	n	12	66	32	110
	%	10.9%	60.0%	29.1%	100.0%

**Chi cuadrado =15,117 gl = 4 p = 0.004 SIGNIFICATIVO**

**Nota.** Elaboración propia.

**Decisión Estadística:** El Chi cuadrado observado es  $Ji^2 = 15,117$  con  $GL=4$ , al cual le está asociado un valor de probabilidad,  $P = 0.004$ . Puesto que este valor  $P$  es menor o igual que  $\alpha$ , se concluye en rechazar la  $H_0$ . Es decir, existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

## Hipótesis específica 1

**Tabla 2.**

Relación entre los riesgos biológicos y el desempeño profesional de los trabajadores.

Riesgos Biológicos		Desempeño Profesional			
		Bajo	Medio	Alto	Total
<b>Bajo</b>	n	1	10	5	16
	%	9%	9.1%	4.5%	14.5%
<b>Medio</b>	n	5	49	23	77
	%	4.5%	44.5%	20.9%	70.0%
<b>Alto</b>	n	6	7	4	17
	%	5.5%	6.4%	3.6%	15.5%
<b>Total</b>	n	12	66	32	110
	%	10.9%	60.0%	29.1%	100.0%

**Chi cuadrado =12,374 gl = 4 p = 0.015 SIGNIFICATIVO**

**Nota.** Elaboración propia.

**Decisión Estadística:** El Chi cuadrado observado es  $Ji^2 = 12,374$  con  $GL=4$ , al cual le está asociado un valor de probabilidad,  $P = 0.015$ . Puesto que este valor  $P$  es menor o igual que  $\alpha$ , se concluye en rechazar la  $H_0$ . Es decir, existe relación entre los riesgos biológicos y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

## Hipótesis específica 2

**Tabla 3.**

Relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño profesional de los trabajadores.

Riesgos Ergonómicos	Desempeño Profesional				
		Bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	n	6	8	3	17
	%	5.5%	7.3%	2.7%	15.5%
Medio	n	4	38	24	66
	%	3.6%	34.5%	21.8%	60.0%
Alto	n	2	20	5	27
	%	1.8%	18.2%	4.5%	24.5%
Total	n	12	66	32	110
	%	10.9%	60.0%	29.1%	100.0%

**Chi cuadrado =15,425 gl = 4 p = 0.004 SIGNIFICATIVO**

**Nota.** Elaboración propia.

**Decisión Estadística:** El Chi cuadrado observado es  $Ji^2 = 15,425$  con  $GL=4$ , al cual le está asociado un valor de probabilidad,  $P = 0.004$ . Puesto que este valor  $P$  es menor o igual que  $\alpha$ , se concluye en rechazar la  $H_0$ . Es decir, existe relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

### Hipótesis específica 3

**Tabla 4.**

Relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño profesional de los trabajadores.

Riesgos Psicosociales		Desempeño Profesional			
		Bajo	Medio	Alto	Total
<b>Bajo</b>	n	3	5	8	16
	%	2.7%	4.5%	7.3%	14.5%
<b>Medio</b>	n	6	40	24	70
	%	5.5%	36.4%	21.8%	63.6%
<b>Alto</b>	n	3	21	0	24
	%	2.7%	19.1%	0.0%	21.8%
<b>Total</b>	n	12	66	32	110
	%	10.9%	60.0%	29.1%	100.0%

**Chi cuadrado =16,668 gl = 4 p = 0.002 SIGNIFICATIVO**

**Nota.** Elaboración propia.

**Decisión Estadística:** El Chi cuadrado observado es  $Ji^2 = 16,668$  con  $GL=4$ , al cual le está asociado un valor de probabilidad,  $P = 0.002$ . Puesto que este valor  $P$  es menor o igual que  $\alpha$ , se concluye en rechazar la  $H_0$ . Es decir, existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

#### Hipótesis específica 4

Tabla 5.

Relación entre los riesgos laborales y la productividad laboral de los trabajadores.

Riesgos Laborales		Productividad Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	n	3	4	9	16
	% del total	2.7%	3.6%	8.2%	14.5%
Medio	n	13	25	32	70
	% del total	11.8%	22.7%	29.1%	63.6%
Alto	n	6	11	7	24
	% del total	5.5%	10.0%	6.4%	21.8%
Total	n	22	40	48	110
	% del total	20.0%	36.4%	43.6%	100.0%

**Chi cuadrado = 3,356 gl = 4 p = 0.500**

**Nota.** Elaboración propia.

**Decisión Estadística:** El Chi cuadrado observado es  $\chi^2 = 3,356$  con  $GL=4$ , al cual le está asociado un valor de probabilidad,  $P = 0.500$ . Puesto que este valor  $P$  es mayor que  $\alpha$ , se concluye en aceptar la  $H_0$ . Es decir, no existe relación entre los riesgos laborales y la productividad laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

## Hipótesis específica 5

**Tabla 6.**

Relación entre los riesgos laborales y la eficacia laboral de los trabajadores.

Riesgos Laborales		Eficacia Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Bajo</b>	n	5	5	6	16
	%	4.5%	4.5%	5.5%	14.5%
<b>Medio</b>	n	8	42	20	70
	%	7.3%	38.2%	18.2%	63.6%
<b>Alto</b>	n	3	17	4	24
	%	2.7%	15.5%	3.6%	21.8%
<b>Total</b>	n	16	64	30	110
	%	14.5%	58.2%	27.3%	100.0%

**Chi cuadrado =7,948 gl = 4 p = 0.094**

**Nota.** Elaboración propia.

**Decisión Estadística:** El Chi cuadrado observado es  $Ji^2 = 7,948$  con  $GL=4$ , al cual le está asociado un valor de probabilidad,  $P = 0.094$ . Puesto que este valor  $P$  es mayor que  $\alpha$ , se concluye en aceptar la  $H_0$ . Es decir, no existe relación entre los riesgos laborales y la eficacia laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

## Hipótesis específica 6

**Tabla 7.**

Relación entre los riesgos laborales y la eficiencia laboral de los trabajadores.

