



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **Tesis**

Riesgo y desempeño laboral del personal de salud de un establecimiento de  
salud de Lima Metropolitana, Lima 2024

**Para optar el Grado Académico de**  
Maestro de Gestión en Salud

**Presentado por:**

**Autora:** Ávila Medrano, Kellin Belen


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-0366-8160>

**Asesor:** Dr. Maguiña Palma Misael Erikson

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413>

**Lima – Perú**

**2024**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSION: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>


Yo, **KELLIN BELEN AVILA MEDRANO**, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que la tesis “ **RIESGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE LIMA METROPOLITANA, LIMA 2024**” Asesorado por el docente: **Maguiña Palma Misael Erikson** Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0009-0007-0366-8160> tiene un índice de similitud de (19) (diecinueve)% con código oid: 14912:416015704 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




.....  
 Firma de autor:  
**KELLIN BELEN AVILA MEDRANO**  
 DNI: 48297982



.....  
 Firma del asesor  
**Misael Erikson Maguiña Palma**  
 DNI: 41974596

Lima, 13 de diciembre de 2024

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSION: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Lima, 13 de diciembre de 2024

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

La exclusión fue por coincidencia de plantilla

## **Dedicatoria**

A Dios por su amor y guía y a mi madre por su apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

Al personal docente de la escuela de Posgrado de la UPNW, por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada.

## Índice general

Dedicatoria (opcional) .....	3
Agradecimiento (opcional) .....	4
Resumen (español) .....	9
Abstract (inglés) .....	10
Introducción.....	11
<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA .....</b>	<b>13</b>
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulación del problema .....	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos .....	16
1.3 Objetivos de la investigación .....	16
1.3.1 Objetivo general .....	16
1.3.2 Objetivos específicos .....	16
1.4 Justificación de la investigación .....	17
1.4.1 Teórica.....	17
1.4.2 Metodológica.....	17
1.4.3 Práctica.....	17
1.5 Limitaciones de la investigación.....	18
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>19</b>
2.1 Antecedentes de la investigación .....	19
2.2 Bases teóricas.....	23
2.3 Formulación de hipótesis .....	30
2.3.1 Hipótesis general .....	30
2.3.2 Hipótesis específicas .....	30
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....</b>	<b>31</b>
3.1. Método de investigación .....	31

3.2. Enfoque investigativo .....	31
3.3. Tipo de investigación.....	31
3.4. Diseño de la investigación .....	32
3.5. Población, muestra y muestreo .....	32
3.6. Variables y operacionalización .....	32
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	36
3.7.1. Técnica .....	36
3.7.2. Descripción .....	36
3.7.3. Validación .....	37
3.7.4. Confiabilidad.....	38
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	38
3.9. Aspectos éticos .....	39
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	40
4.1 Resultados .....	40
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados .....	40
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	43
4.1.3. Discusión de resultados.....	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	50
5.1 Conclusiones .....	50
5.2 Recomendaciones .....	51
REFERENCIAS .....	52
ANEXOS .....	60
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	60
Anexo 2: Instrumentos .....	62
Anexo 3: Validez del instrumento . .....	66
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento .....	67
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética . .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Anexo 6: Formato de consentimiento informado .....	68

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE.....	70
.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin .....	71

## Índice de tablas y gráficos

### **Tabla N°1**

Nivel de riesgo según los trabajadores asistencial de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

### **Tabla N° 2**

Nivel de desempeño laboral según los trabajadores asistencial de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

### **Tabla N° 3**

Pruebas de Normalidad Komogorov-Smirnov para riesgo laboral y Desempeño Laboral

### **Tabla N° 4**

Correlación entre el riesgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

### **Tabla N° 5**

Correlación entre el riesgo químico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

### **Tabla N° 6**

Correlación entre el riesgo biológico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

### **Tabla N° 7**

Correlación entre el riesgo ergonómico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

## **Resumen**

El proyecto de investigación tuvo como objetivo central: “Determinar la relación entre riesgo y desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, 2024”. La metodología empleada fue basada en el método hipotético-deductivo, presentando con un enfoque cuantitativo de investigación, un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental. Asimismo; la población, fue conformada por 80 personales de la salud. Seguidamente, se empleó la técnica de la encuesta y, por ende, dos cuestionarios para medir las variables señaladas. Se obtuvo como resultado que; el riesgo se relaciona con el desempeño laboral ( $r: 0.443$ ;  $p: 0.00$ ), además se identificó que el riesgo químico no guarda relación con el desempeño laboral ( $r: 0.410$ ;  $p: 0.414$ ), sin embargo, el riesgo biológico si guarda una relación con el desempeño laboral ( $r: 0.446$ ;  $p:0.00$ ) y finalmente el riesgo ergonómico guarda una relación con el desempeño laboral ( $r: 0.405$ ;  $p:0.00$ ). de esta manera se concluye que la presencia de riesgos laboral está asociado al desempeño laboral del personal de Salud del Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

**Palabras clave:** riesgo, desempeño laboral, biológico, químico, ergonómico.

## **Abstract**

The central objective of the research project was: “Determine the relationship between risk and work performance in health personnel of a Health Establishment in Metropolitan Lima, 2024.”

