

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
EMERGENCIAS Y DESASTRES



“RIESGOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO” DANIEL ALCIDES CARRIÓN”- HUANCAYO, 2023

LINEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

TESISTA:

LIC. LARA PATILLA WILBER

ASESOR:

MG. FABIAN FLORES FLORIAN GUALBERTO.

HUÁNUCO – PERU

2023

DEDICATORIA

A mis padres, quienes son el soporte
en cada paso que doy y en cada reto
que asumo y se consolida en un éxito
de aprendizaje.

El autor

AGRADECIMIENTO

- A la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco y a la Facultad de Enfermería, quienes a través de sus docentes encaminan y dan la oportunidad de lograr lo estudios de segunda especialidad en el campo de la Enfermería.

- A las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital del Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, quienes me brindaron su apoyo total en el desarrollo de la presente investigación.

El autor

RESUMEN

La presente investigación lleva por título, “RIESGOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO” DANIEL ALCIDES CARRION”- HUANCAYO, 2023. El objetivo general fue el de determinar la relación estrés estas dos variables. El nivel de estudio es no experimental, relacional y tipo prospectivo, observacional, transversal con diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 50 profesionales de enfermería de la Unidad de Emergencia. Para ello se emplearon las técnicas de la encuesta. Como instrumentos se aplicaron el Cuestionario de riesgos laborales y el cuestionario de desempeño laboral, ambos instrumentos son de escala tipo Lickert. Para analizar los datos se emplearon la estadística descriptiva y la estadística inferencial; con el soporte del programa informático SPSS. Resultados: El 94% del profesional de enfermería presenta un adecuado desempeño laboral y el 74% manifiesta que casi siempre se encuentran expuestos a algún tipo de riesgo laboral. Conclusión: Existe correlación significativa negativa moderada entre las variables de riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la unidad de Emergencia, $Rho = -0,402$ y $p = 0,004$, rechazando así la H_0 y se acepta la H_1 .

Palabras clave: riesgos laborales y desempeño laboral

ABSTRACT

The present investigation is entitled, "LABOR RISKS AND WORK PERFORMANCE IN THE NURSING PROFESSIONAL IN THE EMERGENCY UNIT OF THE REGIONAL TEACHING CLINICAL SURGICAL HOSPITAL" DANIEL ALCIDES CARRION "- HUANCAYO, 2023, the general objective was to establish the stress relationship these two variables. The study level is non-experimental, relational and prospective, observational, cross-sectional with a correlational design. The sample consisted of 50 nursing professionals from the Emergency Unit. For this, survey techniques were used. The Occupational Risk Questionnaire and the Job Performance Questionnaire were applied as instruments, both instruments are of the Likert-type scale. To analyze the data, descriptive statistics and inferential statistics were used; with the support of the SPSS computer program. Results: 94% of the nursing professionals present an adequate work performance and 74% state that they are almost always exposed to some type of occupational risk. Conclusion: There is a moderate negative significant correlation between the variables of occupational hazards and job performance in the nursing professional in the Emergency unit, $Rho = -0.402$ and $p = 0.004$, thus rejecting H_0 and accepting H_1 .

Key words: occupational hazards and job performance

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA	li
AGRADECIMIENTO	lii
RESUMEN	lv
ABSTRACT	v
INDICE	vi
INDICE DE TABLAS	vii
LISTA DE ANEXOS	lx
INTRODUCCION	x
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1.-Fundamentación o situación del problema de investigación	1
1.2. Formulación del problema de investigación general y específico	5
1.3. Formulación del objetivo general y específicos	6
1.4. Justificación	7
1.5. Limitaciones	8
1.6. Formulación de hipótesis general y específicos	8
1.7. Variables	9
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables	9
CAPITULO II.- MARCO TEORICO	12
2.1. Antecedentes	12
2.2. Bases teórica	17
2.3. Bases conceptuales	31
2.4. Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas	32
CAPITULO III.- METODOLOGÍA	33
3.1. Ámbito	33
3.2. Población	33
3.3. Muestra	33
3.4. Nivel y tipo de estudio	33
3.5. Diseño de investigación	34
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos	35
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	36
3.8. Procedimiento	36
3.9. Tabulación y análisis de datos	36
3.10. Consideraciones éticas	37
CAPITULO IV.- RESULTADOS	38
CAPITULO V.- DISCUSION	59
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	69
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	71

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Edad del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	38
Tabla 2	Sexo del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	39
Tabla 3	Tiempo que labora en la institución el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	40
Tabla 4	Tiempo que labora en el servicio de emergencia el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023..	41
Tabla 5	Desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	42
Tabla 6	Dimensiones del desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	43
Tabla 7	Riesgos laborales del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	44
Tabla 8	Dimensiones de riesgos laborales en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	45
Tabla 9	Riesgos laborales y desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	47
Tabla 10	Riesgos laborales el logro de metas en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	48
Tabla 11	Riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	49

Tabla 12	Riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	50
Tabla 13	Correlación entre Riesgos laborales y desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	52
Tabla 14	Correlación entre los Riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	54
Tabla 15	Correlación entre los Riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	56
Tabla 16	Correlación entre los Riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.	58

LISTA DE ANEXOS

		Pág.
ANEXO 1	MATRIZ DE CONSISTENCIA	79
ANEXO 2	CONSENTIMIENTO INFORMADO	82
ANEXO 3	INSTRUMENTOS	84
ANEXO 4	NOTA BIOGRÁFICA	90
ANEXO 5	VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS	91
ANEXO 6	OTROS	92

INTRODUCCION

Mucho autores, consideran al riesgo como una probabilidad, y como en todo trabajo que tienen sus propios riesgos, los profesionales de la salud no son ajenos, más aun cuando se labora en la unidad de emergencia, pues es en este escenario donde muchas veces se define la continuidad de la vida o el cese de este, siendo también una de las puertas de ingreso de los pacientes hospitalizados, la unidad de emergencia se convierte en un riesgo altamente potencial para todo licenciado en enfermería.

En muchos casos los profesionales de enfermería en emergencia son los primeros en recibir y atender a los pacientes, sin saber qué probablemente son pacientes con enfermedades infectocontagiosas, como el TBC, el SARS cov2, etc. Pero también hay tener en cuenta que suceden daños o accidentes por factores personales como la falta de capacitación, el conformismo, el querer ganar tiempo, así como también hay factores del trabajo aquellos que se relacionan con el entorno, el clima laboral, falta de reglas de trabajo, unificación de criterios en la atención, etc,

Es por ello que el presente trabajo de investigación, pretende analizar los tipos de riesgos a los que están expuesto los trabajadores de esta área, pueden ser riesgos químicos, físicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, y como estos tipos de riesgos influyen en el desempeño laboral.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

Actualmente en nuestra realidad nacional, en el campo de la salud, en medio de una pandemia que continúa causando estragos en la población, se evidencia que aun los hospitales están siendo insuficientes en capacidad resolutive ante la demanda de las necesidades de salud, teniendo así hospitales en precarias condiciones de infraestructura, medicamentos incompletos, insumos y materiales insuficientes que no garantizan la bioseguridad en los trabajadores de salud, quedando expuestos así a muchos riesgos laborales, enfermedades o accidentes ocupacionales.

El profesional de enfermería es quien da la primera atención durante la admisión o triaje, en la unidad de emergencia, durante esta atención y en medio de circunstancias de una atención rápida, el profesional de enfermería se enfrenta a muchos riesgos laborales ya que aún se desconoce el diagnóstico real y de fondo de las patologías que hacen que el paciente tenga necesidad de atención.

Se entiende que los riesgos laborales vienen a ser todo acto o hecho potencial de generar lesiones o daños no esperados ni deseados que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones a los trabajadores y así mismo generar enfermedades ocupacionales que producen un daño o alteración de la salud, las cuales son causados por las riesgos físico - químicas, biológicas y ergonómicas (1).

En América Latina y el Perú aún no se conoce bien la magnitud que alcanzan las enfermedades ocupacionales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

estima que, en países en vías de desarrollo como el nuestro, el costo anual de los accidentes y enfermedades ocupacionales está entre el 2% al 11% del Producto Bruto Interno (PBI), por lo que, los riesgos laborales se han convertido en el peligro más frecuente al que se enfrentan los trabajadores y que es posible de disminuir con acciones preventivo promocionales de bajo costo e inversión. La Organización Panamericana de la Salud, ha estimado que la notificación de las enfermedades ocupacionales en América Latina alcanza solamente del 1% al 5%, ya que, por lo general, se registran sólo casos que causan incapacidad sujeta a indemnización o bien éstas no son registradas como tales, sino que son clasificadas como enfermedades comunes o accidentes laborales. Las patologías más reportadas son hipoacusia, enfermedades dermatológicas, respiratorias e intoxicaciones agudas por plaguicidas y metales pesados (2).

El Perú como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el instrumento de seguridad y salud en el trabajo, el cual establece la obligación de los estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento. Es así que se ha aprobado la Ley N° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia (3)

Cuando se brinda una atención de salud, los encargados no piensan en lo riesgos laborales a los que se enfrentan, pues muchas veces depende de segundos el poder

decidir y hacer para poder evitar la muerte de muchos pacientes. Por lo que en algunos estudios se encuentra que los riesgos laborales no son limitantes para poder desempeñarse de la mejor manera en los profesionales de la salud. Pero es bueno que cada institución mantenga actitud vigilante de los riesgos laborales, minimizado así la exposición a estos riesgos.

El desempeño laboral es definido como “acción y efecto de desempeñarse” “realizar las funciones a las que se está obligado”(4). Entendiéndose como la capacidad de realizar las actividades para el logro de objetivos institucionales trazados.

El desempeño profesional de toda persona que labora en los establecimientos de salud está íntimamente relacionado a la efectividad y eficacia. Por lo que el MINSA el 11 de setiembre del 2008 ha emitido la directiva administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 “Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral”. Teniendo en cuenta que existen múltiples causas que afectan el desempeño profesional de los enfermeros como es el estrés, la sobrecarga laboral, la falta de interrelación, la enorme responsabilidad que acarrea su trabajo, las emociones, los propios pacientes, los familiares y los conflictos con el personal de salud; por otro lado pueden existir otros elementos que inciden en el rendimiento tales como, la situación socioeconómica y familiar (5).

Hoy es de mucho interés de los gerentes, directores, jefes, etc. estén midiendo o evaluando el desempeño laboral, pues el desarrollo de este dependerá el logro de las metas institucionales. Pero es importante mencionar que en la mayoría de las instituciones que prestan servicios de salud, los profesionales de enfermería se

esmeran y se autoevalúan del desempeño laboral que, porque se tiene la plena certeza que trabajamos cuidando vidas humanas.

Es así que desde las percepciones de la jefa de la Unidad de Emergencias, Lic. Silvia Oré, nos menciona que en estos 10 años como responsable del área, ha podido notar que el personal muchas veces no toma en cuenta los riesgos laborales a los que se enfrenta para poder brindar una calidad de atención y así poder desempeñarse como debe de ser.(6)

Mientras que el Lic. Américo, percibe, que en su trabajo siempre hay muchas falencias, mucha falta de insumos recursos, materiales, medicinas, instrumentales, etc., que hasta a veces por falta de solvencia económica de los pacientes, son los trabajadores que compran de sus bolsillos propios, para poder satisfacer las necesidades del paciente. (7)

Siendo necesario, valorar los riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores de salud durante la atención a los pacientes para poder garantizar las mejores condiciones de poder realizar una atención con calidad, humanizada e integral.

Por lo que se propone el siguiente trabajo de investigación titulado, “Riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la unidad de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión 2023”.

1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos.

- **Problema General:**

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2023?

- **Problemas Específicos:**

- ¿ Cuál es la relación entre los riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023?

- ¿ Cuál es la relación entre los riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023?

- ¿ Cuál es la relación entre los riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023?

1.3 Formulación de objetivos generales y específicos

- **Objetivo General:**

Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2023.

- **Problemas Específicos:**

- Establecer la relación entre los riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.

- Establecer la relación entre los riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.

- Establecer la relación entre los riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.

1.4 Justificación

La presente investigación se justificó desde tres puntos: Teórico, Metodológico y Práctico.