Riesgos Laborales		Eficiencia Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Bajo</b>	<b>n</b>	3	7	6	16
	<b>%</b>	2.7%	6.4%	5.5%	14.5%
<b>Medio</b>	<b>n</b>	13	32	25	70
	<b>%</b>	11.8%	29.1%	22.7%	63.6%
<b>Alto</b>	<b>n</b>	11	13	0	24
	<b>%</b>	10.0%	11.8%	0.0%	21.8%
<b>Total</b>	<b>n</b>	27	52	31	110
	<b>%</b>	24.5%	47.3%	28.2%	100.0%

**Chi cuadrado =14,653 gl = 4 p = 0.005 SIGNIFICATIVO**

**Nota.** Elaboración propia.

**Decisión Estadística:** El Chi cuadrado observado es  $Ji^2 = 14,653$  con  $GL=4$ , al cual le está asociado un valor de probabilidad,  $P = 0.005$ . Puesto que este valor  $P$  es menor o igual que  $\alpha$ , se concluye en rechazar la  $H_0$ . Es decir, existe relación entre los riesgos laborales y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

## 4.2 Análisis de resultados

**Tabla 8.**

Riesgos Laborales por dimensiones de los trabajadores.

DIMENSIONES	RIESGOS LABORALES						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Riesgos Biológicos	16	14.5	77	70.0	17	15.5	110	100.0
Riesgos Ergonómicos	17	15.5	66	60.0	27	24.5	110	100.0
Riesgos Psicosociales	16	14.5	70	63.6	24	21.8	110	100.0

**Nota.** Elaboración propia.

### **Interpretación:**

En la tabla 8 se puede observar que del 100% (110) de los trabajadores encuestados respecto a la dimensión riesgos biológicos, el 70% (77) tiene un riesgo medio, el 15.5% (17) tiene un riesgo alto y el 14.5% (16) tiene un riesgo bajo. Respecto a la dimensión riesgos ergonómicos, el 60% (66) tiene un riesgo medio, el 24.5% (27) tiene un riesgo alto y el 15.5% (17) tiene un riesgo bajo. Finalmente por la dimensión riesgos psicosociales, el 63.6% (70) tiene un riesgo medio, el 21.8% (24) tiene un riesgo alto y el 14.5% (16) tiene un riesgo bajo.



**Tabla 9.**

Desempeño Profesional por dimensiones de los trabajadores.

DIMENSIONES	DESEMPEÑO PROFESIONAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Productividad Laboral	22	20.0	40	36.4	48	43.6	110	100.0
Eficacia Laboral	16	14.5	64	58.2	30	27.3	110	100.0
Eficiencia Laboral	27	24.5	52	47.3	31	28.2	110	100.0

**Nota.** Elaboración propia.**Interpretación:**

En la tabla 9 se puede observar que del 100% (110) de los trabajadores encuestados respecto a la dimensión productividad laboral, el 43.6% (48) tiene un desempeño alto, el 36.4% (40) tiene un desempeño medio y el 20% (22) tiene un desempeño bajo. Respecto a la dimensión eficacia laboral, el 58.2% (64) tiene un desempeño medio, el 27.3% (30) tiene un desempeño alto y el 14.5% (16) tiene un desempeño bajo. Finalmente por la dimensión eficiencia laboral, el 47.3% (52) tiene un desempeño medio, el 28.2% (31) tiene un desempeño alto y el 24.5% (27) tiene un desempeño bajo.

**Tabla 10.**

Características sociodemográficas de los trabajadores.

<b>EDAD</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>22 – 30</b>	57	51.8
<b>31 – 39</b>	36	32.7
<b>40 – 48</b>	13	11.8
<b>Mayor de 48</b>	4	3.6

  

<b>SEXO</b>		
<b>Masculino</b>	50	45.5
<b>Femenino</b>	60	54.5

  

<b>FORMACION ACADEMICA</b>		
<b>Profesional</b>	70	63.6
<b>Técnico</b>	40	36.4

  

<b>AÑOS DE EXPERIENCIA</b>		
<b>1 – 6</b>	74	67.3
<b>7 – 12</b>	22	20.0
<b>13 – 18</b>	11	10.0
<b>Mayor de 18</b>	3	2.7

**Nota.** Elaboración propia.

**Interpretación:**

Las características sociodemográficas de los trabajadores Clínica Ramazinni de Huacho, edad el 51.8% (57) tiene una edad entre 22 a 30 años, el 32.7% (36) entre 31 a 39 años, el 11.8% (13) entre 40 a 48 años y el 3.6% (4) mayor de 48 años. En el ítem sexo, se concluyó que el 54.5% (60) de los trabajadores son del sexo femenino y el 45.5% (50) son del sexo masculino. Formación académica, el 63.6% (70) son profesionales y el 36.4% (40) son técnicos. Los años de experiencia, el 67.3% (74) tiene una experiencia entre 1 a 6 años de experiencia, el 20% (22) entre 7 a 12 años de experiencia, el 10% (11) entre 13 a 18 años de experiencia y el 2.7% (3) mayor de 18 años de experiencia.

## CAPITULO V: DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión de resultados

Para el campo de la salud ocupacional es una situación preocupante que existan riesgos laborales que perjudiquen en el desempeño laboral de los empleados en este grupo de salud, debido a la realidad observada a nivel mundial, latinoamericano, nacional, regional, local y a lo manifestado sobre los diversos situaciones de peligros a los cuales se encuentran en exposición los trabajadores de las Clínicas Ocupacionales es importante y necesaria una intervención para disminuir las situaciones de riesgos ya mencionados, y sobre todo mejorar el desempeño dentro de su ámbito laboral. En tal sentido, la presente investigación, hace un aporte relevante al identificar los riesgos laborales de los trabajadores.

Por otro lado, el desempeño laboral de los trabajadores de las diversas entidades muchas veces se ve afectado por las situaciones de peligros a lo que se encuentran expuestos en la realización de sus actividades dentro del ámbito de trabajo, es por eso ello que promover una cultura de prevención es esencial para fortalecer la salud y seguridad del trabajador. En la actualidad las empresas tienen la obligación de brindar todas las medidas necesarias para evitar accidentes, debido a que la salud del trabajador es importante para el desarrollo y avance de la empresa, ya que son el cimiento y base de la misma.