The methodology used was based on the hypothetical-deductive method, having a quantitative research approach, a descriptive-correlational level and a non-experimental design. In addition;

The population was made up of 80 health personnel. Next, the survey technique was used and, therefore, two questionnaires to measure the indicated variables. The result was that: the risk is related to work performance ( $r: 0.443$ ;  $p: 0.00$ ) it was also identified that the chemical risk is not related to work performance ( $r: 0.410$ ;  $p: 0.414$ ), however, the biological risk does have a relationship with job performance ( $r: 0.446$ ;  $p:0.00$ ) and finally ergonomic risk is related to job performance ( $r: 0.405$ ;  $p:0.00$ ). In this way, it is concluded that the presence of occupational risks influences the work performance of the Health personnel of the Health Establishment of Metropolitan Lima.

**Key words:** risk, work performance, biological, chemical, ergonomic.

## **Introducción**

Cada 28 de abril se celebra en todo el mundo, desde 2003, el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, una iniciativa de la OIT a la que se suma la AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social). Esta jornada se conmemora para enfocar la atención y el interés de la comunidad internacional en la creación y promoción de una educación en seguridad y salud que ayude a reducir los riesgos laborales, ya que cada año el número de muertes relacionadas con el trabajo es muy alto.

Según el Boletín Epidemiológico, refieren que los accidentes y enfermedades laborales si no son prevenidos podrían llegar a causar elevadas cifras económicas, como también una disminución de productividad y alterar el desenvolvimiento del trabajador. Por ende, pérdidas económicas para la entidad, para el trabajador y para la sociedad. Asimismo; el Sistema Informático de accidentes laborales, en enero del 2022, se presentaron 1132 notificaciones, un descenso de 52.8%, comparado con enero del 2021 y un descenso de 57.9% en el mes de diciembre del 2021.

Ante ello; se pretende identificar la asociación entre las variables riesgo y desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, considerando la identificación de los factores de riesgo más constantes, para luego proponer recomendaciones establecidas en un plan de trabajo donde involucre a todo el equipo multidisciplinario y no solo asistencial si no también administrativo. Respecto al desempeño laboral, es fundamental determinar si el personal de salud ha fortalecido sus competencias a través de cursos o talleres frente al compromiso con la institución, si presenta eficiencia y eficaz en las actividades y objetivos establecidos.

Por lo expuesto, en la investigación se empleó el consentimiento informado que se brindó a cada uno de los trabajadores asistenciales del Establecimiento, con el fin de otorgar información sobre la investigación, objetivos sobre cada una de las variables estudiadas, y luego analizar las pruebas de hipótesis a los objetivos señalados. Finalmente, esas pruebas estadísticas nos permitirán identificar si existe o no relación entre el riesgo y desempeño laboral.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Según la (Organización Mundial de la Salud-OMS), manifiesta que el ser humano presenta una serie de enfermedades laborales; como los canceres, hipoacusias, siendo la mayoría provocados por el medio ambiente hacia el hombre. Considerando los riesgos ergonómicos como una alta morbilidad de las patologías crónicas: la lumbalgia, hipoacusias bilaterales, Enfermedad Pulmonar de Obstrucción Crónica, cáncer de pulmón entre otras enfermedades. Es así que la OMS considera un riesgo laboral, como las condiciones del ambiente laboral que ocasionan un desequilibrio físico, mental y social de sus colaboradores (1).

Por lo expuesto; riesgo laboral son situaciones en que un trabajador presente cualquier daño ocasionado por el trabajo, exponiéndose a efectos que podrían causarle incluso hasta la muerte. Rojas y Vélchez, mencionaron que las patologías laborales ocurren de diversas maneras, sin embargo, se presentan por una etiología profesional. Es así como se agrupan en riesgos químicos, riesgos biológicos y riesgos ergonómicos. Trayendo su consecuencia a corto plazo como las lesiones físicas, mientras los riesgos a largo plazo pueden provocar enfermedades, incapacidades e incluso la muerte (2).

Por otra parte, Gutiérrez, mencionaron que el desempeño laboral se considera como el conjunto de conductas y/o comportamientos de un trabajador directamente hacia su trabajo, ocasionando una perspectiva positiva o negativa en la institución a la cual (3).

En el 2022, la Organización Internacional del Trabajo, en conjunto con la Organización Mundial de la Salud, señalaron que; el 54% de profesionales sanitarios de los países presentan tuberculosis latente, y en el transcurso del COVID 19, en el mundo un 23% de los profesionales

sanitarios, quienes estuvieron en primera línea, padecieron depresión, ansiedad y el 39% insomnio. Además de algunos riesgos laborales como un 37% dorsalgia, 16% de pérdida de la audición y 11% de asma (4).

Marcelo y Mayta, definen que el desempeño laboral, es el conjunto de conductas y/o comportamiento de un empleado frente a su trabajo, que de alguna manera impacta de manera positiva o negativa dentro de la organización (5).

Barrios y Carlos, mencionan que el desempeño laboral esta abarcado a la obtención de resultados, que requiere la institución u organización, a través de la suma de actividades del trabajador y así lograr los objetivos planteados. Por ende; hablamos sobre el desempeño laboral como un proceso, que permite identificar el avance de la institución (6).

Sanz; mencionó que el desempeño laboral es eficaz cuando, las actividades y/o tareas del trabajador son eficientes y responden a los objetivos planteados, lo cual genera que pueda demostrar sus capacidades, cualidades y competencias. En nuestro contexto, el personal de salud, estamos enfrentando constantemente a cambios que surgen en la institución, que muchas veces lo hacen vulnerable a padecer o exponerse a riesgos laborales (7).

Según el Boletín Epidemiológico, refieren que los accidentes y enfermedades laborales si no son prevenidos podrían llegar a causar elevadas cifras económicas, como también una disminución de productividad y alterar el desenvolvimiento del trabajador. Por ende, pérdidas económicas para la entidad, para el trabajador y para la sociedad (8).