Justificación Teórico: ya que hoy en día muchos jefes, directores, etc., sienten la necesidad de medir el desempeño laboral, para así poder evaluar si se está en camino al logro de las metas y objetivos institucionales.

Justificación Metodológica: a través del estudio estadístico, los resultados hallados tienen sustento real y también haciendo uso del método científico durante el desarrollo del trabajo de investigación. Así como también servirá de apoyo en los próximos estudios de investigación de las variables de riesgos laborales y el desempeño laboral, ya sea en diferentes contextos, tiempos próximos, muestras mucho más extensas.

Justificación Práctica: porque los resultados obtenidos nos enseñaron que el desempeño laboral muchas veces podría ser afectado como no también frente a los riesgos laborales que el trabajador de salud se tiene que enfrentar.

1.5 Limitaciones

El desarrollo del presente trabajo de investigación tuvo las siguientes limitaciones, los turnos de los profesionales de enfermería son muy variados y la carga laboral que desempeñan es muchas veces fuerte lo cual no permitirá interactuar de manera adecuada para la aplicación de los instrumentos.

1.6 Formulación de hipótesis generales y específicas

- **Hipótesis General:**

H₁: Existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2023.

H₀: No existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2023.

- **Hipótesis Específicas:**

- H₁: Existe relación entre los riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.

- H₀: No existe relación entre los riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.

- H₁: Existe relación entre los riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.

- H₀: No existe relación entre los riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.

- H₁: Existe relación entre los riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.

- H₀: No existe relación entre los riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.

1.7 Variables

- Variable dependiente: Desempeño laboral
- Variable independiente: Riesgos laborales

1.8 Definición teórica y operacionalización de variables

- Desempeño laboral: se refiere a la capacidad del trabajador de salud en realizar las actividades encomendadas o conocidas del diario que hacer, para así contribuir con el logro de los objetivos, la misión, visión de la institución.

- Riesgos laborales: son las situaciones no deseadas ni esperadas que se presentan durante el desarrollo de una labor, las cuales pueden físicas, químicas, biológicas, etc. Dependiendo del contexto en que se desarrolla el trabajo y que estas podrían desencadenar en consecuencias que podían ser hasta crónicos y mortales.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE		DIMENSION	INDICADORES	RESPUESTA O VALOR FINAL	ESCALA
INDEPENDIENTE	RIESGOS LABORALES	Riesgo físico	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido • Temperatura • Iluminación • Radiación no ionizante • Ventilación 	Escala tipo Likert <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Pocas veces • Nunca 	ORDINAL POLITOMICA
		Riesgo químico	<ul style="list-style-type: none"> • Glutaraldehido • Formaldehido • Óxido de etileno • Desinfectantes • Antisépticos 		
		Riesgo biológico	<ul style="list-style-type: none"> • Sangre y fluidos • Gafas protectoras • Guantes • Punzocortantes • Incumplimiento de las normas de bioseguridad 		
		Riesgo ergonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliario inadecuado • Tiempo prolongado de pie • Posturas inadecuadas • Cargas pesadas 		
		Riesgo psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés laboral • Jornadas no programadas 		

			<ul style="list-style-type: none"> • Carga laboral • Síndrome de burnout 		
DEPENDIENTE	DESEMPEÑO LABORAL	Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia • Efectividad 	Escala tipo Likert <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Pocas veces • Nunca 	ORDINAL POLITOMICA
		Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad y destrezas • Compromiso con objetivos y metas institucionales • Responsabilidad e iniciativa 		
		Rasgos de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Sociabilidad • Autocontrol 		
INTERVINIENTE	BIOLÓGICO	Edad	• Fecha de nacimiento	Años	Numérica Continua
		Sexo	• Rasgos sexuales	-Masculino -Femenino	Nominal dicotómica
	CONDICION LABORAL	Régimen laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Nombrada • Contratada 	Años	Ordinal Politómica
	EXPERIENCIA LABORAL	Tiempo de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • En la institución • En el servicio 	Años	Ordinal Politómica

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

En el estudio de Hormaza Angélica, Ceballos Miguel, Barón José, que tiene por título Factores de Riesgo Psicosocial Determinantes del Estrés que Inciden en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Asistencial del Servicio de Urgencias de la E.S.E. Centro Hospital Luis Antonio Montero, Colombia 2021, encuentra que una vez analizados los resultados obtenidos tanto de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial como de evaluación de desempeño laboral se puede dilucidar que existe una prevalencia de riesgos psicosociales muy alta. Un porcentaje representativo de los trabajadores perciben síntomas de estrés con una frecuencia importante y cuya respuesta repercute en la salud, ya que la severidad de esta condición muy posiblemente puede desencadenar patologías de diversa índole, desencadenándose en un desempeño bajo en la atención de los pacientes (8).

En su estudio de Calderón Romina, titulado Percepción sobre Riesgos Ergonómicos del personal de salud de la Consulta Externa del Hospital General Esmeraldas Sur - Delfina Torres de Concha en el año 2019, determina que la percepción sobre riesgo ergonómicos del personal de salud de la consulta externa no es adecuada debido a que en esta área se debería tener un nivel de conocimiento mayor de este tipo de riesgo, para prevenir enfermedades ocupacionales (9).

Así mismo en la investigación de Guillen Jhoanna, que tiene por título Factores de riesgo ocupacionales asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud de distrito 01D02, Cuenca Sur, 2018, Ecuador, concluye que El 28.7% mostró evidencias de agotamiento emocional, el 9,1% de despersonalización y el 3,8% de baja realización personal por lo que la pregunta de estudio de si existe o no relación entre el riesgo ocupacional asociados al síndrome de Burnout en el distrito 01D02 es positiva entre los factores de riesgo psicosocial con el agotamiento emocional, la despersonalización y el alto nivel de Burnout encontrados (10).

También Salazar Lidy, realizó un estudio de investigación titulado Desempeño Laboral de las Enfermeras (Os) de Cuidado Directo y la Satisfacción del Enfermo Oncológico Hospitalizado Valencia Estado Carabobo, Venezuela en el años 2017, donde concluye que los resultados obtenidos demostraron que existe una diferencia estadísticamente significativa entre los factores y sus variables en estudio al obtener ($p < 0,05$) confirmándose las Hipótesis Específicas y la Hipótesis General. Existe una relación Estadísticamente significativa entre las acciones que conforman el Desempeño Laboral de las Enfermeras (os) de Cuidado Directo en sus factores Acciones Técnicas, Administrativas y Ética_ Legales y la Satisfacción del Enfermo Oncológico Hospitalizado. Existe una relación Estadísticamente significativa entre el desempeño Laboral de las Enfermeras (os) de Cuidado Directo en su factor ACCIONES TECNICAS y la Satisfacción del Enfermo Oncológico Hospitalizado en sus NECESIDADES FISIOLÓGICAS. Existe una relación Estadísticamente significativa entre el Desempeño Laboral de las Enfermeras (os)

de Cuidado Directo en su factor ACCIONES TECNICAS y la Satisfacción del Enfermo Oncológico Hospitalizado en sus NECESIDADES SOCIALES (11).

Y en su estudio de Espinoza María, que tiene por título Percepción de riesgo laboral y su relación con el Autocuidado en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud, Chile 2017, encontró que los trabajadores encuestados reconocen al menos un riesgo en el trabajo, encontrándose la misma proporción de enfermeras/os que perciben alto y bajo riesgo. La muestra reporta alta agencia de autocuidado, sin embargo ambas variables no están relacionadas para esta muestra. Conclusiones: No hay relación entre percepción de riesgo laboral y autocuidado en los profesionales de enfermería encuestados. El estudio propone algunas variables que podrían ser incluidas en futuras investigaciones, permitiendo una mejora del instrumento (12).

Antecedentes nacionales

En el estudio de investigación de Zuñe Marcia, titulado Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público, Chiclayo, 2021, encuentra que sus principales resultados fueron que gestión de riesgos psicosociales alcanzó puntajes en el nivel bajo de 9,5%, nivel medio 76,2% y en el nivel alto de 14,3%, mientras que en el desempeño laboral se alcanzó puntajes en el nivel bajo de 4,8%, medio 28,6%; y alto 66,7% del total de los encuestados. Finalmente se concluyó que se logró determinar la relación positiva moderada debido a que la correlación de Pearson fue

0,571 y la significancia estadística fue de $P < 0,05$ (significancia bilateral=0,000), entre las variables de estudio (13).

En la investigación de Bustamante Kenia, que tiene por título “Sobrecarga de Trabajo y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia” Lima –Perú, 2021, encuentra que sobrecarga laboral en el personal de enfermería es consecuencia del exceso de horas laborales, presencia de trabajo administrativo adicional al trabajo asistencial y la insuficiente cantidad de personal para la atención de los pacientes. Así mismo durante el desempeño laboral de dichos profesionales generalmente se presentan signos de agotamiento como cefalea, dificultad de concentración, náuseas y otros, así como estrés. En consecuencia, la sobrecarga laboral tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de todo enfermero, específicamente de aquellos que trabajan en el área de emergencia (14).

En el estudio de investigación de Pantoja Rosa, que lleva por título Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en sala de operaciones del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018, encuentra que No existe relación significativa entre la dimensión riesgos ergonómicos y el desempeño profesional de los enfermeros(as) que laboran en sala de operaciones del Hospital Cayetano Heredia de Lima 2018 (15).

También Vargas Liz, realiza una investigación titulada Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017, donde demostró que no existió relación significativa ($p=0,553 > 0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional

de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. También se afirmó que no existe relación significativa ($p=0,251>0,05$) entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones de este Instituto. Asimismo se encontró que existe relación significativa ($p=0,028>0,05$) entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones, teniendo una relación de nivel baja ($r = 0,402$). Finalmente se determinó que no existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017 (16).

Así mismo en su estudio de investigación de Centeno Mery, titulado “Factores de Riesgo Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Emergencia”, Lima-Perú 2021, donde el objetivo fue Analizar los factores de riesgo laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia a partir de una revisión bibliográfica de los últimos 5 años, concluyó que Respecto a los factores de riesgo que derivan de las condiciones de seguridad existe muy poca literatura lo cual implica un desinterés a nivel nacional y global. De los factores de riesgo medioambientales, el riesgo biológico tuvo mayor predominio en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, siendo comúnmente propensos a la sangre, fluidos corporales y a enfermedades infecciosas transmitidas por sangre y/o aire; a diferencia de los riesgos químicos que fueron poco frecuente (17).

Así mismo en la investigación de Bazán Sarita, titulado Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2, año 2019, Perú, demostró que hubo relación entre las variables Calidad de vida y el Desempeño Laboral; observándose que la relación fue directa y con débil nivel ($r = 0,204$), indicando que, a mayor Calidad de vida, asciende el Desempeño Laboral; además se demostró relación entre la Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral; con una relación directa y de nivel moderado ($r = 0,583$), indicando que, a mayor motivación Intrínseca, asciende el Desempeño laboral; existe relación entre Apoyo Directivo y Desempeño Laboral; con una relación directa y de nivel débil ($r = 0,296$), indicando que a mayor Apoyo directivo, asciende el Desempeño Laboral; finalmente se demostró relación entre las Cargas de Trabajo y el Desempeño laboral; con una relación inversa de nivel leve ($r = - 0,164$), indicando que a mayor Cargas de Trabajo, desciende el Desempeño Laboral (18).

2.2 Bases teóricas

Riesgos Laborales

La teoría que sustenta a la variable Riesgos Laborales, está sustentada en la Teoría de Causalidad de Frank Bird (1969), fue el primero en plantear las causas y/o razones de porque sucede un daño, lesión o accidente. Para Bird la falta de control es una de las principales razones para que se dé una pérdida o lesión ya sea daño de tipo humana, económica, de propiedad o hasta de tipo medio ambiente. Sin

embargo, resalta que la suma de factores va a dar resultado un accidente o pérdida, por lo que esta teoría se caracteriza por encontrar y analizar el origen de los accidentes (19).

Para Bird, las causas o razones que producen un accidente se clasifican en pre contacto, contacto y post contacto (da a conocer las pérdidas a causa del accidente) (20).

- El pre contacto o la causa básica que comprenden la falta de control en una institución se pueden deber a: La falta de programas o sistemas, Estándares inadecuados de los diferentes procesos o procedimientos y el incumplimiento de estos estándares protocolizados.