Los riesgos laborales son situaciones de peligros no esperados que influyen de forma negativa en el desempeño profesional, por tal motivo se abordó a 110 trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho.

Respecto a la variable riesgos laborales, del 100% (110) de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho encuestados, el 63.6% (70) presenta un riesgo laboral medio, el 21.8% (24) un riesgo laboral alto y el 14.5% (16) un riesgo laboral bajo.

Estos resultados coinciden a los evidenciados en la investigación realizada por (Escobar & Vargas, 2017) en Perú, en su trabajo titulado “*Riesgos Laborales en profesionales de*

*enfermería del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica – 2017*”. Donde los resultados fueron que el del 100% (30) el porcentaje que presentaron riesgo laboral medio fue del 50% (15), de riesgo laboral bajo correspondió al 33,3% (10) y con riesgo laboral alto resultó solo el 16,7% (5).

De igual manera coincide con la investigación realizada por (Limaylla, 2018) en Perú, en su trabajo titulado *“Riesgos Ocupacionales en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Internacional. Lima - 2017”*. Donde los resultados obtenidos fueron que el nivel de riesgo ocupacional al que se encuentra expuesto el profesional de enfermería, el 44.8% (13) es de riesgo medio, el 34.5% (10) es de riesgo bajo, y el 20.7% (06) es de riesgo alto.

Coincide también con la investigación realizada por (Espinoza, 2017) en Chile, en su trabajo titulado *“Percepción de riesgo laboral y su relación con el Autocuidado en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud”*. Donde los resultados obtenidos fueron que el mayor porcentaje de los profesionales el 42.9% (12) presentan un riesgo medio, seguido del 28.6% (8) que presentan un riesgo alto y en el mismo porcentaje resultó los que presentaron riesgo bajo.

Coincide también con la investigación realizada por (Díaz C. , 2019) en Perú, en su trabajo titulado *“Riesgos Ocupacionales y Desempeño Laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote, 2019”*. Donde los resultados obtenidos fueron que en base a la dimensión riesgos químicos indicó que el 61% (67) es un riesgo medio, de acuerdo al riesgo biológico el 57% (63) indican que es un riesgo medio y respecto a los riesgos ergonómicos el 69% (76) señalan que es un riesgo medio.

No coincide con la investigación realizada por (Vargas, 2017) en Perú, en su trabajo titulado *“Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017”*. Donde los resultados

fueron que el 73.3% (22) de las enfermeras tuvo un riesgo alto, mientras que el 23.3% (7) tuvieron un riesgo medio y el 3.3% (1) tuvieron un riesgo bajo.

No coincide con la investigación realizada por (Luna, 2019) en Perú, en su trabajo titulado “*Relación entre Riesgos Ocupacionales y Desempeño Laboral en personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua, 2019*”. Donde los resultados fueron que el 84.3% (59) presentan un riesgo bajo, el 11.4% (8) presentan un riesgo medio y el 4.3% (3) presentan un riesgo alto.

La variable riesgos laborales se sustenta en la teoría de causalidad de Frank Bird, la cual tiene como objetivo principal el identificar el origen o las posibles situaciones de riesgo que ocasionan un accidente. Para ello el teorista construye dicho paradigma, teniendo como base una única interrogante, el ¿por qué?, la cual sostiene de manera repetitiva en todo momento con el fin de encontrar su respuesta final. Sin embargo, dicho modelo tiene la característica de depurar las causa irrelevantes y ajenas al lugar de suceso del accidente, ya que cuenta como idea principal que la institución tiene la potestad y obligación de crear normativas que permitan prevenir y/o controlar de manera efectiva la ocurrencia de accidentes dentro del ámbito laboral.

Los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni manifiestan presentar un riesgo laboral medio dentro de su ámbito de trabajo, para lo cual esto es indicativo de que existen situaciones de riesgo que aún no son del todo resueltas por las instituciones, generando en los trabajadores cierta incertidumbre en el momento de realizar sus actividades con la mayor seguridad posible, es por ello de vital importancia las capacitaciones y orientaciones a los empleados acerca de los riesgos ocupacionales con la finalidad de poder disminuir al máximo posible las situaciones de peligro y evitar accidentes futuros en los centros de labores.

En cuanto a las dimensiones de las variable riesgos laborales se determinó que del 100% (110) de los trabajadores de la Clínica Ramazinni de Huacho encuestados respecto a la

dimensión riesgos biológicos, el 70% (77) tiene un riesgo medio, el 15.5% (17) tiene un riesgo alto y el 14.5% (16) tiene un riesgo bajo. Respecto a la dimensión riesgos ergonómicos, el 60% (66) tiene un riesgo medio, el 24.5% (27) tiene un riesgo alto y el 15.5% (17) tiene un riesgo bajo. Finalmente por la dimensión riesgos psicosociales, el 63.6% (70) tiene un riesgo medio, el 21.8% (24) tiene un riesgo alto y el 14.5% (16) tiene un riesgo bajo.

Estos resultados coinciden con los evidenciados en la investigación realizada por (Escobar & Vargas, 2017) en Perú, en su trabajo titulado “*Riesgos Laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica – 2017*”. Donde los resultados fueron que de acuerdo al riesgo de factor biológico, el 76,7% (23) indican un riesgo medio, mientras que al bajo riesgo le corresponde el 13,3 %, quedando el riesgo alto con el 10,0% (3). El riesgo ergonómico medio le correspondió al 63,3% (19), con riesgo bajo resultó el 20,0% (6) y el 16,7% (4) fue con resultado de riesgo alto. Con riesgo psicosocial medio resultó el 50,0% (15), con riesgo bajo le correspondió al 36,7% (11) y el 13,3% (4) resultó con riesgo alto.

Coincide también con los evidenciados en la investigación realizada por (Mendoza, 2018) en Perú, en su trabajo titulado “*Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017*”. Donde los resultados en la dimensión de riesgos ergonómicos fueron que el 50% de las enfermeras hacen mención que tiene un riesgo medio, a diferencia de un porcentaje del 35% que indican que son bajos y el 15% señala un riesgo alto.