Según el Sistema de información de notificación de accidentes del trabajo, en enero del 2022, se presentaron 1132 notificaciones, un descenso de 52.8%, comparado con enero del 2021 y un descenso de 57.9% en el mes de diciembre del 2021. Siendo el ámbito industrial quien presento mayor incidencia (9).

En tal sentido; se puede evidenciar que, en las áreas intrahospitalarios, los colaboradores presentan un déficit de óptimas condiciones laborales, conllevando miedo, temor; al verse sobre expuesto a agentes externos como; químicos, biológicos y ergonómicos, siendo estos extremadamente comunes del ámbito sanitario, influyendo al profesional de la salud.

El Establecimiento de Salud, ubicado en Lima Metropolitana, cuenta con turnos de atención de 24 horas de lunes a domingos y su principal cartera de servicios es la atención de partos. Siendo un Establecimiento que recibe pacientes de la jurisdicción de Lima Norte.

En los últimos años este Establecimiento de Salud, incremento las cifras de pacientes con diagnóstico del virus de la inmunodeficiencia humana y tuberculosis, la mayoría procedentes de otras nacionalidades, lo incremento el riesgo de accidentes laborales, debido al contacto directo del personal de salud durante la evaluación del paciente. A esto se le suma la inadecuada infraestructura del establecimiento de salud, lo que genera un alto potencial de producirse algún tipo de daño, que ocasionaría un riesgo y por ende una alteración de la salud del personal sanitario.

Ante ello; estos riesgos podrían influenciar en el desempeño laboral del personal asistencial, que indirectamente modificaría sus actividades para una atención oportuna y de calidad.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación del riesgo frente al desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, Lima, Perú 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona el riesgo biológico con el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud, Lima, Perú 2024?

¿Cómo se relaciona el riesgo químico con el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud, Lima, Perú 2024?

¿Cómo se relaciona el riesgo ergonómico con el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud, Lima, Perú 2024?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación del Riesgo frente el Desempeño laboral en el personal de salud de una Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar la relación del Riesgo Biológico frente al desempeño laboral en el personal de salud.

Identificar la relación del Riesgo Químico frente al desempeño laboral en el personal de salud.

Identificar la relación del Riesgo Ergonómico frente al desempeño laboral en el personal de salud

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Como justificación teórica se indica que el presente estudio permite dar nuevos aportes teóricos sobre los riesgos laborales, los cuales intervienen en el desempeño laboral del personal de salud, quienes trabajan en un Establecimiento de Lima Metropolitana.

### **1.4.2 Metodológica**

En la justificación metodológica; se emplearán instrumentos validados y respectivamente confiables, que permitirán determinar los riesgos laborales en las diversas dimensiones; riesgos químicos, riesgos biológicos y ergonómicos, asociados en el desempeño laboral del personal. En base a estos se expondrán medidas preventivas para disminuir y/o erradicar, siendo importante cumplir medidas preventivas, identificar acciones de control del riesgo y medición del desempeño laboral.

### **1.4.3 Práctica**

Los resultados del estudio indican la asociación del riesgo frente al desempeño laboral en un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana. Esto ayuda a crear directivas de acción para mediar y erradicar progresivamente los diversos riesgos laborales a los que se expone el personal asistencial, logrando además que se mejore el desempeño y por ende la atención del paciente.

La investigación establecerá un plan de intervención, identificando los riesgos laborales del personal de salud mencionado, que permitan realizar medidas preventivas, incentivar a emplear medidas saludables, prevenir las patologías laborales y evitar acciones laborales.

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

La principal limitación encontrada fue que el personal del establecimiento de salud cuenta con turnos rotativos lo cual obstaculizó que la aplicación del instrumento fuera de manera rápida, dilatando así el tiempo para el recojo de información, además debido a que existe el miedo por parte del personal a responder las preguntas de las encuestas aun siendo estas anónimas, estas pueden haber sido respondidas sin la veracidad correspondiente , asimismo se ha contado con limitados antecedentes de las variables de estudio en el ámbito de la salud.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

Se ha colocado un estudio con las variables que se está trabajando. El estudio se realizó en un grupo distinto a la unidad de medida, porque son escasos los estudios relacionados con la salud.

#### **Internacionales**

Jiménez et al. (11), tuvo como objetivo: “Determinar la relación de la situación de salud laboral de los trabajadores que cubren turnos de urgencia”. Como metodología es un estudio descriptivo transversal. La muestra es de 565 trabajadores. se emplearon encuestas. Donde el 50% señala que se encuentra poco satisfecho con el ambiente físico de su centro de trabajo y el 20% señala presentar síntomas de burnout. Conclusión; los riesgos y las enfermedades ocupacionales se encuentran asociados al desempeño laboral del trabajador de la Región Metropolitana.

Vega M. (2021) (12), tuvo como objetivo: “Identificar la relación de los factores que inciden en el desempeño laboral frente los profesionales de la salud que laboran en el centro de salud Tipo C de Latacunga”. Realizó un estudio es de diseño no experimental, descriptivo cuantitativo y transversal. La población constó de 70 personales sanitarios y se empleó el muestreo no probabilístico y la técnica fue el cuestionario. Los resultados demostraron que el factor motivación laboral, tiene una afectación mediana en la mayoría del personal y con un porcentaje considerablemente alto respecto a la carga laboral, cabe decir que el personal de Enfermería sobresale ante este aspecto. Se concluyen que los trabajadores asistenciales correrían la probabilidad de tener un bajo rendimiento laboral ya que presentaron resultados significativos ante los factores motivación laboral y principalmente la carga laboral debido a la presencia

constante del personal de sexo femenino, es decir se suma tanto la carga laboral como las labores del hogar.