La causa básica se va a dividir en dos: **Factores personales** (se refieren a la manera de comportarse en el trabajo como: la falta de actualización constante, la poca motivación, el querer ganar tiempo, el conformismo y los defectos físicos o mentales) y los **Factores del trabajo** (aquellos que se van a relacionar con el entorno y clima laboral como: La poca provisión de equipos y materiales de seguridad, la poca capacitación por parte de la institución, falta de reglas de trabajo, falta de capacitación en manejo de equipos y máquinas, el mantenimiento inadecuado de los equipos y máquinas).

- El contacto o la causa de inmediata es la lesión propiamente dicha y se dividen en dos eventos. Las acciones y/o condiciones sub-estándares (resultan por no controlar las causas básicas como: la falta de los elementos de protección, falta de sistemas de notificación de accidentes, orden y limpieza inadecuados,

hacinamiento, etc.) y los actos sub-estándares (se dan porque el trabajador no cumple las medidas de bioseguridad).

- El post contacto en esta parte es donde la institución recién se da cuenta de las pérdidas de cualquier tipo (físico, psicológicos, económicos, infraestructura, etc.)

La pirámide Bird

En la figura N°1 nos muestra la pirámide Bird o la Teoría de la accidentalidad, en donde se plasma los niveles de accidentes y son los siguientes: 1 señala los accidentes fatales, que podrían tener una magnitud de incapacidad permanente o hasta mortal, 10 indica los accidentes graves que generan pérdida de tiempo a veces con daño material, 30 señala los accidentes leves pero con daños materiales, a veces con lesión, 600 indica los accidentes de riesgo pero no tuvo presencia de lesiones o daños o de ninguna pérdida (21).

Estadísticamente se puede concluir que a mayores incidentes sin daños o lesiones, mayor probabilidad de presentar accidentes graves hasta mortales, claro también va a depender de las características del trabajo que se realiza.



Figura N° 1: Pirámide Bird

Por lo tanto con base de la teoría de Bird, decimos que el Riesgo es una probabilidad general que todos los trabajadores de una institución puedan sufrir algo no deseado y el factor de riesgo es la circunstancia que sumado al riesgo suceda un daño o lesión. Por lo que para la presente investigación se tiene presente las siguientes dimensiones de los Factores de Riesgos Laborales en el ámbito de la salud, específicamente en la Unidad de Emergencias (22).

2.2.1.1. Riesgos Biológicos

Este tipo de riesgos van a tener como origen de los accidentes, el contacto directo e indirecto con los agentes biológico o microorganismos como: las bacterias (riquetssias, clamidias, legionellas, klebsiellas, mico bacterias), hongos (aspergellus, cápidas, etc.), virus (covid 19 y sus variantes, hepatitis y todos su tipos,

fiebre amarilla, VIH, sarampión, paperas, dengue, etc.), parásitos (leishmania, tebia, etc.), espóras los cuales son el producto de la recombinación en cultivos que se dan en los laboratorios. Este tipo de riesgo es prevenible muchas veces por el uso correcto de los equipos de protección personal, aplicación de las medidas de bioseguridad, adecuada limpieza y desinfección de ambientes y la asepsia y antisepsia correcta. Este tipo de riesgo biológico es uno de los principales peligros a los que están expuesto los trabajadores de salud, generando así enfermedades infectocontagiosas en el trabajador de salud, por la atención que se brinda al paciente que es de contacto directo y jornadas laborales prolongadas, como en el personal de enfermería y técnicos en enfermería (22).

2.2.1.2. Riesgos Ergonómicos

La Ergonomía se podría decir que hace referencia general de los riesgos laborales, por ello es necesario resaltar y mencionar las razones de estos riesgos ergonómicos para no caer en confusión (23).

La ergonomía se refiere a los aspectos físicos como: la fuerza o postura (se puede hallar posturas como de pie, sentado, inclinado, en cuclillas, etc., la posición del cuello, la espalda y la cadera, las extremidades), el manejo de peso (cuando se hace la higiene y confort a pacientes sedados o el cambio de pañal o la movilización en cama, el levantamiento incorrecto de objetos pesados), las superficies de trabajo (cuando la infraestructura y los ambientes no se hallan distribuidos de acuerdo a la necesidad y el personal de salud debe hacer estiramientos forzados), y los movimientos repetitivos y las flexiones (cuando se brinda procedimientos invasivos de alta complejidad o la administración del tratamiento de plurimedamentos en

paciente muy delicados y muy críticos). Comúnmente se reporta casos de lumbalgia y problemas de varices como consecuencia de este tipo de riesgo y por ende desencadena el ausentismo laboral (22).

2.2.1.3. Riesgos Físicos

El origen o las causas de este riesgo van estar muy ligados al contexto propiamente dicho que constituye el ambiente laboral externamente como: el ruido (muchas veces llegan hasta el dolor y la hipoacusia definitiva), las temperaturas extremas (dependiendo de la exposición podrían generar desequilibrios internos en el organismo de la persona). La iluminación inadecuada (muchas veces no ayuda al buen desenvolvimiento durante la atención al paciente y problemas de oculares y la visión podrían estar presentes en los accidentes laborales), la mala ventilación (esta se presenta por inadecuados sistemas de cambio y recambio del aire y muchas veces el ambiente se carga de malos olores y asfixiantes) y las radiaciones ionizantes (una alta probabilidad de generar esterilidad y enfermedades oncológicas por exposiciones continuas) (24).

2.2.1.4. Riesgos Químicos

El origen este riesgo está dado por las sustancias tóxicas que están presentes en el entorno laboral como un termómetro de mercurio, medicamentos tóxicos que muchas veces causan resistencia cuando el trabajador llega a administrarse estos medicamentos. Existen diferentes maneras de ingreso de estas sustancias: Por inhalación (como las partículas en suspensión como los vapores, los gases, los aerosoles), por contacto (cuando se la absorción por medio de la piel y hasta podría

producir irritaciones), por ingestión (al momento de preparar los medicamentos a administrar) y por radiación (las máquinas como el Rayos x portátil, los ecógrafos) (24).

2.2.1.5. Riesgo Psicosocial

El riesgo psicosocial va a estar generados por la ruptura de la armonía del lado psicológico del trabajador y su clima organizacional o cuando se llega al límite de desestabilizar el lado emocional del trabajador frente a la problemática del trabajo que ejerce, esto accidentes van a depender bastante de la capacidad de resiliencia y del manejo del estrés laboral que el trabajador va adquiriendo a través del tiempo y la experiencia, pero con cuidado de no caer en la rutina e indiferencia puesto que la labor en el ámbito de la salud siempre debe estar dado desde un enfoque holístico humanitario, como lo menciona Watson en su teoría del cuidado humanizado (23).

Ejemplos de las causas de estos riesgos podemos citar, las supervisiones continuas, sueldo mal pagados, jornadas laborales prolongadas y más aún cuando se tratan de turnos nocturnos, realizar horas extras o turnos complementarios, el trabajo que se realiza en unidades críticas como emergencia en donde el paciente se debate entre la vida y la muerte, climas laborales u organizacionales donde el jefe presiona y exige sin garantizar los recursos necesarios para el logro de objetivos, combinar responsabilidades laborales con responsabilidades personales y familiares, etc.(24) .

Desempeño Laboral

Uno de los autores más estudiados que fundamenta el desempeño laboral es la Teoría de Idalberto Chiavenato (2000), menciona que el desempeño son las acciones, las actividades que los trabajadores de una organización realizan con la mira de cumplir los objetivos institucionales trazados, por lo que Chiavenato le da mucha importancia al recurso humano dentro de una organización (25).

Es relevante para el presente estudio diferenciar los términos de rendimiento y desempeño, ya que en muchos estudios usan estos dos términos incluso como sinónimo. La real academia española (RAE), nos dice que el rendimiento es el producto o la utilidad que rinde alguien o algo, también define como el resultado que se obtiene del producto y los medios utilizados (26).

Mientras que para la palabra desempeño, la define como acción y efecto de desempeñar o desempeñarse (27).

Para algunos autores y de acuerdo a las definiciones de la RAE, se podría entender que en una organización para el logro de los objetivos se tiene como base la eficacia y la eficiencia, es así que se podría relacionar a la eficacia con el desempeño y a la eficiencia con el rendimiento.

Por ello también se toma en consideración a Murphy (1990), quien también al definir el desempeño y el rendimiento laboral, menciona que al querer parte del logro de las metas institucionales, siempre hay tareas fuera del perfil de la funciones a desempeñar, así como imprevistos de materiales, instrumentos, etc., conflictos no deseados con el entorno laboral o como con uno mismo, etc.(29).

Teniendo ya como base a los estudios de Chianvenato y otros autores, también se ha tomado en cuenta la teoría o modelo de Campbell (1993) para estudiar la variable del desempeño laboral, quien menciona que el desempeño de un trabajador se enfoca básicamente en la acción más allá de los resultados obtenidos de dicha acción. Por lo que en sus estudios analiza a la acción y sus elementos intervinientes.

Para Campbell, existen tres elementos centrales de la conducta.

a. El conocimiento declarativo, se refiere a la base de los conocimientos que el trabajador tiene sobre la tarea que tiene que desarrollar, es decir al conocimiento teórico antes de ejercer una labor, ya sea en diferentes niveles del diario vivir.

b. El conocimiento de los procedimientos y las destrezas, en este elemento se complementa el elemento anterior (conocimiento declarativo) a las habilidades, destrezas en aplicar todo el conocimiento teórico. Para ello es Campbell da importancia a las destrezas cognitivas, físicas, perceptivas, psicomotrices, interpersonales y de autodirección.

c. La motivación. Campbell agregado a lo do elementos anteriores Campbell añade, el elemento de la motivación donde considera tres decisiones o juicios diferenciados: la elección de realizar un esfuerzo (dirección), la decisión respecto al nivel de esfuerzo a dedicar (amplitud), y la decisión relativa a la persistencia de ese esfuerzo (persistencia).

Agregando a lo que nos dice Murphy y Campbell, se tiene en cuenta dos características del desempeño, primero la conducta, pero no todo tipo de conducta,

exclusivamente aquellas conductas que van a sumar para el logro de las metas organizacionales, lo cual da sustento a la teoría de Campbell y a la segunda característica, que es que el desempeño estudia la misma acción más allá de los resultados obtenidos, en esta lógica es necesario considerar que hay acciones que no son observables pero que también suman al logro de los objetivos, por lo que Turner (1961), nos menciona la importancia de reconocer los tres tipos de conductas.

- Las conductas requeridas: son aquellas acciones que el gerente o jefe espera que el trabajador espera lo cumpla porque van de acuerdo al perfil requerido.

- Las conductas aportadas: son aquellas acciones que se llaman “el valor agregado”, las acciones que se realizan más allá del perfil prescrito.

. Las conductas emergentes: son aquellas acciones que tiene que van a surgir inevitablemente por el diario convivir del entorno laboral, por lo que va a depender mucho del clima organizacional.

Por último, Campbell menciona lo que serían los componentes del desempeño. Esto, ya que no existiría un único factor del desempeño, sino una estructura jerárquica en la que existen los siguientes factores:

- Pericia en tareas específicas del puesto.
- Pericia en tareas no específicas del puesto
- Demostrar esfuerzo
- Tareas de comunicación oral y escrita

- Mantenimiento de la disciplina personal
- Facilitar el desempeño del equipo y de los compañeros
- Supervisión y dirección.

Para Campbell, los diferentes puestos implican niveles diferentes de cada uno de estos ocho componentes de mayor nivel, se asume que cada uno de ellos puede descomponerse a su vez en otros de menor nivel (29).

Dimensiones de desempeño laboral (30)

Wayne (2010) nos da a conocer las tres dimensiones, los cuales serán necesarios al momento de realizar la evaluación del desempeño laboral: logro de objetivos, competencias y rasgos de personalidad. Estas dimensiones no son mutuamente excluyente, por lo que va a depender de la institución, organización o institución que criterios considera fiable para la evaluación del desempeño de sus trabajadores.