Coincide también con los evidenciados en la investigación realizada por (Limaylla, 2018) en Perú, en su trabajo titulado “*Riesgos Ocupacionales en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Internacional. Lima - 2017*”. Donde los resultados fueron que el riesgo biológico, el 51.7% (15) es de riesgo medio; en lo ergonómico el 41.4% (12) es de riesgo medio; y en lo psicosocial el 37.9% (11) es de riesgo medio.

No coincide con la investigación realizada por (Molineros, 2015) en Guatemala, en su trabajo titulado “*Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo – julio 2013*”. Donde los resultados dieron que las principales situaciones de riesgos fueron los psicosociales en primer orden, seguido luego los biológicos, físicos, ergonómicos y en menor proporción de riesgo encontró los químicos.

No coincide con la investigación realizada por (Luna, 2019) en Perú, en su trabajo titulado “*Relación entre Riesgos Ocupacionales y Desempeño Laboral en personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua, 2019*”. Donde los resultados dieron que el riesgo químico resultó que el 84.3% (59) es bajo, riesgo biológico el 80% (56) es bajo y riesgo ergonómico el 77.1% (54) es bajo.

Respecto a la variable desempeño profesional, del 100% (110) de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho encuestados, el 60% (66) tiene un desempeño medio, el 29.1% (32) un desempeño alto y el 10.9% (12) un desempeño bajo.

Estos resultados coinciden con los evidenciados en la investigación realizada por (Mendoza, 2018) en Perú, en su trabajo titulado “*Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017*”. Donde los resultados dieron a conocer que el 53.8% del profesional de enfermería manifiestan tener un desempeño medio, mientras que el 28.8% señalan tener un desempeño bajo y el 17.5% indican tener un desempeño alto.

Coincide también con la investigación realizada por (Díaz C. , 2019) en Perú, en su trabajo titulado “*Riesgos Ocupacionales y Desempeño Laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote, 2019*”. Donde los resultados obtenidos fueron que en base a la dimensión productividad laboral resultó que el 62% (68) indican que es medio, para eficacia laboral el 49% (54) es medio y para eficiencia laboral el 65% (71) indican que es media.



No coincide con la investigación realizada por (Campoverde, 2015) en Ecuador, en su trabajo titulado *“Relación entre los Factores de Riesgo Laboral con el Desempeño Profesional”*. Donde los resultados dieron que el 50.1% presenta un desempeño alto, el 28.1% un desempeño muy alto, seguido del 17.7% que presenta un desempeño moderado, 3.5% un desempeño bajo y 0.6% un desempeño muy bajo.

No coincide con la investigación realizada por (Vargas, 2017) en Perú, en su trabajo titulado *“Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017”*. Donde los resultados dieron que el 70% (21) de las enfermeras tienen un desempeño alto, el 26.7% (8) tienen un desempeño medio y el 3.3% (1) poseen un desempeño bajo.

No coincide con la investigación realizada por (Luna, 2019) en Perú, en su trabajo titulado *“Relación entre Riesgos Ocupacionales y Desempeño Laboral en personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua, 2019”*. Donde los resultados fueron que el 95.7% (67) presentan un desempeño alto, el 2.9% (2) presentan un desempeño medio y el 1.4% (1) un desempeño bajo.

La variable desempeño profesional se sustenta en la teoría de las expectativas de Victor Vroom, en donde hace mención que un individuo muestra una forma de actuar determinada y concreta de acuerdo a la creencia que puede tener de que tras realizar un actividad en específico recibirá una recompensa como retribución. Dicho modelo busca identificar los ideales de los trabajadores con la finalidad de generar un impacto positivo fortaleciendo el buen desempeño laboral dentro de sus instituciones de trabajo.

Los trabajadores de la Clínica Ramazinni adoptaron conductas nuevas de acuerdo a la motivación que recibe por parte de sus empleadores, es por ello de vital importancia que la empresa reconozca su eficiencia y sus logros trazados en cada actividad, en otras palabras, da

a entender que el resultado obtenido ha requerido de un gran esfuerzo del trabajador para poder cumplir con sus actividades dentro de la empresa.

En cuanto a las dimensiones de las variable desempeño profesional se determinó que del 100% (110) de los trabajadores de la Clínica Ramazinni de Huacho encuestados respecto a la dimensión productividad laboral, el 43.6% (48) tiene un desempeño alto, el 36.4% (40) tiene un desempeño medio y el 20% (22) tiene un desempeño bajo. Respecto a la dimensión eficacia laboral, el 58.2% (64) tiene un desempeño medio, el 27.3% (30) tiene un desempeño alto y el 14.5% (16) tiene un desempeño bajo. Finalmente por la dimensión eficiencia laboral, el 47.3% (52) tiene un desempeño medio, el 28.2% (31) tiene un desempeño alto y el 24.5% (27) tiene un desempeño bajo.

Estos resultados coinciden con los evidenciados en la investigación realizada por (Mendoza, 2018) en Perú, en su trabajo titulado *“Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017”*. Donde los resultados dieron a conocer que de acuerdo a la dimensión eficacia laboral, indican que el 43.8% señalan que es moderado, mientras que el 28.8% indican que es bajo y el 27.5% que es alto y en base a la dimensión eficiencia laboral resultó que el 62.5% indican que es moderado, mientras que el 23.8% señalan que es bajo y el 13.8% es alto.

Coincide también con la investigación realizada por (Díaz C. , 2019) en Perú, en su trabajo titulado *“Riesgos Ocupacionales y Desempeño Laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote, 2019”*. Donde los resultados fueron que en base a la dimensión eficacia laboral el 49% (54) es medio y para eficiencia laboral el 65% (71) indican que es media.

No coincide con la investigación realizada por (Vargas, 2017) en Perú, en su trabajo titulado *“Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017”*. Donde los resultados

fueron que en base a la dimensión productividad laboral, el 66.7% (20) indican que es alto, respecto a eficacia laboral el 86.7% (26) indican que es alto y respecto a la dimensión eficiencia laboral el 70% (21) señalan que es alto.