Chiliguano (2016) (13), tuvo como objetivo general: "Determinar la relación de los riesgos laborales a los que se expone el personal de enfermería que labora en el quirófano del Hospital Enrique Garcés". Una metodología de tipo transversal, con una población de 12 personas. La recolección de datos fue a través de la encuesta, se aplicó un cuestionario. Los resultados demostraron que; el profesional está expuesto a riesgo químico, biológico, psicosocial y ergonómico. Asimismo; en el ambiente del quirófano no existen equipos para asistir a los accidentes ocupacionales.

Muriel, D. y Puentes, I. (2020) (14) tuvieron como objetivo "Determinar la relación de los factores de riesgo de accidentes o enfermedades laborales que enfrentan los fisioterapeutas y enfermeras que trabajan desde casa en la ciudad de Bogotá". Este fue un estudio transversal descriptivo y exploratorio con una muestra de 20 colaboradores, utilizando un muestreo no probabilístico. Las técnicas empleadas fueron la entrevista y la observación directa, y los resultados se interpretaron mediante procedimientos estadísticos de tabulación y análisis. Como Resultados determinaron que; el mayor número de personal de salud encuestados son enfermeros por lo cual son el grupo que están más expuestos de adquirir una enfermedad laboral y a los fisioterapeutas tienen una carga laboral mayor debido a la exposición de gases de combustión generando enfermedades respiratorias, alteración en la ergonomía y en la postura por las cargas tan altas que deben transportar. Conclusión; el riesgo laboral del personal sanitario podría disminuir si el ambiente laboral sería más adecuado, ya que se presentan trastornos

musculo esqueléticos en relación a las malas posturas, carga excesiva, largas horas laborales que conllevan la presencia de patologías ocupacionales.

Alvarado, C. y Pinduisaca, E. (2019) (15), tuvo como objetivo “Determinar los factores que inciden en el desempeño laboral el profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel durante el periodo de mayo a agosto”. Es un estudio transversal, aplicado bajo las variables factores y desempeño laboral. Presento una muestra de 50 profesionales de enfermería. Empleándose para la recepción de información, la técnica la encuesta, donde se usó un cuestionario. Los resultados señalaron que; factores que influyen al desempeño siendo, las pocas capacitaciones 52%, su estabilidad laboral 56%, el 70% se orienta bajo una política hospitalaria y manuales de procedimientos y 52% sobrecarga laboral. Llegando a la conclusión que; los factores de capacitación, estabilidad laboral, política hospitalaria y sobre carga laboral si influye en el desempeño laboral del profesional de enfermería.

### **Nacionales**

Oyague (2018) (16), su estudio presento como objetivo: “Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en el personal que labora en el Centro de Salud San Luis”. Metodología; es una investigación hipotética, correlacional, con enfoque cuantitativo no experimental, presento una muestra de 58 empleados. Como resultado dio que; valor de “sig” es de  $0.17 < 0.05$  por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% existiendo relación entre la motivación y el desempeño laboral en el centro de salud San Luis. Llegando a la conclusión que; Hay una evaluación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral,

así como entre la necesidad de logro y el rendimiento, y también entre la necesidad de afiliación y el rendimiento del profesional que labora en el CS. San Luis.

Luna (2019) (17), realizó un estudio con el objetivo general: “Determinar la relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua”. Metodología: correlacional, prospectivo, donde se aplicaron 2 instrumentos para cada variable. Conto con una muestra de 70 personales de la salud. Resultados: según la prueba estadística aplicada, muestra que el desempeño laboral y los riesgos ocupacionales presentan relación estadística significativa ( $0.00 < 0.05$ ). Conclusión; Existe relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua.

Cárdenas K., Mullisaca P. (2022) (18), su estudio presento como objetivo “Determinar la relación entre los riesgos laborales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 Essalud Grau -Lima, 2022”. Metodología; es un estudio no experimental, correlacional y transversal. Presento la población de 82 enfermeras pertenecientes al servicio de COVID 19, donde se emplearon 2 instrumentos, con escala tipo Likert. Como resultado determino que; 95,6% de los trabajadores muestran un alto nivel de desempeño laboral, de los cuales el 86,8% se sitúa en un nivel medio de riesgo, el 8,8% se posiciona en un nivel alto de riesgo laboral. Además, el 4,4% muestra un nivel medio tanto de desempeño como de riesgo laboral. Tras aplicar la prueba de evaluación de Spearman, se obtuvo un valor de significancia de .588, superando el umbral de p-valor de .05. Concluyendo que; a pesar de la exposición al riesgo físico en el entorno laboral debido al involucramiento con usuarios y materiales

expuestos, incluyendo al virus del coronavirus y diversos microorganismos, aun así, el personal de la salud realiza de forma eficaz sus labores.

Mendoza J. (2017) (19), realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del Profesional de Enfermería en los Centros Maternos Infantiles de la DIRIS Lima Norte. Metodología; Se llevó a cabo un estudio de naturaleza descriptiva y cuantitativa, con un diseño no experimental de tipo correlacional causal. La muestra consistió en 80 licenciadas de enfermería. Empleándose una encuesta para la recepción de información, y los cuestionarios empleados fueron validados por expertos. Resultados; revelaron una evaluación estadísticamente significativa (0.799) entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los profesionales de los Establecimientos de Salud, indicando una correlación positiva alta.