Por lo que se pasa a explicar las dimensiones propiamente:

Dimensión 1: Logro de metas

Esta dimensión se trata de cómo el trabajador percibe la importancia de logro de los objetivos y muchas veces a ser muy variado dependiendo de cada empresa, por ejemplo para algunos la meta será la satisfacción del usuario, para otra empresa la meta está en la entrega del producto en los plazos establecidos, por ello que el término productividad cobra de real importancia en el estudio de la variable desempeño. Muchos entienden que la productividad es la medida global del

desempeño, a la hora de ver cuanta materia prima se necesitó, en que tiempo se finalizó la producción, etc.

En el mundo de la administración y gestión de las empresas, se conoce aplica la eficiencia, eficacia y efectividad. Eficacia, comparación de las metas logradas vs las metas establecidas, Eficiencia, capacidad de lograr los objetivos con el menor recurso posible y efectividad que es la mezcla de eficacia con eficiencia. Entonces, estas tres palabras describen a la productividad tanto a nivel organizacional y en el resultado de impericia de calidad.

Estos tres términos se abordarán en el presente estudio de investigación toda vez que al cumplirse la eficiencia, eficacia y efectividad en una institución se podrá decir que un empleado es productivo de buen desempeño.

Dimensión 2: Competencias

En esta dimensión se considera, a lo que el trabajador a lo largo de toda su preparación ha logrado ser, no sólo profesional sino personal, es así como los conocimientos puestos, las destrezas y habilidades, no solo intrapersonales, sino interpersonales , las cuales deben ser orientadas al campo en el que se desarrollan.

Para algunos autores, las competencias determinan el desempeño, e así que un trabajador con buenas competencias se podría afirmar que tendrá un buen desempeño laboral.

También se podría afirmar que la suma de los conocimientos personales, habilidades personales y las actitudes personales es igual a las competencias de un trabajador, visto de una manera individual. Así los conocimientos personales

viene a ser los conocimientos teóricos de un tema, las habilidades personales que tiene que ver en cómo se aplica a la práctica o realidad todo lo teórico y por último la actitud personal que es la capacidad de hacer lo que se sabes y el cómo hacerlo de la manera en como es lo adecuado, pero todo esto debe estar basado en principios y valores que el trabajador ya ha adquirido a lo largo de la vida.

Por lo que el desempeño está muy ligado con el término de competencia, pero se ha visto de casos en las que muchas veces las competencias no son suficientes cuando estás no tiene el soporte de la convicción de hacerlo a pesar de muchos obstáculos que se podrían presentar en la empresa. Pues muchas veces se encuentra trabajadores con pocas competencias pero de principios firmes, a lo que con capacitaciones, talleres, etc., se podría mejorar es mapas provechoso en comparación de personas que son de caso contrario, en las que tiene competencias bien puestas pero con antivalores, que finalmente termina siendo más de perjuicio para una institución.

Así se presentan relaciones integrada entre las competencias organizaciones y personales, las cuales producen valor económico y social: “El conocimiento organizacional integrado al conocimiento personal. La habilidad organizacional integrada a la habilidad personal. La actitud organizacional integrada a la actitud personal”. Por lo que se describe la siguiente dimensión.

Dimensión 3: Rasgos de personalidad

A la hora de evaluar o de medir esta dimensión, rasgos de personalidad, el director o jefe debe de poner mucho énfasis en el cómo se ha logrado el resultado. Para

algunos rasgos de personalidad en los trabajadores que pueden ser actitudes, apariencia e iniciativa podrían ser medidos, pero hay que ser muy imparcial y muy objetivo, hay tener en consideración la adaptabilidad, el buen juicio, la apariencia y las actitudes.

Por lo que basado en esto hablaremos rápidamente de la teoría de rasgos de personalidad que es muy relevante en la presente investigación, ya que los rasgos de personalidad van a marcar la diferencia en las personas y que deben ser inferidos a partir de la conducta observable. Es necesario tomar las definiciones de algunos autores acerca de esta dimensión.

La teoría de Eysenk menciona que la personalidad se basa en tres características: estabilidad emocional (qué tan bien controla la gente sus emociones). Los individuos que manifiestan este rasgo en uno de sus extremos serían considerados equilibrados, tranquilos y serenos, mientras que los individuos en el otro extremo serían ansiosos, nerviosos y excitables. La introversión/extroversión asociado a la forma como la persona se orienta hacia lo interior o exterior. En su extremo se ubicaría personas sociables, conversadoras y afectivas, llamadas extrovertidas y las personas introvertidas se asocia a personas reservadas, calladas, tímidas y aisladas socialmente. Y por último la característica de psicoticismo, son representadas por personas que en un extremo son pocas sensibles y poco cooperadoras y en el otro aquellas cálidas, tiernas y amables.

Los teóricos contemporáneos concluyen los rasgos de personalidad en cinco características: extroversión (calidez, sociabilidad, asertividad, actividad, búsqueda de emociones, emociones positivas), afabilidad (confianza, franqueza, altruismo,

conformidad, modestia, inclinación a la ternura), escrupulosidad (competencia, orden, respeto, esfuerzo por obtener logros, autodisciplina, deliberación), estabilidad emocional (ansiedad, hostilidad, depresión, autoconciencia, impulsividad, vulnerabilidad) y cultura (fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas, valores).

En algunos estudios de investigación, esta dimensión sirvió de pronóstico al momento de pronosticar el desempeño de los trabajadores.

2.3 Bases conceptuales

- Riesgo: Posibilidad de que se produzca un contratiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufra perjuicio o daño. (31)

- Riesgo laboral: peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. La mejor forma de evitar los riesgos laborales es a través de su prevención mediante la implementación de un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (32).

- Desempeño: rendimiento de una persona a la hora de llevar a cabo sus funciones. Sin embargo, el desempeño involucra varios factores, como el desempeño de la tarea y el desempeño contextual. El desempeño de la tarea se evalúa en función de sus objetivos, el desempeño contextual revela sus competencias más soft, como

su relación con sus compañeros de trabajo, con los clientes o su capacidad para resolver problemas (33).

- Desempeño laboral: El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol. (33)

2.4 Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas.

Salgado y Cabal (2011) reúne otras dos definiciones del concepto de desempeño. La primera señala que desempeño es el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o de la unidad organizativa en la que la persona trabaja (Murphy, 1990), mientras que la segunda indica que es una conducta cognitiva, motora, psicomotora o interpersonal controlada por un individuo, relevante para las metas de la organización y graduable en términos de habilidad (Campbell, 1993). Salgado agrega que Murphy realiza una observación significativa al señalar que los trabajadores no sólo realizan tareas directamente vinculadas a sus funciones, sino otras diferentes, tales como gestionar conflictos o contratiempos no previstos, atender a requerimientos de sus pares, entre otras. En definitiva, esta visión indica que el tiempo de trabajo no se dedica exclusivamente a realizar tareas asociadas al puesto, y por ello evaluar sólo la ejecución de las tareas excluiría una serie de conductas, acciones y actividades que se realizan, y que además son relevantes para la organización (29).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

El presente trabajo se realizó en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” – Huancayo, en el departamento de Junín cuya Categoría es III-E, es un hospital especializado y referencial a nivel de la región centro. El Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” se encuentra localizado en el centro de la ciudad de Huancayo y está ubicado en la manzana conformada por la Av. Daniel Alcides Carrión, cuadra 15. Teniendo como domicilio fiscal a la Av. Daniel Alcides Carrión N 1552-1556 (34).

3.2 Población

La población para la investigación estuvo integrada por todos los profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo, que en total correspondió a 50 profesionales.

3.3 Muestra

- Tipo de Muestreo: No probabilístico – por conveniencia

3.4 Nivel y tipo de estudio

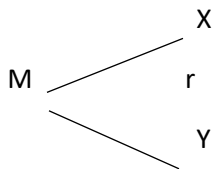
- Nivel: el nivel de la presenta investigación es relacional porque se quiere saber si hay vínculo o asociación entre la variable independiente que es la riesgo laboral y la variable dependiente que es el desempeño laboral (35).

- Tipo:

- Según el tiempo de estudio: es prospectivo porque la recolección de datos se tomará a partir de la elaboración del instrumento y de las fuentes directas.
- Es observacional: porque no hay manipulación de variables, y se describen los resultados tal cual muestran los instrumentos.
- Es transversal, porque los instrumentos se aplica en un solo momentos así como las variables se miden por una sola vez
- Es analítico porque el trabajo de investigación presenta dos variables, las cuales se quiere evaluar si hay asociación o relación entre las variables.

3.5 Diseño de investigación

Para la presente investigación se consideró el diseño descriptivo correlacional



Donde:

M= población muestral

X = variable independiente

Y = variable dependiente

R = relación probable entre las variables

3.6 Métodos, técnicas e instrumentos

- Técnica: se utilizará la encuesta

- Instrumento: se utilizará cuestionario con escala tipo Likert para las dos variables, tomando en consideración los datos generales como: edad, sexo, condición laboral, tiempo de servicio.

Cuestionario de Riesgos laborales está compuesta de las cinco dimensiones: riesgo físico, riesgo biológico, riesgo químico, riesgo ergonómico y riesgo psicosocial, el cual consta de 25 ítems, cada dimensión consta de 5 preguntas. El ítem de cada área fue valorado a través de una escala de Likert con las siguientes denominaciones: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Muchas Veces (4), Siempre (5). (36)

El instrumento riesgos laborales fue creado y validado por Colan, D. y Nufiez, L17.

Lima en el año 2014. Al mismo tiempo, se estimó el coeficiente de Alfa de Cronbach³², con un valor de 0.88 en la variable Riesgos laborales.

Cuestionario de Desempeño laboral está compuesta de las tres dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de la personalidad, el cual consta de 20 ítems, cada dimensión consta de 7 preguntas, excepto la dimensión de rasgos de la personalidad que consta de 6 preguntas. El ítem de cada área fue valorado a través de una escala de Likert con las siguientes denominaciones: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Muchas Veces (4), Siempre (5). (37)

3.7 Validación y confiabilidad del instrumento

Ambos cuestionarios fueron validados por juicio de expertos (un licenciado en enfermería especialista en emergencias y desastres, un médico especialista en salud ocupacional y un psicólogo con experiencia en el área laboral) quienes le dieron el visto bueno y la firma de aprobación para la aplicación de los instrumentos.

La confiabilidad se aplicó la prueba piloto y estos fueron procesados con el alfa de Crombach, teniendo un resultado mayor 0,7 de confiabilidad.

3.8 Procedimiento

Siguiendo las políticas del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, en primera instancia se presentará la solicitud de permiso para la aplicación de los instrumentos en el servicio de emergencia al director, dicho documento será derivado a la oficina de capacitación, quien nos dará el permiso correspondiente, con dicho documento de permiso e coordinara con la jefa de enfermeros de emergencia para la aplicación de nuestros instrumentos, el cual será realizado en los meses de febrero, marzo y abril del año 2023.

3.9 Tabulación y análisis de datos

Luego de recolectados los datos, serán procesados en el paquete SPSS/info/software versión 22, previa elaboración de la tabla de códigos y la tabla matriz de ambas variables: riegos laborales y desempeño laboral, con la finalidad de presentar los resultados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación.

Para establecer la relación entre variables de estudio se utilizará la prueba R de spearman.

3.10 consideraciones éticas

En todo momento se tendrá en consideración la individualidad y privacidad de cada profesional ya que previamente a la aplicación del instrumento se hará firmar el consentimiento de aceptación de participación en el presente trabajo de investigación.

CAPITULO IV. RESULTADO

Tabla N°1. Edad del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

MEDIA	MEDIANA	MODA	MÍNIMO	MÁXIMO	PERCENTIL		
					25%	50%	75%
40,22	37,00	32	25	66	32,00	37,00	45,25

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

En la tabla N°1, nos muestra los resultados acerca de la edad en años del personal de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, donde la edad promedio es de 40,22 años y el 50% del profesional de enfermería tiene más de 37 años de edad, pero la edad más representativa es de 32 años; así mismo, la mínima edad es de 25 años y la máxima edad es de 66 años. En la tabla también nos muestra que, del total de la población en estudio el 25% tiene menos de 32 años y 75% tiene menos de 45,25 años de edad.

Tabla N°2. Sexo del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	8	16,0
Femenino	42	84,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

En la tabla N°2, nos muestra los resultados acerca del sexo del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” – Huancayo 2023, donde se evidencia que existe mayor cantidad de profesionales de enfermería del sexo femenino (42 personas) en relación al sexo masculino (8 personas).