No coincide con la investigación realizada por (Luna, 2019) en Perú, en su trabajo titulado “*Relación entre Riesgos Ocupacionales y Desempeño Laboral en personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua, 2019*”. Donde los resultados fueron que en base a la dimensión productividad laboral resultó que el 92.9% (65) indica que es alto, en el caso de la eficacia laboral el 95.7% (67) señalan que es alto y para eficiencia laboral el 97.2% (68) indican que es alta.

En cuanto a la relación de las variables, los resultados arrojaron que existe una relación estadísticamente significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho según el resultado de Chi cuadrado donde se encontró un valor de  $p < 0,05$  (0,004).

Estos resultados coinciden con los evidenciados en la investigación realizada por (Campoverde, 2015) en Ecuador, en su trabajo titulado “*Relación entre los Factores de Riesgo Laboral con el Desempeño Profesional*”. Los resultados determinaron que si existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo laboral y el desempeño profesional según el resultado de Chi cuadrado donde se encontró un valor de  $p < 0,05$  (0,01).

Coincide también con la investigación realizada por (Luna, 2019) en Perú, en su trabajo titulado “*Relación entre Riesgos Ocupacionales y Desempeño Laboral en personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua, 2019*”. Los resultados determinaron que si existe una relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral según el resultado de Chi cuadrado donde se encontró un valor de  $p < 0,05$  (0,000).

## **CAPITULO VI:**

### **CONCLUSIONES**

1. Las dimensiones de la variable riesgos laborales biológicos, el 70% (77) tiene un riesgo medio, el 15.5% (17) tiene un riesgo alto y el 14.5% (16) tiene un riesgo bajo. Los riesgos ergonómicos, el 60% (66) tiene un riesgo medio, el 24.5% (27) tiene un riesgo alto y el 15.5% (17) tiene un riesgo bajo. Los riesgos psicosociales, el 63.6% (70) tiene un riesgo medio, el 21.8% (24) tiene un riesgo alto y el 14.5% (16) tiene un riesgo bajo.
2. Las dimensiones de la variable desempeño profesional la dimensión productividad laboral, el 43.6% (48) tiene un desempeño alto, el 36.4% (40) tiene un desempeño medio y el 20% (22) tiene un desempeño bajo. Respecto a la dimensión eficacia laboral, el 58.2% (64) tiene un desempeño medio, el 27.3% (30) tiene un desempeño alto y el 14.5% (16) tiene un desempeño bajo. La dimensión eficiencia laboral, el 47.3% (52) tiene un desempeño medio, el 28.2% (31) tiene un desempeño alto y el 24.5% (27) tiene un desempeño bajo.
3. Las características sociodemográficas de los trabajadores Clínica Ramazinni de Huacho, edad el 51.8% (57) tiene una edad entre 22 a 30 años, el 32.7% (36) entre 31 a 39 años, el 11.8% (13) entre 40 a 48 años y el 3.6% (4) mayor de 48 años. En el ítem sexo, se concluyó que el 54.5% (60) de los trabajadores son del sexo femenino y el 45.5% (50) son del sexo masculino. Formación académica, el 63.6% (70) son profesionales y el 36.4% (40) son técnicos. Los años de experiencia, el 67.3% (74) tiene una experiencia entre 1 a 6 años de experiencia, el 20% (22) entre 7 a 12 años de experiencia, el 10% (11) entre 13 a 18 años de experiencia y el 2.7% (3) mayor de 18 años de experiencia.

4. Los riesgos biológicos y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni establecieron una relación significativa según el resultado de Chi cuadrado donde se encontró un valor de  $p < 0,05$  (0,015).
5. Los riesgos ergonómicos y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni establecieron una relación significativa según el resultado de Chi cuadrado donde se encontró un valor de  $p < 0,05$  (0,004).
6. Los riesgos psicosociales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni establecieron una relación significativa según el resultado de Chi cuadrado donde se encontró un valor de  $p < 0,05$  (0,002).
7. Los riesgos laborales y la productividad laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni no establecieron una relación significativa según el resultado de Chi cuadrado donde se encontró un valor de  $p < 0,05$  (0,500).
8. Los riesgos laborales y la eficacia laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni no establecieron una relación significativa según el resultado de Chi cuadrado donde se encontró un valor de  $p < 0,05$  (0,094).
9. Los riesgos laborales y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni establecieron una relación significativa según el resultado de Chi cuadrado donde se encontró un valor de  $p < 0,05$  (0,005).
10. La relación de las variables riesgos laborales y desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni establecieron una relación significativa según el resultado de Chi cuadrado donde se encontró un valor de  $p < 0,05$  (0,004).

## **RECOMENDACIONES**

Que el gerente de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho gestione y permita fortalecer las enseñanzas que poseen los trabajadores respecto a la salud ocupacional, para que a través de sesiones educativas brindadas por la psicóloga especialista sean más frecuentes, generando de esta manera una cultura de prevención en los trabajadores al momento de realizar sus actividades cotidianas dentro de su ámbito de labores. Todos estos programas educativos se realizan con la finalidad de enriquecer los conocimientos propios de los empleados y a la misma vez fortaleciendo sus conductas con lo aprendido, ya que los riesgos laborales siempre están presentes en el trabajo, pero la clave que permitirá evitar un suceso de peligro, es saber prevenirlo. Justamente es importante que todo integrante de la institución conozca sus actividades a realizar, conozca sus fortalezas y debilidades para de esta manera desarrollarse de acuerdo a su puesto de trabajo de la mejor manera posible, evitando cualquier tipo de accidente dentro del centro de labores.

Que los personales de la salud de las diversas entidades prestadoras de salud tanto públicas como privadas profundicen más en el campo de la salud ocupacional, ya que es una rama novedosa y que recién en la actualidad se ha tomado en cuenta con mayor énfasis sobre todo en las empresas con los exámenes médicos ocupacionales. Estas pruebas son de gran importancia para la salud y el desempeño del trabajador, pues aseguran que éste cuente con las aptitudes físicas necesarias para un trabajo específico considerando sus riesgos particulares, y permitiendo el diagnóstico oportuno de alguna condición o enfermedad que pudiese estar relacionada con sus actividades de trabajo.