## **2.2 Bases teóricas**

### Riesgo laboral

Según García, el riesgo laboral, es toda actividad laboral que supone un peligro subyacente, esto es, la máquina, el equipo, el lugar, el ambiente, todo en su conjunto constituye un riesgo permanente, aun cuando se adopten las medidas indispensables para que no se presente. (19)

La Organización Mundial de la Salud (21), define riesgo como todas las actividades laborables donde alteran todos los estados de la persona, ya sea físico, mental y social; además se considera como probabilidad que puede producir un evento adverso, o también la probabilidad que aumente el evento de padecer enfermedades o lesiones.

OIT (22), mencionó que las enfermedades y los traumatismos relacionados con el trabajo, sobrecargan los sistemas de salud, reducen la productividad, disminuyen el desempeño laboral y pueden tener un impacto negativo en la economía de las familias.

Según la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, nos define qué riesgo laboral es un riesgo o peligro es cualquier fuente de daño potencial, daño o efectos adversos para la salud en algo o alguien bajo ciertas condiciones en el trabajo (23).

Galíndez L, menciona que, el personal sanitario se enfrenta constantemente a riesgos en el trabajo, siendo algunas; pinchazos de punzocortantes, patologías musculares, alergias, agresión y estrés. Aunque es posible prevenir o reducir la exposición de los trabajadores de salud a estos riesgos, hoy en día los trabajadores de este sector presentan cada vez más lesiones y enfermedades ocupacionales. Las tasas de lesiones ocupacionales de los trabajadores de salud han aumentado en la última década (23).

### **Teorías del riesgo laboral**

De acuerdo a las teorías que rigen el riesgo laboral encontramos a la Teoría del déficit del autocuidado propuesta por Dorothea Elizabeth Orem (25), quien formula esta teoría dividiéndola en tres subteorías que guardan relación entre sí, siendo estas : la Teoría del autocuidado, la teoría del déficit del autocuidado y la teoría de los sistemas de enfermería, convirtiéndose así en un referente importante en los estudios de este tipo, es así que la teoría manifiesta la importancia que toma el individuo sobre el cuidado de sí mismo en cuanto al aspecto físico , psicosocial y social.

### **Teoría de los sistemas de enfermería**

Estos sistemas son puestos en práctica por el personal de salud en consideración a aquellas personas que presenten ciertas limitaciones en referencia a su autocuidado.

### **Teoría del déficit de autocuidado**

Indica aquella relación existente entre la capacidad de la persona para poder atender sus necesidades de autocuidado.

### **Teoría del autocuidado**

Esta referida a aquellas conductas que toma la persona por si misma con el fin de cuidar de si misma.

Dentro de las dimensiones encontramos:

#### **Riesgos químicos**

Según Gestal (26), es toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que, durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes, tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.

La Organización Panamericana de Salud- OPS, mencionan que existen muchos factores que pueden influir en los daños ocasionados por los riesgos asociados con sustancias químicas en el lugar de trabajo. Estos incluyen la toxicidad y las propiedades físicas de las sustancias, las

prácticas de trabajo, la naturaleza y duración de la exposición, los efectos de las exposiciones combinadas, las rutas de entrada al cuerpo humano y la susceptibilidad del trabajador. El transporte, almacenamiento y disposición de los residuos químicos, deben cumplir con las políticas que rigen el manejo adecuado de residuos tóxicos. Los trabajadores de la salud están potencialmente expuestos a gran número de sustancias químicas en el lugar de trabajo, siendo: el fuego, las explosiones, la inhalación de gases, aerosoles y vapores tóxicos; la salpicadura de sustancias químicas corrosivas en la piel o en los ojos (27).

### **Riesgos biológicos**

Los riesgos biológicos, según Rostgano (28); son el conjunto de microorganismos y endoparásitos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad, en los trabajadores que los manipulan. Además, un agente infeccioso es aquel cuyo ciclo de vida implica desarrollarse dentro del organismo, causando múltiples enfermedades.

Según la OPS (27), los agentes biológicos se transmiten a la persona por inhalación, inyecciones, ingestión o contacto con la piel. Asimismo; los pacientes pueden ser fuente de patógenos, los portadores asintomáticos o los vectores. Los riesgos biológicos suelen incluir bacterias, virus, hongos o parásitos, o el contacto con material contaminado o fluidos corporales, a los cuales está expuesto el personal de salud.

### **Riesgos ergonómicos**

Para el centro de Control y la Prevención de Enfermedades la Ergonomía (29), se consideran como la exposición continua de toda persona que agrupa algunos factores para realizar una

actividad como la fuerza, posiciones, acciones, herramientas y el ambiente laboral, así como sus características, propiciando un desequilibrio entre sus requerimientos, capacidades, aptitudes para ejecutar dicha actividad, lo que con lleva padecer alguna enfermedad laboral. A nivel mundial, las muertes relacionadas con el trabajo por población se redujeron en un 14% entre 2000 y 2016, debido a la introducción de mejoras en el ámbito de la salud y seguridad en el lugar de trabajo. Sin embargo, los fallecimientos por patologías cardíacas asociados a las largas horas laborales incrementaron un 41% y un 19% respectivamente. Esto refleja una tendencia creciente respecto de este factor de riesgo ocupacional relativamente nuevo y psicosocial.