Tabla N° 3. Tiempo que labora en la institución el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

TIEMPO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 1 año	4	8,0
De 1 a 5 años	18	36,0
De 6 a 10 años	13	26,0
Más de 10 años	15	30,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

En la tabla N°3, se presenta los resultados sobre el tiempo que labora en la institución el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, evidenciando que el 36% de la población se encuentra laborando dentro del hospital de 1 a 5 años, seguido con el 30% que labora hace más de 10 años, luego el 26% que labora de 6 a 10 años y por último en menor porcentaje con 8% que laboran menos de 1 año.

Tabla N° 4. Tiempo que labora en el servicio de emergencia el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

TIEMPO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 1 año	9	18,0
De 1 a 5 años	23	46,0
De 6 a 10 años	9	18,0
Más de 10 años	9	18,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

En la tabla N°4, nos muestra los resultados del tiempo que labora el profesional de enfermería en estudio en la unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, siendo que el mayor porcentaje (46%) se encuentra laborando de 1 a 5 años y existe 9% que labora menos de 1 año, otro 9% que labora de 6 a 10 años y otro 9% que labora más de 10 años.

Tabla N° 5. Desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

DESEMPEÑO LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INADECUADO	0	0,0
REGULAR	3	6,0
ADECUADO	47	94,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

En la tabla N° 5, nos muestra los resultados acerca el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, donde existe 47 profesionales de enfermería que presentan desempeño adecuado representando el 94% del total de la población y en menor cantidad se evidencia que 3 profesionales representan el 6% de desempeño laboral regular y no existe profesional con desempeño laboral inadecuado.

Tabla N° 6. Dimensiones del desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensiones	Logro de metas		Competencias		Rasgos de personalidad	
	N°	%	N°	%	N°	%
Inadecuado	0	0	0	0	0	0
Regular	5	10	5	10	2	4
Adecuado	45	90	45	90	48	96
Total	50	100	50	100	50	100

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

En la tabla N° 6, representa las dimensiones de desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, donde se evidencia que del total de la población, el 10% representa desempeño laboral regular respecto a la dimensión de logro de metas y respecto a la dimensión de competencias, mientras que solo el 4% de la población representa desempeño laboral regular respecto a la dimensión de rasgos de personalidad; así mismo, cabe resaltar que el 90% de la población representa desempeño laboral adecuado respecto a las dimensiones de logro de metas y competencias, mientras el mayor porcentaje obtenido fue de 96% de desempeño laboral respecto a la dimensión de rasgos de personalidad; por otro lado, se observa que no existe ningún profesional de enfermería que presente desempeño laboral inadecuado respecto a cada dimensión mencionada.

Tabla N° 7. Riesgos laborales del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

RIESGOS LABORALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CASI NUNCA	0	0,0
A VECES	7	14,0
CASI SIEMPRE	37	74,0
SIEMPRE	6	12,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

En la tabla N° 7, representa los resultados de la exposición a los riesgos laborales que presenta el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, donde el 74% del profesional de enfermería se encuentra expuesto casi siempre a los riesgos laborales y el 14% manifiesta que a veces se encuentra expuesto a los riesgos laborales; por otro lado, ningún profesional de enfermería manifiesta que existe casi nunca y el 12% manifiesta que siempre existe riesgo laboral en la unidad de emergencia.

Tabla N° 8. Dimensiones de riesgos laborales en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

RIESGOS LABORALES										
Dimensio nes	Físico		Químico		Biológico		Ergonómico		Psicosoci al	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Casi nunca	5	10	11	22	7	14	0	0	5	10
A veces	24	48	24	48	36	72	8	16	28	56
Casi siempre	20	40	14	28	7	14	30	60	16	32
Siempre	1	2	1	2	0	0	12	24	1	2
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

En la tabla N° 8, nos muestra las dimensiones de riesgos laborales que presenta el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, en esta tabla se evidencia que del total de profesionales de enfermería en estudio, el 48% refiere que a veces presenta riesgo laboral físico mientras que el 40% refiere que casi siempre presenta riesgo laboral físico; así mismo el 10% refiere que casi nunca presenta riesgo laboral físico y el solo el 2% refiere que siempre presenta riesgo laboral físico.

Respecto al riesgo laboral químico, en la tabla N°8 también nos muestra que el 48% de los profesionales de enfermería refieren que a veces riesgo laboral químico, el 28% casi siempre presentan riesgo laboral químico y solo el 2% refiere que siempre

presentan riesgo laboral químico. Por otro lado, la tabla también muestra que el 72% de los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de emergencia a veces presentan riesgo laboral biológico y el 14% casi siempre presentan riesgo laboral biológico y otro 14% casi nunca presentan riesgo laboral biológico.

Referente al riesgo laboral ergonómico, se evidencia que el 60% de los profesionales de enfermería en estudio presentan casi siempre riesgo laboral ergonómico, seguido de un 24% de profesionales que siempre presentan riesgo laboral ergonómico y solo un 16% de profesionales de enfermería que a veces presenta este tipo de riesgo laboral.

Finalmente, en la tabla N°8 también se evidencia que el 56% de profesionales de enfermería a veces presentan riesgos laborales de tipo psicosocial, mientras que un 32% de profesionales casi siempre presentan este tipo de riesgo y un 10% de los profesionales en estudio casi nunca presentan riesgo laboral de tipo psicosocial.

Análisis descriptivo bivariado o tabla de contingencia

Tabla N° 9. Riesgos laborales y desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

DESEMPEÑO LABORAL	RIESGOS LABORALES		Total
	A VECES	CASI SIEMPRE	
REGULAR	0 0,0%	3 100,0%	3 100,0%
ADECUADO	37 78,7%	10 21,3%	47 100,0%
Total	37 74,0%	13 26,0%	50 100,0%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

En la tabla N° 9, muestra los resultados de la relación entre riesgos laborales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, en donde del total de profesionales de enfermería en estudio que presentan desempeño laboral adecuada el 78,7% a veces presenta riesgo laboral y el 21,3% casi siempre presenta riesgo laboral; así mismo, del total del profesional de enfermería que presenta regular desempeño laboral, el 3% casi siempre presenta riesgo laboral en la Unidad de Emergencia.

Tabla N° 10. Riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

RIESGOS LABORALES	LOGRO DE METAS		Total
	REGULAR	ADECUADO	
A VECES	1 2,7%	36 97,3%	37 100,0%
CASI SIEMPRE	4 30,8%	9 69,2%	47 100,0%
Total	5 10,0%	45 90,0%	50 100,0%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

En la tabla N° 10, muestra los resultados de la relación entre riesgos laborales y desempeño laboral en el logro de metas del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, existiendo que el profesional de enfermería que a veces presenta riesgo laboral el 97,3% presentan adecuado logro de metas y solo el 2,7% presentan regular logro de metas, también la tabla nos muestra que los que casi siempre presentan riesgo laboral, el 69,2% presenta adecuado logro de metas y el 30,8% presenta regular logro de metas.

Tabla N° 11. Riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

RIESGOS LABORALES	COMPETENCIAS		Total
	REGULAR	ADECUADO	
A VECES	1 2,7%	36 97,3%	37 100,0%
CASI SIEMPRE	4 30,8%	9 69,2%	47 100,0%
Total	5 10,0%	45 90,0%	50 100,0%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

En la tabla N° 11, representa los resultados de la relación entre riesgos laborales y desempeño laboral en las competencias del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, existiendo que el profesional de enfermería que a veces presenta riesgo laboral el 97,3% presenta adecuadas competencias y el 2,7% presentan regulares competencias, en la tabla también se evidencia que los que casi siempre presentan riesgo laboral, el 69,2% presenta adecuadas competencias y el 30,8% presenta regulares competencias.

Tabla N° 12. Riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

RIESGOS LABORALES	RAGOS DE PERSONALIDAD		Total
	REGULAR	ADECUADO	
A VECES	0 0,0%	37 100,0%	37 100,0%
CASI SIEMPRE	2 15,4%	11 84,6%	13 100,0%
Total	2 4,0%	48 96,0%	50 100,0%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

En la tabla N° 12, muestra los resultados de la relación entre riesgos laborales y desempeño laboral en los rasgos de personalidad del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, evidenciando que del total de profesional de enfermería que a veces presenta riesgo laboral, el 100% presenta adecuado rasgos de personalidad y del total de profesional de enfermería que casi siempre presenta riesgo laboral, el 96% presenta adecuado rasgos de personalidad mientras que el 4% presenta regular rasgos de personalidad .

CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL:

Relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo- 2023.

a. Planteamiento de la hipótesis:

H₀: No existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo- 2023.

H₁: Existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo- 2023.

b. Establecimiento del nivel de significación (α)

Margen de error del 5%, entonces $\alpha = 0.05$

c. Intervalo de confianza (1- α)

Margen de confianza del 95%, entonces $1 - \alpha = 0.95$

d. Establecer la prueba estadística

La prueba utilizada fue la prueba Rho de Spearman porque las variables son ordinales y no se necesita pruebas de normalidad.

e. Cálculo de la prueba estadística

Tabla N° 13. Correlación entre Riesgos laborales y desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

RHO DE SPEARMAN			
		RIESGOS LABORALES	DESEMPEÑO O LABORAL
RIESGOS LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000	-,402**
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	50	50
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	-,402**	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	50	50
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

De la tabla N° 13, se tiene que el valor de la prueba Rho de Spearman para un nivel de significancia $\alpha=0,01$ es: $Rho = -0,402$ y $p = 0,004$, por lo que se plantea la tabla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.01$ se rechaza la H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0.01$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

f. Decisión:

La prueba resultó significativa para un nivel de significación de $\alpha=0,01$ (bilateral).

La decisión es rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , debido a que:

$$P\text{-valor} = 0,004 < 0,01.$$

g. Conclusión.

Se concluye que existe correlación significativa negativa moderada entre las variables de riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023; esto quiere decir que, a mayor riesgo laboral existe menor satisfacción laboral en el profesional de enfermería en la unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

Relación entre riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo-2023.

a. Planteamiento de la hipótesis:

H₀: No existe relación entre los riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo-2023.

H₁: Existe relación entre los riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo-2023.

b. Establecimiento del nivel de significación (α)

Margen de error del 5%, entonces $\alpha = 0.05$

c. Intervalo de confianza ($1-\alpha$)

Margen de confianza del 95%, entonces $1 - \alpha = 0.95$

d. Establecer la prueba estadística

La prueba utilizada fue la prueba Rho de Spearman porque las variables son ordinales y no se necesita pruebas de normalidad.

e. Cálculo de la prueba estadística

Tabla N° 14. Correlación entre los Riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

RHO DE SPEARMAN			
		RIESGOS LABORA LES	LOGRO DE METAS
RIESGOS LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000	-,321*
	Sig. (bilateral)	.	,023
	N	50	50
LOGRO DE METAS	Coeficiente de correlación	-,321*	1,000
	Sig. (bilateral)	,023	.
	N	50	50
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).			

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

De la tabla N° 14, se tiene que el valor de la prueba Rho de Spearman para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ es: $Rho = -0,321$ y $p = 0,023$, por lo que se tiene la regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

f. Decisión:

La prueba resultó significativa para un nivel de significación de $\alpha=0,05$ (bilateral).

La decisión es rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , debido a que:

$$P\text{-valor} = 0,023 < 0,05.$$

g. Conclusión.

Se concluye que existe correlación significativa negativa baja entre las variables de riesgos laborales y logro de metas en el profesional de enfermería en la unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

Relación entre riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo-2023.

a. Planteamiento de la hipótesis:

H₀: No existe relación entre los riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo-2023.

H₁: Existe relación entre los riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo-2023.

b. Establecimiento del nivel de significación (α)

Margen de error del 5%, entonces $\alpha = 0.05$

c. Intervalo de confianza (1- α)

Margen de confianza del 95%, entonces $1 - \alpha = 0.95$

d. Establecer la prueba estadística

La prueba utilizada fue la prueba Rho de Spearman porque las variables son ordinales y no se necesita pruebas de normalidad.

e. Cálculo de la prueba estadística

Tabla N° 15. Correlación entre los Riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

RHO DE SPEARMAN			
		RIESGOS LABORALES	COMPETEN CIAS
RIESGOS LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000	-,347*
	Sig. (bilateral)	.	,014
	N	50	50
COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	-,347*	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	.
	N	50	50
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).			