Se sugiere que se realicen estudios similares en otras poblaciones con el fin de comparar resultados. Y que el presente estudio sirva como precedente para estudios próximos.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### 7.1 Fuentes documentales

MINSA (2009). *Rol del sector salud en la prevención y erradicación del trabajo infantil en el Perú*. (pp. 4-6). Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1754.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2020). *¿Cómo define la OMS la salud?* Recuperado de: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Factores de Riesgo*. Recuperado de: [https://www.who.int/topics/risk\\_factors/es/](https://www.who.int/topics/risk_factors/es/)

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Personal Sanitario*. Recuperado de: [https://www.who.int/topics/health\\_workforce/es/](https://www.who.int/topics/health_workforce/es/)

Organización Panamericana de la Salud. (2017). *Plan de Acción sobre las Salud de los Trabajadores 2015 - 2025*. (pp. 4 -7). Recuperado de: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54\\_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

### 7.2 Fuentes bibliográficas

Hernández, M. (2015). *Metodología de Investigación*. Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <http://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.com/2015/05/relacion-entre-tipos-y-objetivos-de.html>

Sampieri. (2014). *Metodología de la investigación*. México, México: MCGRAW-HILL. Pág. 632.

### 7.3 Fuentes Hemerográficas

Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo. (2018). *Enfermedades Ocupacionales e Higiene Ocupacional*. Recuperado de: <https://abjingenieros.com/blog-post/enfermedades-ocupacionales-e-higiene-ocupacional/>

Naranjo, Y., Concepción, J., & Rodríguez, M. (2017). *La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem*. Gaceta Médica Espirituana, Vol. 19, N° 3. Recuperado de: <http://www.revgmespirituana.sld.cu/index.php/gme/article/view/1129>

Plataforma Digital Única del Estado Peruano. (2020). *Boletín Estadístico Mensual - Edición Marzo 2020 - Notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/563180-boletin-estadistico-mensual-notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-incidentes-peligrosos-y-enfermedades-ocupacionales>

### 7.4 Fuentes electrónicas

Ávila, R. (2017). *Factores de Riesgo Laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora Diciembre 2016*. Lima.

Berdejo, F. (2016). *Factores de riesgo que intervienen en la ocurrencia de los accidentes de trabajo en el personal de enfermería en el servicio de emergencias de Hospitales en la Plata Argentina y Bogotá, Colombia*. La Plata y Bogotá.

Campoverde, G. (2015). *Relación entre los Factores de Riesgo Laboral con el Desempeño Profesional*. Quito.

Díaz, M. (2017). *Seguridad en el Trabajo y Desempeño Laboral*. Guatemala.

Díaz, C. (2019). *Riesgos Ocupacionales y Desempeño Laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Nuevo Chimbote, 2019*. Chimbote.



- El Comercio. (2017). *Perú es el segundo país con mayor incidencia de muertes laborales en Latinoamérica*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/peru-segundo-pais-mayor-incidencia-muertes-laborales-latinoamerica-436169-noticia/>
- Escobar, D., & Vargas, R. (2017). *Riesgos Laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica – 2017*. Huancavelica.
- Espinoza, M. (2017). *Percepción de riesgo laboral y su relación con el Autocuidado en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud*. Concepción. Chile.
- Guevara, M. (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización*. Santafé de Bogotá.
- Guizado, Z. (2015). *Riesgos ergonómicos relacionados a la lumbalgia ocupacional en enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión - 2014*. Lima.
- ISOTools. (2015). *Riesgo laboral: definición y conceptos básicos*. Recuperado de: <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
- ISTAS. (2019). *Riesgo biológico*. Recuperado de: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgo-biologico>
- ISTAS. (2019). *Riesgos psicosociales*. Recuperado de: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Jurado, K. (2017). *El personal de enfermería y su exposición a riesgos laborales en sala de operaciones del Hospital III Emergencias Grau*. Lima.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018). *Cero Accidentes*. Recuperado de: <http://www.ceroaccidentes.pe/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-que-entender-por-actividad-laboral/>
- Limaylla, D. (2018). *Riesgos Ocupacionales en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Internacional*. Lima – 2017. Lima.

- Luna, P. (2019). *Relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua, 2019*. Moquegua.
- Marcelo, M. (2015). *Riesgos Ocupacionales en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional de Lima*. Lima.
- Meiriño, J., Vasquez, M., Simonetti, C., & Palacio, M. (2012). *EL CUIDADO*. Recuperado de: <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/nola-pender.html>
- Mendoza, J. (2018). *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017*. Lima.
- Mesones, V. (2017). *Exposición a riesgos laborales en el personal de enfermería durante el cuidado a pacientes en los servicios de internamiento de un Hospital Público*. Cajamarca, Jaén.
- Minauro, T. (2017). *Cultura de Seguridad y su relación con el desempeño individual en la Organización*. Lima, Surco.
- Mi Empresa Es Saludable. (2018). *La teoría de las expectativas de Vroom*. Recuperado de: <https://miempresaessaludable.com/que-es-la-teoria-de-las-expectativas-de-vroom/>
- Molineros, M. (2015). *Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo – julio 2013*. Guatemala.
- Perú21 (2018). *Peruanos sufrieron más de 8,000 accidentes de trabajo en el primer semestre*. Recuperado de: <https://peru21.pe/economia/peruanos-sufrieron-8-000-accidentes-primer-semester-nndc-428889-noticia/>
- Raffino, M. (2019). *Concepto.de*. Recuperado de: <https://concepto.de/salud-ocupacional/>
- RPPnoticias (2019). *Más de 2 millones de personas mueren por accidentes o enfermedades laborales*. Recuperado de: <https://rpp.pe/vital/vivir-bien/dia-del-trabajo-mas-de-2-millones-de-personas-mueren-por-accidentes-o-enfermedades-laborales-noticia-1194655>

Universidad Nacional de la Plata. (2019). *Riesgos Ergonómicos*. Recuperado de:

[https://unlp.edu.ar/seguridad\\_higiene/riesgos-ergonomicos-8677](https://unlp.edu.ar/seguridad_higiene/riesgos-ergonomicos-8677)

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

Zamata, R. (2018). *Riesgo Ocupacional en el profesional de enfermería asistencial que labora en el Hospital San José de Chincha*. Chincha.