La OPS, señala que frente las lesiones musculoesqueléticas y las lumbalgias son problemas graves al cual está expuesto el profesional de salud y son una de las principales causas de alto ausentismo en sus centros de labores. Las lumbalgias pueden originar en un solo evento, pero es el resultado de muchos eventos acumulativos de posturas, movimientos repetitivos, inadecuadas alza de fuerza, mala manipulación de cargas no solo al levantar, además con la transferencia o posiciones de pacientes entre otros (27).

### **Desempeño Laboral**

Según Chiaventao (10) , se define como todas las actividades y/o conductas de un empleado frente a su trabajo, que de alguna manera impacta de manera positiva o negativa dentro de su organización. De este modo, dichas conductas deben ser evaluadas en función de sus competencias, aptitudes y capacidades para determinar su contribución a la organización. Un desempeño deficiente puede ser perjudicial, mientras que un buen desempeño puede mejorarse, aumentarse y estimular la motivación para alcanzar las metas y objetivos establecidos.

Por su parte Palaci (30) indica que el desempeño laboral es la estimación que se espera contribuir a la institución de los distintos patrones de conducta que el trabajador demuestra en un tiempo determinado, pudiendo ser de gran ayuda, para lograr una meta de manera eficiente. Por otro lado, para Bautista y Cienfuegos, mencionan que son técnicas orientadas al crecimiento eficiente y exitoso de la institución, generando acciones de valor que ayuden al cumplimiento de tareas designadas, siendo apropiados para las exigencias como organización, cumpliendo con los objetivos y logros ya establecidos. (31).

López et al. (32) 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. Es un concepto en recursos humanos que ayuda a comprender cómo una persona se desempeña en su rol. Además, se indica que el desempeño laboral es el impulso que debe integrarse a la organización, considerando las diversas conductas que un trabajador muestra en un determinado período de tiempo.

Asimismo, Apaza (32), señala que las organizaciones más exitosas a nivel mundial priorizan la gestión del desempeño laboral, invirtiendo recursos financieros y tiempo para mantener un buen desempeño laboral de sus colaboradores, donde la productividad y la innovación se desarrollan en cada colaborador a través de una buena gestión.

Por ello; Palmar et al. (34), menciona que el desempeño laboral es la respuesta frente al cumplimiento de las tareas encomendadas, debidamente adecuadas a sus exigencias y

necesidades de las instituciones de manera que ser eficiente, eficaz y efectivo, ayudara a responder con responsabilidad para el logro de los objetivos propuestos.

En efecto, Pedraza et al., (37) mencionan que dichas conductas pueden ser individuales o colectivas en diferentes espacios de tiempo, lo cual aportarán a la eficiencia en la institución.

## **Teorías del desempeño laboral**

### **Teoría de la equidad de Adams**

Encontramos la teoría de la equidad de Adams en la cual se señala que el empleado va a valorar la tarea y la compensación que recibirá haciendo comparación con aquello que reciben los demás trabajadores, de dicho modo este trabajador se sentirá o menos o mas valorado y por ende se verá reflejado en la motivación que dispone para la realización de tareas pudiendo reducir el esfuerzo o por el contrario aumentar su participación. (35)

### **Teoría de la fijación de metas de Locke**

Se sostiene que la manera en la cual se puede mejorar el desempeño de los trabajadores es con la fijación de metas específicas y que estas sean retadoras logrando en ellos la motivación para aumentar el rendimiento y lograr dichas metas trazadas. (35)

## **Dimensiones**

Dentro de las dimensiones del desempeño laboral tenemos (36):

### **Productividad**

Es definida como la medición de aquello que se ha logrado producir y aquello que se ha utilizado para el logro de ello en un tiempo determinado, de tal modo que al analizarse se podrá saber el rendimiento de lo trabajadores y su eficiencia.

## **Eficacia**

Consiste en la consecución de aquellos objetivos trazados.

## **Eficiencia**

Consiste en la relación de los recursos sobre los resultados, es decir la capacidad que se tiene para utilizar de manera adecuada estos recursos con el fin de conseguir el objetivo propuesto.

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**H1:** Existe relación entre el riesgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1:**

**H1:** Existe relación entre el riesgo biológico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

#### **Hipótesis específica 2:**

**H2:** Existe relación entre el riesgo químico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

#### **Hipótesis específica 3:**

**H3:** Existe relación entre el riesgo ergonómico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

El método empleado es el hipotético-deductivo, el cual consiste en obtener conclusiones las cuales están basadas en una o más premisas, de modo que para este método se partirá de lo general; en las cuales tenemos a los supuestos que son asumidos como verdaderos a lo particular lo cual es la realidad de un caso en específico, de tal manera para este tipo de método se sigue una secuencia lógica, partiendo de la identificación del problema, seguido de la propuesta de hipótesis que da explicación a la problemática, para luego obtener consecuencias observables de dicha hipótesis, y someterse posteriormente a pruebas que confirmen o rechacen las mismas (37).

### **3.2. Enfoque investigativo**

El enfoque es cuantitativo, ya que se realizó la recolección de datos, a través de instrumentos ya validados para luego esta información ser medida numéricamente y analizada estadísticamente para corroborar de tal manera las hipótesis planteadas (38).

### **3.3. Tipo de investigación**

Es una investigación aplicada, donde buscamos dar soluciones concretas y generar nuevos conocimientos (38).