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

De la tabla N° 15, se tiene que el valor de la prueba Rho de Spearman para un nivel de significancia $\alpha=0,05$ es: $Rho = -0,347$ y $p = 0,014$, por lo que se tiene la regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

f. Decisión:

La prueba resultó significativa para un nivel de significación de $\alpha=0,05$ (bilateral).

La decisión es rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , debido a que:

$$p\text{-valor} = 0,014 < 0,05.$$

g. Conclusión.

Se concluye que existe correlación significativa negativa baja entre las variables de riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería en la unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

Relación entre riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo-2023.

a. Planteamiento de la hipótesis:

H₀: No existe relación entre los riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo-2023.

H₁: Existe relación entre los riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo-2023.

b. Establecimiento del nivel de significación (α)

Margen de error del 5%, entonces $\alpha = 0.05$

c. Intervalo de confianza (1- α)

Margen de confianza del 95%, entonces $1 - \alpha = 0.95$

d. Establecer la prueba estadística

La prueba utilizada fue la prueba Rho de Spearman porque las variables son ordinales y no se necesita pruebas de normalidad.

e. Cálculo de la prueba estadística

Tabla N° 16. Correlación entre los Riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

RHO DE SPEARMAN			
		RIESGOS LABORALES	RASGOS DE PERSONALI DAD
RIESGOS LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000	-,387*
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	50	50
RASGOS DE PERSONALIDAD	Coeficiente de correlación	-,387*	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	50	50
*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos laborales

De la tabla N° 15, se tiene que el valor de la prueba Rho de Spearman para un nivel de significancia $\alpha=0,01$ es: $Rho = -0,387$ y $p = 0,005$, por lo que se tiene la regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

f. Decisión:

La prueba resultó significativa para un nivel de significación de $\alpha=0,005$ (bilateral).

La decisión es rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , debido a que:

$$P\text{-valor} = 0,005 < 0,05.$$

g. Conclusión.

Se concluye que existe correlación significativa negativa baja entre las variables de riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería en la unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

El estudio de investigación que tiene por título, "RIESGOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO" DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO- 2023, tuvo como población maestra a 50 Licenciados en Enfermería de la Unidad de Emergencias, en los que se consideró el análisis de la edad, el sexo, edad, tiempo de servicio en la Unidad de Emergencias así como en el hospital.

Después de haber realizado el estudio estadístico se encontró los siguientes resultados: la edad de la población en su mayoría es más de 37 años (50%), siendo el sexo femenino de mayor predominio con 42 enfermeras del total de la muestra (84%), así como el grupo de mayor cantidad de licenciados están trabajando de 1 a 5 años en el hospital que son 18 enfermeros(36%),mientras que el grupo de mayor cantidad de enfermeros en el tiempo que están laborando en la unidad de emergencias de 1 a 5 años es de 23 enfermeros (46%). La previa descripción de las variables de caracterización nos servirá de apoyo en la dirección del análisis de las variables y sus dimensiones de nuestro estudio.

Conociendo que la población de los profesionales de enfermería que labora en la unidad de emergencias comprenden entre las edades de 30 a 40 años, es una ventaja ya que permite generar actitudes innovadoras y motivacionales para el resto del grupo de trabajo, mientras que en las edades adultas se cuenta con buen estado de salud, lo cual no permite pensar en los riesgos laborales a los nos exponemos

contrariamente al otro grupo etareo de mayor edad, muchas veces las comorbilidades agregadas a los riesgos laborales, dificultad poder desempeñar un trabajo eficiente, mientras que el paso de los años también dan la garantía de la experiencia lo cual asevera un trabajo eficiente. Los resultados nos reflejan que la mayor parte de los enfermeros de emergencias, se encuentran laborando de 1 a 5 años, tanto en la institución como en la unidad de emergencia así como en el estudio de Saavedra G. (36), los profesionales de enfermería de su estudio se encuentra laborando entre 1 a 5 años, siendo 37 (35.24%), también su población de mayor edad también se encuentra entre los 30 a 40 años de edad, así como en otras investigaciones y la nuestra, por lo tanto se puede deducir que en las unidades de emergencia se requiere de personal adulta por la carga laboral aunado a los riesgos laborales propios de este servicio.

En la variable del DESEMPEÑO LABORAL, el 94% de los profesionales de enfermería obtiene un desempeño adecuado, mientras que el grupo de desempeño laboral inadecuado es cero, es necesario recalcar que se entiende el desempeño laboral como la calidad de trabajo que se realiza en cada jornada.(33)

Muchas veces las circunstancias en muchos profesionales de enfermería no intervienen a la hora de realizar las actividades así como se puede evidenciar que en el estudio de Pantoja R. (15), donde concluyó que a pesar de existir riesgos ergonómicos estos no afectan en el desempeño laboral obteniendo que en sus variables no hay relación. Pero en el estudio de Vargas L. (16), encuentra que el riesgo Biológico versus los otros tipo de riegos laborales si afecta en el desempeño laboral, por la exposición a agentes y microorganismos biológicos así como la

pandemia del virus del SARS cov, que actualmente muchas investigaciones dan sustento a estos resultados.

En la variable RIESGO LABORALES, se encontró que el 74% de los enfermeros que labora en la unidad de emergencias, casi siempre se encuentra expuesta a algún tipo de riesgo laboral, entendiendo a esta variable como peligros existentes al desarrollar una profesión, existiendo muchos tipos de riesgos. En comparación al estudio de Saavedra G. (36) halló que un 99.05% de la muestra presenta riesgo laboral medio, muy a pesar que la muestra estuvo compuesta de personal de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos, unidad de emergencias y sala de operaciones, probablemente la razón es que este último estudio el hospital cuenta con un sistema de gestión y seguridad en el trabajo. Mientras que en el estudio de Espinoza M. (12) demostró en su investigación que siempre si hay algún tipo de riesgo en el trabajo.

Al hacer un análisis por dimensiones de cada variable, empezando con la variable de Riesgos Laborales, se ha tomado como sustento teórico a la Teoría de Frank Bird, la Teoría de la Causalidad o Accidentalidad en el año 1969, quien menciona que un daño o lesión se va a dar en toda organización que no cumpla con un buen control de la seguridad en el trabajo. Reflejando así en nuestros resultado que en la dimensión de Riesgo Ergonómico, el 60% menciona que casi siempre presenta este tipo de riesgo, conociendo que el riesgo ergonómico se refiere a los aspectos físicos directamente como: la fuerza o postura, el manejo de peso los movimientos repetitivos, dichos resultados también coinciden los resultados que Calderón R. (9), quien encontró en su estudio que la percepción del riesgo

ergonómico del personal de salud no es adecuado (44% de la población), por lo que muchas veces el personal desconoce del tema.

En la dimensión de riesgo físico, nuestro estudio refleja que el 48 % de los trabajadores de la salud considera que a veces se encuentra expuesto a este riesgo, siendo la unidad de emergencia un escenario característico con este tipo de riesgo, no es de sorprenderse, pues la mayoría de veces la unidad de emergencias es la puerta de entrada para los pacientes hospitalizados, sin saber qué tipo de pacientes se está atendiendo, este riesgo pasa a segundo plano, pues la prioridad es salvaguardar la vida del paciente, por ello que en el estudio de Centeno M. (17), que el 64.7% de los trabajadores presenta riesgo físico con mucha probabilidad de presentar algún daño o lesión de este tipo. Podríamos resaltar que este tipo de riesgo está ligado a la infraestructura de la institución, pues tiene que ver con la iluminación, la temperatura. La radiación, la ventilación, etc., por lo que toca también a las autoridades de las instituciones velar por el bienestar de los trabajadores brindando escenarios de trabajo seguros.

En dimensión de riesgos químicos, encontramos en nuestros resultados que el 48% de los trabajadores menciona que a veces se encuentra expuesto a este tipo de riesgo. Sabiendo que este tipo de riesgo también es común presentarse en la unidad de emergencia, pues muchas veces se tiene que brindar atenciones especializadas inmediata para evitar la muerte de mucho pacientes, así como los pacientes intoxicados o pacientes que sufren ataques de animales como las serpientes, arañas, donde se tiene que administrar inmediatamente los antídotos correspondientes, por lo que toca también a los profesionales de la salud cumplir

con los estándares de bioseguridad. En algunos hospitales el predominio de este tipo de riesgo es mayor en comparación a otros hospitales, por ejemplo en el estudio de Centeno M. (17) en uno de sus hallazgos encontró un 65.8% de este tipo de riesgo ya que en otros hospitales también se brindan atenciones a pacientes oncológicos y se administra medicamentos citostáticos.

En la dimensión de Riesgos Biológicos, en nuestro estudio presenta un 72% de profesionales que a veces se encuentran expuestos con este tipo de riesgo, como profesionales de la salud, atención directa y primeros en estabilizar a los pacientes en situaciones de perder la vida, este tipo de riesgo en comparación a los demás es el que presenta mayor porcentaje, por presentar exposición a la sangre, fluidos corporales, por contacto con directo o indirecto de los microorganismos como los virus bacterias, parásitos, esporas, o como recientemente estamos saliendo de la pandemia por el contagio del virus del covid, en la que muchos profesionales de la salud perdieron la vida a causa de estar expuestos a estos riesgos biológicos, siendo importante la prevención a través de proveer y dotar de los materiales necesarios para la bioseguridad de los trabajadores así como la aplicación de los mismos.

Y en la dimensión del riesgo psicosocial, se encontró en nuestro estudio que el 56% de los profesionales en enfermería consideran que a veces están expuestos a este tipo de riesgo, cabe resaltar que este tipo de riesgo está muy ligado según algunos autores al clima organizacional, la cual va a influir en la armonía del manejo psicológico del profesional de enfermería, es así en el estudio de Mestanza M.

(17),presento un 69.8% de nivel medio de factores de riesgo psicosocial, dicho estudio también fue aplicado en el personal de enfermería de emergencia.

En la discusión de las dimensiones de la variable del desempeño laboral, se ha tomado como base teórica, la Teoría de Idalberto Chiavenato en el año 2000, uno de los grandes gestores de la administración en todos los campos, aunado a la teoría o modelo de Campbell en el año 1993, quien enfoca al desempeño como la acción propiamente como la acción sin importar los resultados obtenidos de dicha acción, este enfoque es muy importante para muchos autores, quienes consideran que por más que un trabajador realice el mayor de sus esfuerzos para lograr un buen desempeño, las circunstancias y el contexto muchas veces no lo permiten, por ello se sugiere que aquellos que ejercen jefaturas sean muy objetivos al momento de realizar evaluaciones del personal, así también es importante recalcar en cada profesional que la convicción de realizar un buen desempeño no debe verse afectado por factores extrínsecos y mucho menos intrínsecos.

En la dimensión de Logro de metas u objetivos, en nuestro estudio se halló que el 90% del profesional de enfermería considera que realiza un desempeño adecuado. En esta dimensión se define como el trabajador aporta con su trabajo en el logro de las metas institucionales, Chiavenato y Campbell mencionan bastante los términos de eficiencia, eficacia y efectividad en la evaluación de esta dimensión. En el estudio de Zuñe M. (13), halló que el 66.7% de los trabajadores presenta un desempeño laboral alto o adecuado, el cual coincide con nuestros resultados obtenidos, se puede notar que los profesionales de salud en el campo de enfermería tienen la convicción de realizar un buen desempeño a pesar de muchas veces

contar con muchas precariedades y dificultades como infraestructuras inadecuadas, poco insumo, sobrecarga laboral. También influye incluso el hospital donde nos desenvolvemos ya que en el estudio de Bustamante K. (14), concluye que hay factores que tienen impacto negativo en el desempeño laboral siendo este estudio realizado en profesionales de enfermería de emergencias.