**ANEXOS**

**ANEXO 1**

**UNIVERSIDAD NACIONAL “JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN”  
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

**CÓDIGO**

--	--

**CUESTIONARIO**

**PRESENTACIÓN:**

El presente cuestionario tiene como objetivo; obtener información acerca de los Riesgos Laborales y el Desempeño Profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho - 2020. La evaluación será anónima y confidencial. Los resultados serán de mucha utilidad en la investigación.

**INSTRUCCIÓN:**

Lea cuidadosamente cada pregunta que se presenta a continuación y marque con aspa (X) la respuesta que usted crea conveniente.

**I. INFORMACIÓN GENERAL**

Llenar sus datos en los espacios en blanco y marcar con un aspa (X) según corresponda:

1.- 

Edad del trabajador	
---------------------	--

3.- Formación Académica:

a)	Profesional	
b)	Técnico	

2.- Sexo:

a)	Masculino	
b)	Femenino	

4.- 

Años de experiencia	
---------------------	--

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

<b>Muy Frecuentemente</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Ocasionalmente</b>	<b>Raramente</b>	<b>Nunca</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**Variable: Riesgos Laborales**

M	F	F	O	R	N
---	---	---	---	---	---

<b>RIESGOS BIOLÓGICOS</b>					
1	¿Su área de trabajo cuenta con envases adecuados para la eliminación de agujas, jeringas y otros objetos punzocortantes?				
2	¿En sus actividades diarias, se encuentra usted expuesto a fluidos corporales?				
3	¿Usted cumple con eliminar el material contaminado y no contaminado en la respectiva bolsa de color?				
4	¿Usted se encuentra expuesto a la manipulación y contacto con microorganismos patógenos como las bacterias, virus u hongos?				
5	¿Siempre utiliza la mascarilla al atender pacientes sintomáticos respiratorios?				
6	¿Realiza usted el lavado de mano antes y después de la atención al usuario?				
7	¿Utiliza guantes en el momento de atender al paciente?				
8	¿Usted tiene contacto directo y permanente con sangre?				
9	¿Al culmino de su jornada laboral, se cambia su ropa de trabajo antes de salir?				
<b>RIESGOS ERGONÓMICOS</b>					
10	¿En sus actividades cotidianas realiza posturas y fuerzas en exceso que le causen lesiones?				
11	¿En la realización de sus actividades está expuesto a permanecer sentado por largos períodos de tiempo?				
12	¿Durante sus jornadas de trabajo permanece de pie por tiempos prolongados?				
13	¿Para el cumplimiento de sus tareas asignadas realiza movimientos repetitivos generando molestias en brazos, piernas y columna?				
14	¿El mobiliario con el que cuenta en el área de trabajo es adecuado para su persona?				
15	¿Durante su jornada laboral hace una pausa activa para descansar?				
16	¿Los turnos laborales que realiza en su trabajo son diurnos?				
17	¿Usted realiza turnos rotativos en su centro de trabajo?				
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>					
18	¿El cumplimiento de sus actividades asignadas en su trabajo genera en usted sobrecarga laboral?				
19	¿Se siente emocionalmente agotado por sus diferentes actividades diarias que realiza?				
20	¿Organiza adecuadamente sus diversas actividades a realizar en su jornada de trabajo?				
21	¿Usted tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo para el desarrollo de sus actividades?				
22	¿Prefiere realizar su trabajo solo, que recibir ayuda de algún compañero?				
23	¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente?				
24	¿En su centro de trabajo, siente usted que trabaja bajo presión?				
25	¿El clima organizacional en su trabajo, siente que es el adecuado?				
26	¿Entre compañeros de labores, se ayudan para el cumplimiento de una actividad asignada?				
27	¿Recibe algún tipo de reconocimiento laboral por sus actividades múltiples que realiza?				

28	¿Resuelve eficazmente los inconvenientes que se susciten en el desarrollo de su trabajo?					
----	--	--	--	--	--	--

**Variable: Desempeño Profesional**

		M	F	O	R	N
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
1	¿Usted logra de forma eficiente el cumplimiento de sus actividades?					
2	¿Logra usted con eficacia desarrollar sus actividades dentro del centro de labores?					
3	¿Usted fomenta el trabajo en equipo para ayudar a mejorar el cumplimiento de las tareas asignadas?					
4	¿Logra usted cumplir sus metas y satisfacer las exigencias del trabajo?					
5	¿Usted contribuye de manera positiva con el logro de los objetivos de la institución?					
6	¿Prioriza sus responsabilidades que tiene en la institución para lograr el cumplimiento de todos los objetivos?					
<b>EFICACIA LABORAL</b>						
7	¿Usted cumple con el logro de las metas dentro del tiempo establecido por la institución?					
8	¿Usted cumple con el desarrollo de las actividades asignadas?					
9	¿Usted conoce sus funciones específicas de su puesto de trabajo?					
10	¿Logra usted desarrollar sus actividades diarias con calidad?					
11	¿Usted es proactivo en el cumplimiento de una tarea asignada?					
12	¿Logra realizar las actividades en un 100% según lo planificado?					
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>						
13	¿Su nivel de responsabilidad en la institución está acorde a su capacidad profesional?					
14	¿El nivel de conocimiento que presenta usted, le permite su desenvolvimiento adecuado en su puesto de trabajo?					
15	¿Muestra liderazgo y capacidad de trabajo en equipo en el cumplimiento de alguna actividad?					
16	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que impongan en su ámbito laboral?					
17	¿Usted cree que el tiempo que utiliza para realizar una tarea asignada es el óptimo?					
18	¿Usted cree que su formación profesional le facilita un mejor desarrollo de sus funciones dentro de la institución?					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 2