**Alcance:** Es correlacional ya que determina la asociación entre las variables de estudio (42).

### **3.4. Diseño de la investigación**

Es No experimental, ya que no manipula deliberadamente las variables al estudiarlas. Además es de corte transversal debido a que los datos obtenidos han sido recolectados en rango de tiempo determinado(38).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

**Población:** La población está constituida por 80 personal de la salud, los cuales laboran en un Establecimiento de Salud en Lima Metropolitana, ubicado en el distrito de Puente Piedra. Por lo tanto, el estudio será censal, ya que se seleccionará el 100% de la población que labora en el EE.SS.

### **3.6. Variables y operacionalización**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
VI: Riesgo Laboral	<p>Es la información que presenta el profesional sanitario acerca de los factores de riesgo; biológico, químico y ergonómico. Lo cual será evaluado por el instrumento: riesgo ocupacional hacia el profesional sanitario, presenta escala de Likert: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca. Mide 3 dimensiones.</p>	<p>Probabilidad que los colaboradores padezcan un daño a causa del trabajo al cual se dedican. Factores que podrían desarrollar alguna afección que como consecuencia modifique la salud del colaborador (16).</p>	Riesgo químico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración de vacunas anuales</li> <li>• vacunas contra el tétano, hepatitis B, influenza y COVID 19.</li> <li>• Exposición a Rayos x, pruebas serológicas u otras</li> <li>• Exposición a enfermedades infectocontagiosas.</li> <li>• Exposición a intoxicaciones por gases/vapores tóxicos.</li> <li>• Exposición a desinfectantes, antisépticos y medicamentos</li> </ul>	ordinal	Alto (71- 95) Medio (45-70) Bajo (19- 44)
			Riesgo biológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manipulación de muestras biológicas y/o fluidos.</li> <li>• Dispositivos para eliminación de material punzocortante.</li> <li>• Uso de equipos de barrera.</li> <li>• Practica de medidas de bioseguridad.</li> <li>• estrategias para prevenir el contacto directo con muestras biológicas.</li> <li>• Uso de batas descartables (EPP)</li> </ul>		

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacto directo y permanente con fluidos o secreciones corporales.</li> <li>• Manipulación y contacto con microorganismos patógenos.</li> </ul>		
			Riesgo ergonómico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sufrió de alguna lesión traumatológica.</li> <li>• Lesiones por una postura incorrecta.</li> <li>• Lesiones de discos intervertebrales, hernias discales u otros.</li> <li>• Atención inmediata y notificación a sus coordinadores y jefe directo.</li> <li>• Actividades o posturas prolongadas.</li> </ul>		
Desempeño laboral	Se considera la respuesta del colaborador frente a la búsqueda de objetivos y/o metas de la empresa u organización.	Es el comportamiento determinado por el rendimiento laboral, que presenta todo colaborar. Asimismo, será evaluado a través de sus dimensiones:	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logra eficientemente sus actividades.</li> <li>• Logra eficacia en la labor.</li> <li>• Producción.</li> <li>• Metas individuales.</li> <li>• Metas del servicio</li> </ul>	ordinal	Alto (57- 75) Medio (36- 56) Bajo (15- 35)
			Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de objetivos dentro de los cronogramas anuales.</li> <li>• Cumplimiento de tareas</li> </ul>		

		<p>productividad, eficacia y eficiencia laboral.</p> <p>El cual será obtenido por la aplicación de un instrumento, quien aplica la escala tipo Likert (18).</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de las funciones</li> <li>• oportunidad y calidad.</li> </ul>		
			<p>Eficiencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad profesional.</li> <li>• Nivel de desenvolvimiento</li> <li>• Liderazgo y cooperación</li> <li>• Entorno.</li> <li>• Tiempo de realización de las actividades</li> <li>• Metas establecidas.</li> </ul>		

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

#### **3.7.1. Técnica**

La técnica utilizada fue la encuesta, esta es la forma o manera por la cual se obtendrá la información por parte de un grupo o muestra de personas en relación a si mismos o un tema en particular (38) de tal manera es a través de ella que se recolectó la información de cada una de las variables de estudio.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

El instrumento fue un cuestionario, los cuales son los medios utilizados para hacer el recojo de la información (38). Estos cuestionarios fueron elaborados por Custodio Villar, Pedro, en el año 2021, contando con la validez y confiabilidad requerida. Se detalla la ficha técnica 1.41)

##### **Ficha técnica del instrumento: V1: Riesgo Laboral**

**Población:** Lima- Perú

**Tiempo:** 2021

**Lugar:** Personal de Salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza

**Validez:** La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento empleado fue un formulario tipo cuestionario, que incluye una introducción, instrucciones y datos específicos.

**Tiempo de llenado:** 20 a 30 minutos.

**Número de ítems:** 19 ítems

**Alternativas de respuesta:** siempre, casi siempre, algunas veces, pocas veces y nunca.

**Baremos de la variable:** bajo (19- 44), medio (45- 70) y alto (71- 95).

**Ficha técnica del instrumento: V2: Desempeño Laboral**

**Población:** Personal de la Salud

**Tiempo:** 2021

**Lugar:** Personal de Salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza

**Validez:** Se utilizó la encuesta como técnica, y el instrumento fue un cuestionario que incluye una introducción, instrucciones y datos específicos. El instrumento mostró un valor de 0.925, lo que, según la escala de confiabilidad, indica un alto nivel de confiabilidad.