En la dimensión de competencias, nuestros resultados hallados fueron de un 90% del total de enfermeros que cuenta con las competencias suficientes en el desempeño de sus laborales, en esta dimensión se debe tomar en cuenta aspectos objetivos y subjetivo, ya que muchas veces hay profesionales de reciente ingreso o con poca experiencia, presentan dificultades en el trabajo, pero el ánimo y esfuerzo en aprender da la confianza que estos tipos de personales realizaran un buen trabajo, mientras que contrariamente muchos personal de mucho tiempo de trabajo, caen en el trabajo rutinario, mecanizado muchas veces dejando de lado las capacitaciones de actualización e incluso siendo entes de conflictos con colegas de reciente ingreso. En su estudio de Pantoja R. (15) nos demuestra que a pesar de contar con profesionales jóvenes con poco manejo en factores de riesgos ergonómicos, esto no influye en el desempeño laboral, concluyendo que no existe relación entre sus variables de estudio. Mientras que en el estudio de Bazán S. (18), si hay relación de sus variables, ya que el desempeño de las enfermeras de emergencias se va a ver afectado por algunos factores, siendo muy diferente el desempeño en cada hospital.

En la dimensión de rasgos de la personalidad, nuestros hallazgos demuestran que el 96% de los profesionales de enfermería considera tener rasgos de la personalidad adecuada, entendiéndose a esta dimensión que es la manera o forma de como se ha logrado los resultados, ya que muchas veces se obtiene resultados exitosos a cuesta de otros esfuerzos. En el estudio de Salazar L. (11) se halló que un 71.7% presenta un desempeño medio frente a los factores que intervienen en el cuidado de pacientes, por lo que es importante valorar el tipo de personalidad de los trabajadores, ya que muchas veces desafortunadamente se va ver afectado el clima organizacional y laboral. Hay profesionales de la salud, que tienen sus rasgos de personalidad variables y volubles, así como en el estudio de Campo M. (37), quien encontró en su investigación que 34.7% de los trabajadores tiene un desempeño laboral que depende de factores motivacionales.

CONCLUSIONES

1.- La presente tesis de investigación, estudió las relaciones de los riesgos laborales con el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de emergencia, se obtuvo que el 94% del profesional de enfermería presenta un desempeño adecuado y el 74% de los trabajadores manifiesta que casi siempre se encuentra expuesto algún tipo de riesgo laboral. Por la misma naturaleza de trabajo que se hace en los hospitales, en las unidades de emergencia siempre existirá el mínimo de los riesgos laborales, pero a pesar de ello, siempre se hace todo por brindar un buen desempeño.

2.- Se ha buscado la relación entre las variables de riesgos laborales y el desempeño laboral, y se halló, $Rho = -0,402$ y $p = 0,004$. Se concluye que existe correlación significativa negativa moderada entre las variables de riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023. Rechazando así la H_0 y se acepta la H_1 .

3.- Con respecto a la relación entre la riesgos laborales y el logro de metas, se halló $Rho = -0,321$ y $p = 0,023$). Se concluye que existe correlación significativa negativa baja entre las variables de riesgos laborales y logro de metas en el profesional de enfermería en la unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico

Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023. Rechazando así la H_0 y se acepta la H_1 .

4.- Se concluye que existe correlación significativa negativa baja entre las variables de riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería en la unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023. Rechazando así la H_0 y se acepta la H_1 .

5.- Con respecto a la relación entre la riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería de la unidad de emergencia, se halló $Rho = -0,387$ y $p = 0,005$. Se concluye que existe correlación significativa negativa baja entre las variables de riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería en la unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, se halló $Rho = -0,387$ y $p = 0,005$. Rechazando así la H_0 y se acepta la H_1 .

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Al director general de esta institución prestadora de salud, a realizar un estudio minucioso del hospital en su infraestructura, equipamientos, a través de sus jefes de departamento, para garantizar escenarios seguros y adecuados para que los trabajadores puedan minimizar la exposición de los riesgos laborales en cada jornada.
2. A la jefatura del departamento de enfermería, generar estrategias para que todo el cuerpo de enfermería cada año logre las metas direccionadas a mejorar la atención y así tener un buen desempeño, gestionando todos los recursos posibles para que los profesionales de enfermería que están en la labor asistencial, cuenten con los insumos suficientes de bioseguridad, así como también constantes capacitaciones, cursos de actualizaciones, etc.
3. A la jefatura de enfermería de la unidad de emergencias, fortalecer y propiciar a que los enfermeros de esta área, tengan sed de estar capacitándose constantemente en temas de manejo de los pacientes así como también en el manejo intra e inter personal, enfatizando no solo a la preparación solo profesional sino también personal.
4. A cada de uno de los profesionales de enfermería, en especial a los que trabajan en las unidad de emergencias, a continuar con la firme convicción de brindar

cuidado humanizado en todas las esferas, sin importar la condición laboral, la edad, el tiempo de servicio o por las evaluaciones de desempeño, que la satisfacción de tener un buen desempeño sea una meta subjetiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- VARGAS L. Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. [Tesis Maestral] [Internet]. Perú.2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8786>

- 2.- JURADO K. El personal de enfermería y su exposición a riesgos laborales en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau 2017. [Tesis de Especialidad] [Internet]. Perú.2017. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7344>

- 3.- CARBONEL A, VÁSQUEZ Z. Riesgo Laboral en los Enfermeros que trabajan en Sala de Operaciones del Hospital Regional Docente “Las Mercedes”- Chiclayo, 2017. [Tesis de Especialidad] [Internet]. Perú.2017. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG_84c218759ca7a8abab4cd16174855023

- 4.- MUJICA F. El Estrés y su relación con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Rezola Cañete – Perú 2021. [Tesis de Especialidad] [Internet]. Perú.2017. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5239>

- 5.- CHUNG K, SALAS J. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño Profesional en enfermeros del Servicio de Emergencia– Hospital Regional Docente De Trujillo 2018. [Tesis de Especialidad] [Internet]. Perú.2017. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4349>

6.- ORÉ S, Enfermera Especialista en Unidad de Emergencias en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” 2022 (18 años de experiencia en el área). Entrevista personal.

7.- CARHUAMACA A, Enfermera Especialista en Unidad de Emergencias en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión” 2022 (10 años de experiencia en el área). Entrevista personal.

8.- HORMAZA A, CEBALLO M, BARON J. Factores de Riesgo Psicosocial Determinantes del Estrés que Inciden en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Asistencial del Servicio de Urgencias de la E.S.E. Centro Hospital Luis Antonio Montero. [Tesis de Especialidad] [Internet]. Colombia.2020. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1273>

9.- CALDERÓN R, Percepción sobre Riesgos Ergonómicos del personal de salud de la Consulta Externa del Hospital General Esmeraldas Sur - Delfina Torres de Concha en el año 2019. [Tesis Maestral] [Internet]. Ecuador.2020 Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2104#:~:text=En%20conclusi%C3%B3n%2C%20se%20determina%20que,riesgo%2C%20para%20prevenir%20enfermedades%20ocupacionales.>

10.- GUILLEN G, Factores de riesgo ocupacionales asociados al Síndrome de Burnout en el personal de Salud del Distrito 01D02, Cuenca Sur, 2018. [Tesis Maestral] [Internet]. Ecuador.2018. Disponible en: <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8694>

11.- SALAZAR L, Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado valencia Estado Carabobo. [Tesis Maestral] [Internet]. Venezuela.2017. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5777/lisalazar.pdf?sequence=1>

12.- ESPINOZA M, Percepción de riesgo laboral y su relación con el Autocuidado en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud. Carabobo. [Tesis Maestral] [Internet]. Chile.2017. Disponible en: http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2723/3/Tesis_Percepcion_de_riesgo_laboral.pdf

13.- ZUÑE M, Gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral del personal asistencial en el servicio de emergencia de un hospital público, Chiclayo. [Tesis Maestral] [Internet]. Perú.2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64069>

14.- BUSTAMANTE K, Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. [Tesis de Especialidad] [Internet]. Perú.2021. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462#:~:text=Conclusiones%3A%20la%20sobrecarga%20laboral%20en,la%20atenci%C3%B3n%20de%20los%20pacientes.>

15.- PANTOJA R, Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en sala de operaciones del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018. . [Tesis Maestral] [Internet]. Perú.2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31987>

16.- VARGAS L. Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017. [Tesis Maestral] [Internet]. Perú.2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8786>

17.- CENTENO E, Factores de riesgo laboral del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia. [Tesis de Especialidad] [Internet]. Perú.2021. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/11531>

18. - BAZÁN S, Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2, año 2019. [Tesis Maestral] [Internet]. Perú.2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55505>

19.- YAYA V, JURADO L, SERRANO E. Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adulto de una clínica privada de Lima, 2017. [Tesis de Especialidad] [Internet]. Perú.2021. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1435>

20.- FRANK BIRD- TEORIA DE LA CAUSALIDAD. Rilsa Consultores. [Internet]. Disponible en: <http://rilsaconsultores.com/noticias-rilsa/24-frank-bird-teoria-de-la-causalidad>

21.- PIRAMIDE DE BIRD, Wikipedia. [Internet]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Bird

22.- PRADO J, Factores de riesgo ocupacional del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Casimiro Ulloa. Diciembre 2015. [Tesis Maestral] [Internet]. Perú 2017. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6199>

23.- PRADO J, Factores de riesgo ocupacional del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Casimiro Ulloa. Diciembre 2015. [Tesis de Especialidad] [Internet]. Perú 2017. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6199#:~:text=Concluye%20que%20existen%20factores%20de,qu%C3%ADmico%20y%20psicosocial%20est%C3%A1%20ausente.>

24.- PALOMARES R, Riesgos Laborales con Mayor Incidencia para el Profesional de Enfermería en Hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019 - 2020 [Tesis Maestral] [Internet]. Perú 20120. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3957/tesis-de-riesgo-laboral-2019-2020-ULTIMO-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

25.- PEDRAZA E, AMAYA G, CONDE M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales. [Internet] 2022[consultado]; v.16 n.3. pág. 1-3. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

26.- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española. [Internet]. Disponible en: <https://dle.rae.es/rendimiento>

27.- .- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española. [Internet]. Disponible en: <https://dle.rae.es/desempe%C3%B1o>

28.- GABINI S. Potenciales predictores del rendimiento laboral [Internet]. Argentina: Adrover ; 2015 [2022, consultado]. Disponible en: <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/front-matter/89-2/>

29.- MARCHANT H, Competencias y Evaluación del Desempeño: Factores de éxito/fracaso que han influido en las experiencias implementadas en servicios del Estado en Chile. [Tesis de Especialidad] [Internet]. Chile 2012. Disponible en: <https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5399/MGPOMarchant.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

30.- CAMPOS M, Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. [Tesis Maestral] [Internet]. Perú 2017. Disponible en: Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017

31.- WIKIPEDIA. Definición de riesgo. [Internet]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/definicion>

32.- ISOTOOLS. Riesgo Laboral: Definición y conceptos básicos. [Internet]. Disponible en: <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>

33.- DICCIONARIO DE RECURSOS HUMANOS. Definición de Desempeño. [Internet]. Disponible en: <https://www.hrider.net/cms/diccionario/desempeno>

34.- WIKIPEDIA. Datos Demográficos del Distrito de Huancayo. [Internet]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Huancayo>

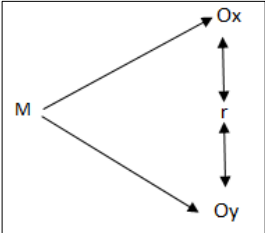
35.- HERNÁNDEZ R., FERNÁNDEZ C, BAPTISTA P. Metodología de la investigación. 6ta.edicion. Colombia: Editorial McGraw-Hill interamericana de editores S.A. 2014

36.- SAAVEDRA G, Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos, emergencia y centro quirúrgico de un Hospital Local.[Tesis de Especialidad] [Internet]. Chiclayo 2018. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1914>

37.- CAMPO M, Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio d emergencia del Hospital Vitarte. [Tesis de Maestria] [Internet]. Lima 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12652>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO METODOLÓGÍA
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2023?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2023..</p>	<p>GENERAL: Ha: Existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2023.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>RIESGOS LABORALES</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biológicos • Ergonómico • Físico • Químico • Psicosocial 	<p>TIPO: Descriptivo</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Correlacional</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: 50 enfermeros</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Programa Excel de Microsoft y</p>
<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel 	<p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre los riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023. • Establecer la relación entre los riesgos laborales 	<p>ESPECIFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha: Existe relación entre los riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2023. Ho: No existe relación entre los riesgos laborales y el logro de metas en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital 	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logro de metas • Competencias 	<p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Programa Excel de Microsoft y</p>

<p>Alcides Carrión, Huancayo-2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023? • ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023? 	<p>y las competencias en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el factor de riesgo físico y el accidente laboral en el personal de salud del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión”-2021. • Establecer la relación entre los riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023. 	<p>Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.</p> <p>Ha: Existe relación entre los riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre los riesgos laborales y las competencias en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.</p> <p>Ha: Existe relación entre los riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre los riesgos laborales y los rasgos de personalidad en el profesional de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rasgos de personalidad 	<p>posteriormente exportados al Spss v 23.</p>
---	---	---	--	--

		enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2023.		
--	--	--	--	--

ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN FACULTAD DE
ENFERMERÍA**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **WILBERT LARA PATILLA**, estudiante actualmente de la Universidad Nacional de Huánuco de la Segunda Especialidad de Enfermería en Emergencias y desastres. Recorro a su persona a participar en la investigación “ **RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFEIONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO” DANIEL ALCIDES CARRION”- HUANCAYO 2023**”.