### JUICIO DE EXPERTOS

#### VALIDEZ

**INSTRUMENTO:** RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CLÍNICA OCUPACIONAL RAMAZINNI DE HUACHO – 2020.

N°	CRITERIOS	EXPERTOS					
		N° 1		N°2		N°3	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	El instrumento responde al planteamiento del problema.	X		X		X	
2	El instrumento responde a los objetivos a investigar.	X		X		X	
3	Las preguntas planteadas miden el problema planteado.	X		X		X	
4	La estructura que presenta el documento es secuencial.	X		X		X	
5	El diseño de los instrumento permite el análisis y procesamiento de los datos.	X		X		X	
6	Las preguntas son claras.	X		X		X	
7	El número de ítems es adecuado.	X		X		X	
8	La redacción es buena.	X		X		X	
9	Eliminaría algún ítem en el/los instrumentos.		X		X		X
10	Agregaría algún ítem en el/los instrumentos.		X	X			X

La apreciación de los jueces se codifico en una matriz de 3 x 10, las filas corresponden a los jueces (3), y las columnas corresponden a los ítems (10). Las respuestas se codificaron en:

1 = SI

2 = NO

La matriz resultante es la siguiente:

Juez	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2

### ANEXO 3

#### MATRIZ DE CORRELACIONES

<b>Matriz R de Finn de Inter Concordancia entre los Jueces</b>				
	I	II	III	
I	1.000	0.66666667	0.66666667	
II		1.000	0.66666667	
III			1.000	
R de Finn mancomunado entre los Jueces =				0.889

El R de Finn calculado nos indica que los jueces están en un **ACUERDO FUERTE**.

Por lo expuesto el instrumento es **VÁLIDO**.



## ANEXO 4

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Los resultados obtenidos del cuestionario piloto aplicado a 86 trabajadores de la Clínica Ocupacional “Cardeni” en relación a riesgos laborales y desempeño profesional.

Los coeficientes de confiabilidad calculados fueron los siguientes:

#### Para la variable Riesgos Laborales:

Los coeficientes de confiabilidad calculados fueron los siguientes:

Coeficiente de confiabilidad de las mitades según Spearman-Brown .... =	0.641
Coeficiente de confiabilidad de las mitades según Rulon-Guttman ..... =	0.641
Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach .....=	0.634

Como se puede observar nuestro valor calculado para el instrumento de medición nos da coeficientes de 0.641 (Spearman – Brown), 0.641 (Rulon – Guttman), 0.634 (Alfa de Cronbach) lo que lo hace a la variable **CONFIABLE**.

Los estadísticos calculados de la escala fueron los siguientes:

#### **Estadísticos de la escala**

Media	Varianza	Desviación típica	Nº de elementos
115.727	28.895	5.481	86

#### Para la variable Desempeño Profesional:

Los coeficientes de confiabilidad calculados fueron los siguientes:

Coeficiente de confiabilidad de las mitades según Spearman-Brown .... =	0.628
Coeficiente de confiabilidad de las mitades según Rulon-Guttman ..... =	0.624
Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach .....=	0.705

Como se puede observar nuestro valor calculado para el instrumento de medición nos da coeficientes de 0.628 (Spearman – Brown), 0.624 (Rulon – Guttman), 0.705 (Alfa de Cronbach) lo que lo hace a la variable **CONFIABLE**.

Los estadísticos calculados de la escala fueron los siguientes:

**Estadísticos de la escala**

<b>Media</b>	<b>Varianza</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>N° de elementos</b>
81.00	4,381	2,093	86

**ANEXO 5**

**UNIVERSIDAD NACIONAL “JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Al firmar este documento, el trabajador de la Clínica Ocupacional Ramazinni dará **CONSENTIMIENTO** para que participe en la investigación propuesta; habiéndose explicado la naturaleza y los propósitos de este estudio.

La presente investigación tiene como objetivo:

Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020.

Los resultados de este estudio permitirán la recolección de datos para el estudio.

Su participación es voluntaria, no existen riesgos físicos ni psicológicos y tiene la oportunidad de hacer cualquier pregunta con respecto al proceso investigativo. La información obtenida será tratada de manera confidencial.

.....

**Tesista**

.....

**Personal de Trabajo**

## ANEXO 6

# CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Huacho, 22 de Enero del 2021

Señor:  
Dr. Santos Reyes, Martín Manuel  
Gerente General de la Clínica Ocupacional Ramazinni S.A.C.

Presente.-

**ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACION PARA RECOLECTAR INFORMACION**

De mi consideración:

Saludándole cordialmente, comunico a su digno despacho que el Bachiller en Enfermería Salvador Matta, Julio Ichiro egresado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, viene desarrollando el plan de tesis para la obtención del título profesional de Licenciado en Enfermería.

Por tal razón, solicito se me brinde las facilidades para la aplicación de las encuestas para la ejecución del plan de tesis: **"RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CLÍNICA OCUPACIONAL RAMAZINNI DE HUACHO – 2020"**, en la Clínica Ocupacional Ramazinni S.A.C. que dignamente dirige, cuyos criterios de muestreo, inclusión, así como la fecha y hora, serán coordinadas previamente.

Agradecidos por su gentil atención, por las facilidades que el caso amerita, me suscribo de usted reiterándole mis saludos y estima personal.

Atentamente.

Bach. Salvador Matta, Julio Ichiro

## ANEXO 7

### AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



*Ética en salud ocupacional*

**" Año del bicentenario del Perú:200 años de Independencia"**

Huacho, 30 de enero del 2021

Señor:

Dr. Santos Reyes, Martín Manuel

Gerente General de la Clínica Ocupacional Ramazinni S.A.C.

**Presente.-**

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA RECOLECTAR INFORMACION**

De mi consideración:

Saludándole cordialmente, comunico al Bachiller en Enfermería Salvador Matta, Julio Ichiro egresado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, que viene desarrollando el plan de tesis para la obtención del título profesional de Licenciado en Enfermería.

Por tal razón, brindo autorización para la aplicación de las encuestas para la ejecución del plan de tesis: **"RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CLÍNICA OCUPACIONAL RAMAZINNI DE HUACHO - 2020"**.

Saludos cordiales.

Atentamente.

Clínica Ocupacional Ramazinni  
  
Dr. Martín Manuel G. Santos Reyes  
GERENTE GENERAL