Habiendo sido informado (a) de la misma, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de investigación en mención. Además, confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurando máxima confidencialidad.

FIRMA

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN FACULTAD DE
ENFERMERÍA**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado Licenciado(a) en Enfermería:

Yo, **WILBERT LARA PATILLA**, estudiante actualmente de la Universidad Nacional de Huánuco de la Segunda Especialidad de Enfermería en Unidad de Cuidados Intensivos, siendo la investigadora de la presentes tesis, cuentan con su deseo expreso de participar en la investigación respecto a “ Riesgos laborales y desempeño laboral en el profesional de enfermería de la unidad de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023, lo cual se evidencia con su consentimiento informado, por lo que nos comprometemos y garantizamos la total confidencialidad de la información, así como también se le asegura que los hallazgos serán utilizados únicamente con confines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

Atentamente,

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN FACULTAD DE ENFERMERÍA

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

CUESTIONARIOS DE DESEMPEÑO LABORAL Y RIESGOS LABORALES

TITULO DE LA INVESTIGACION: “Riesgos laborales y desempeño laboral en el profesional de enfermería de la unidad de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico” Daniel Alcides Carrión”- Huancayo 2023

OBJETIVO: Determinar el nivel de riesgos laborales y el desempeño laboral del Personal de Enfermería de la unidad de emergencia.

INSTRUCCIONES: Marcar con X debajo de las columnas de valoración por cada afirmación.

DATOS GENERALES:

1.- Edad: _____ años

2.- Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

3.- Tiempo que labora en la institución:

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

4.- Tiempo que labora en el servicio de emergencia:

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

INSTRUMENTO 1: DESEMPEÑO LABORAL

LOGRO DE METAS		NUN CA	CASI NUNC A	A VECE S	CASI SIEMP RE	SIEMP RE
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
COMPETENCIAS		NUN CA	CASI NUNC A	A VECE S	CASI SIEMP RE	SIEMP RE
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					

1 4	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
RASGOS DE PERSONALIDAD		NUN CA	CASI NUNC A	A VECE S	CASI SIEMP RE	SIEMP RE
1 5	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
1 6	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
1 7	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio					
1 8	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
1 9	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
2 0	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

INSTRUMENTO 2: RIESGOS LABORALES

RIESGO FISICO		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿En el servicio que realiza sus funciones se encuentra expuesto a ruidos fuertes?					
2	¿Percibe Usted temperatura elevada dentro del servicio en el que labora?					
3	¿Observa usted que el área cuenta con sistema de iluminación adecuada?					
4	¿Con qué frecuencia se encuentra expuesto a radiaciones no ionizantes?					
5	¿Cuenta su área trabajo con sistema de ventilación adecuada?					
RIESGO QUÍMICO		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
6	¿Considera Usted que tiene contacto frecuente con contaminantes químicos?					
7	¿Tiene contacto con desinfectantes por más de 30 minutos?					
8	¿Cree usted que hay incumplimiento de las normas de bioseguridad para el uso de procedimientos químicos?					
9	¿El uso de antisépticos le ha traído consecuencias desfavorables para su salud?					
10	¿Ha experimentado reacción dérmica al contacto y uso de medicamentos?					
11	¿Con qué regularidad ha recibido capacitaciones sobre manejo de productos químicos?					

RIESGO BIOLÓGICO		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
12	¿Con qué periodicidad Usted tiene contacto directo con sangre u otros fluidos corporales?					
13	¿Usted utiliza gafas protectoras en un procedimiento o intervención quirúrgica?					
14	¿Hace uso de guantes para la ejecución de intervención en su área de labores?					
15	¿Con qué frecuencia hace uso de mascarillas frente a procedimiento e intervenciones?					
16	¿Ha sufrido accidentes por la manipulación de materiales punzocortantes?					
RIESGO ERGONOMICO		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
17	¿Existe mobiliario adecuado en su servicio para el descanso del personal de enfermería?					
18	¿Ha padecido de dolor lumbar al término de la jornada laboral?					
19	¿Con qué frecuencia permanece de pie durante el cumplimiento con sus funciones?					
20	¿Mantiene posturas inadecuadas cuando realiza su trabajo?					
21	¿Manipula objetos, instrumentos o cosas pesadas (+12kg) su servicio o área de labores?					
RIESGO PICOSOCIAL		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
22	¿Con qué frecuencia la ejecución de sus					

	actividades le ocasiona estrés laboral?					
23	¿Percibe Usted que su trabajo ha cambiado su comportamiento y estilo de vida?					
24	¿Usted percibe que en su área labora existe mal clima laboral?					
25	¿Con qué frecuencia hace uso de ¿Usted realiza jornadas no programadas?					
26	¿Distingue Usted sobrecarga laboral en la realización de su trabajo?					
27	¿Usted que se siente emocionalmente agotada por el trabajo que realiza?					

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

ANEXO 4: NOTA BIOGRÁFICA

1. DATOS PERSONALES

- NOMBRES Y APELLIDOS : Wilber Lara Patilla
- FECHA DE NACIMIENTO : 16 de septiembre del 1989
- LUGAR DE NACIMIENTO : Chongos bajo- Chupaca
- DIRECCIÓN : Av. Huayna Capac S/N – Chupaca
- E-MAIL : wil_1609@gmail.com
- CELULAR : 980034583
- D.N.I. : 46213486

2. ESTUDIOS REALIZADOS

- ESTUDIOS PRIMARIOS: Escuela N° 30161
- ESTUDIOS SECUNDARIOS: Colegio Santiago León
- ESTUDIOS SUPERIORES UNIVERSITARIOS: Universidad Católica los
Ángeles de Chimbote

ANEXO 5: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

- La validez o validación de los instrumentos se realizará a través del juicio de expertos en el tema que en Total son considerados 3.

N	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	GRADO	N° REGISTRO	DNI
1	YUPAQUI QUISPE MARUJA	ENFERMERA EMERGENCISTA	MAGISTER	018623	20056840
2	TALLEDO ALCOSER JUDIT	ENFERMERA ESPECIALISTA EN CUIDADOS CRITICOS Y EMERGENCIA	ESPECIALISTA	14248	70643219
3	MONTALVAN CARHUALLANQUI MILAGROS	PSICOLOGA	LICENCIADA	16090	42971695

ANEXO 6: OTROS



Realizando la aplicación de instrumento a los licenciados en enfermería en la unidad de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión- Huancayo”

Realizando las coordinaciones con la Jefa de Enfermería de la unidad de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión- Huancayo”





"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
FACULTAD DE ENFERMERÍA



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las dieciocho horas, del día Veintiuno del mes de julio de 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°047-2023-UNHEVAL-D-ENF, del 03.FEB.2023.**

- | | |
|---|------------|
| • Dra. Luzvelia Guadalupe ÁLVAREZ ORTEGA | PRESIDENTE |
| • Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA | SECRETARIA |
| • Mg. Mida AGUIRRE CANO | VOCAL |

El aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, Lic. Enf. **Wilber LARA PATILLA**; bajo la asesoría del Mg. Florian Gualberto **FABIAN FLORES (RESOLUCIÓN N°005-2023-UNHEVAL-D-ENF, del 10.ENE.2023)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **"RIESGOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO" DANIEL ALCIDES CARRIÓN – HUANCAYO, 2023.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Observación:

En vista que la Dra. Marina Ivercia **LLANOS DE TARAZONA (SECRETARIA)**, se encuentra de licencia a cuenta de vacaciones y que la Mg. **GLADYS HERRERA ALANIA (ACCESITARIA)** no asistió a la sustentación por el cruce de horarios en sus labores como docente a tiempo parcial y enfermera en el **ESSALUD-HUANUCO**, razón por la cual, la Dra. Enit Ida **VILLAR CARBAJAL**, Decana de la Facultad de Enfermería asumió el cargo de **SECRETARIA** de la sustentación.

Obteniendo en consecuencia la Nota de **DIECIOCHO (18)** equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO(Aprobado o desaprobado)**.

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 19:00 horas del día 21 de julio de 2023.

PRESIDENTE

Dra. Luzvelia Guadalupe **ÁLVAREZ ORTEGA**
DNI N° 22422460

SECRETARIO (A)

Dra. Enit Ida **VILLAR CARBAJAL**
DNI N° 22408286

VOCAL

Mg. Mida **AGUIRRE CANO**
DNI N° 22427307

Deficiente (11, 12, 13)
Bueno (14, 15, 16)
Muy Bueno (17, 18)
Ejecelente (19, 20)



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
" UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



DIRECCIÓN UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA ANTIPLAGIO
CÓDIGO: 0008 -2023-UI-FE

Prov. Nro: 434 -2023-UNHEVAL-D-FENF.

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HACE CONSTAR:

Que, la tesis, **RIESGOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO" DANIEL ALCIDES CARRIÓN"- HUANCAYO, 2023**; del tesista : **LIC. ENF. WILBER LARA PATILLA**, de la Segunda Especialidad en Emergencias y desastres de la Facultad de Enfermería, tiene 25% de similitud y **CUMPLE** con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la UNHEVAL "*Los trabajos de investigación y tesis del pregrado deberán tener una similitud máxima de 35% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 30%*".

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para el fin académico correspondiente.

Cayhuayna, 28 de Junio del 2023


Dra. Violeta Benigna Rojas Bravo
Directora Unidad de Investigación Facultad de
Enfermería

NOMBRE DEL TRABAJO
RIESGOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO" DANIEL ALCIDES CARRIÓN" - HUANCAYO, 2023

AUTOR
WILBER LARA PATILLA

RECUENTO DE PALABRAS
18536 Words

RECUENTO DE CARACTERES
103371 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
102 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
627.2KB

FECHA DE ENTREGA
Jun 28, 2023 9:38 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Jun 28, 2023 9:39 PM GMT-5

● **25% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 24% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)


Dra. Violeta B. Rojas Bravo
Directora Unidad de Investigación
Facultad de Enfermería



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad	X	Posgrado:	Maestría		Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	---	------------------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	-----
Escuela Profesional	-----
Carrera Profesional	-----
Grado que otorga	-----
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	ENFERMERÍA
Nombre del programa	EMERGENCIA Y DESASTRE
Título que Otorga	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	LARA PATILLA WILBER							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	980034583
Nro. de Documento:	46213486					Correo Electrónico:	Wil_1609@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	x	NO			
Apellidos y Nombres:	FABIAN FLORES FLORIAN GUALBERTO			ORCID ID:	https://orcid.org/ 0000 - 0002-2310-8714	
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		Nro. de documento:	20681625

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ALVAREZ ORTEGA LUZABELIA GUADALUPE
Secretario:	LLANOS DE TARAZONA MARINA IVERCIA
Vocal:	AGUIRE CANO MIDA
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	HERRERA ALANIA GLADYS

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
"RIESGOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE EMFERMERÍA EN LA UNIDAD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO" DANIEL ALCIDES CARRIÓN" - HUANCAYO, 2023	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023__			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	RIESGOS LABORALES	DESEMPEÑO LABORAL	RIEGO DESEMPEÑO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="checkbox"/>

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input checked="" type="checkbox"/> X
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	LARA PATILLA WILBER	Huella Digital
DNI:	46213486	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 11/08/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.