**Tiempo de llenado:** 15 minutos.

**Número de ítems:** 15 ítems

**Alternativas de respuesta:** Nunca, Pocas veces, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

**Niveles de la variable:** bajo (15- 35), medio (36- 56) y alto (57-75).

### **3.7.3. Validación**

En relación al primer instrumento, se desarrolló un análisis de los reactivos mediante la experiencia de jueces especializados, siendo Magíster. La validez de contenido se cuantificó utilizando el coeficiente “V” de Aiken, que resultó ser perfecto (“V”: 1.00). De igual manera, el segundo instrumento fue validado por jueces expertos con grados de Magíster. Quienes analizaron y realizaron la valoración se midió con el coeficiente “V” de Aiken, obteniendo también un resultado perfecto (“V”: 1.00, Ver Anexo 3).

#### **3.7.4. Confiabilidad**

La confiabilidad es el grado en que se van a obtener resultados iguales tras la aplicación de manera repetida de un instrumento al mismo individuo u objeto de estudio (38)

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento de recolección de datos se llevó a cabo la prueba piloto la cual según Soriano (39) consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra, cuyas características de esta deben ser similares a la muestra que se investigue, de tal manera se suministró a 10 trabajadores de salud de otro establecimiento Materno Infantil, debido a que mi investigación trabajó con toda la población, por tanto la prueba piloto se realizó en otro establecimiento que comparte las mismas características. Es así que una vez recogida la información se realizó la prueba de confiabilidad del Alpha de Cronbach obteniendo como resultado para la variable Riesgo Laboral (0.954) y para la variable desempeño laboral (0.986), es decir ambos instrumentos cuentan con un nivel alto de confiabilidad, pudiendo así procederse a la recolección de datos de la muestra, la cual está conformada por 80 trabajadores de salud de un establecimiento de Lima Metropolitana.

#### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

En cuanto a la recopilación de información se llevó a cabo a través de la administración de los instrumentos validados y confiables al personal de salud , de tal modo que esta información fue almacenada en una base de datos para proceder posteriormente con el análisis tanto descriptivo e inferencial , utilizándose así frecuencias y gráficos para el análisis descriptivo y empleándose el estadígrafo de Rho de Spearman para el análisis inferencial lo cual permitió identificar la relación entre la variable riesgo y desempeño laboral (38).

### **3.9. Aspectos éticos**

#### Principio De Autonomía

Este principio, se uso constantemnete en el proceso del desarrollo de la investigacion, respetando sus desiciones y su voluntaria participacion, tomandose encuesta el consentimiento informado (45).

#### Principio De Beneficencia

El personal de la salud, se les explico acerca de ventajas y/o aportes que conllevaria la investigacion. Al identificar la relacion entre el riesgo frente el desempeño laboral. Logrando realizar esta investigacion maximizando todo el bien posible durante su ejecucion (46).

#### Principio De No Maleficencia

A todos los participantes se les dio a conocer que sus identificaciones no seran reveladas, ni mucho menos tendran algun tipo de riesgo (47).

#### Principio de justicia

Todos los personales de la Salud de dicho estableicmiento de salud fueron tratados con mucho respeto y empatia y se respetaron sus desiciones y/o respuestas aportadas (47) (1.49).

## **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

### **4.1 Resultados**

#### **4.1.1. Análisis descriptivo de resultados**

**Tabla N° 1**

Nivel de riesgo laboral según los trabajadores asistenciales de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	21	26%
<b>Medio</b>	52	65%
<b>Bajo</b>	7	9%
<b>N</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente. Datos obtenidos en la aplicación del Instrumento Riesgo.

En la tabla 1, se aprecia el nivel de riesgo según el personal asistencial de un Establecimiento de salud de Lima Metropolitana, evidenciándose el 26% es nivel alto, un 65% es nivel medio y finalmente el 9% obtuvo un nivel bajo.

**Tabla N°2**

Nivel de desempeño laboral según los trabajadores asistenciales de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alta</b>	20	25%
<b>Medio</b>	59	74%
<b>Bajo</b>	1	1%
<b>N°</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente. Datos obtenidos en la aplicación del Instrumento Desempeño Laboral

En la tabla 2, se aprecia el nivel de desempeño laboral del personal de salud de un Establecimiento de Lima Metropolitana, evidenciándose que el 25% es nivel alto, un 74% es nivel medio y finalmente el 1% presenta un nivel bajo.

**Tabla N° 3**

Pruebas de Normalidad Komogorov-Smirnov para riesgo laboral y Desempeño Laboral

<b>Kolmogorov- Smirnov</b>	<b>Media</b>	<b>Sig. asintót. (bilateral)</b>
<b>Riesgo laboral</b>	70,61	,235
<b>Desempeño Laboral</b>	51,75	,000

Fuente. Datos obtenidos de la aplicación de prueba de normalidad de las variables

En la tabla N° 3, permite tomar la decisión del empleo de la estadística no paramétrica correlación de sperman, debido que; se presentan las pruebas de normalidad para las variables riesgo y desempeño laboral y se observa que solo la variable riesgo cumple con el criterio de distribución normal ( $p > 0.05$ ), sin embargo, la variable desempeño laboral no lo cumple ( $p < 0.05$ ).

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

##### -Prueba de hipótesis General

**H1:** Existe relación entre el riesgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

**-Nivel de significancia:** 0.05

**-Estadístico de prueba:** Coeficiente de Spearman

##### Tabla N° 4

Existe correlación entre el riesgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

Prueba de correlación	Desempeño Laboral
Riesgo laboral	Rho Spearman 0,443
	Sig. 0,000

Fuente. Información obtenida de la aplicación de correlación de spearman entre variables

En la tabla 4, se identifica que se rechaza la hipótesis nula de la investigación y se acepta la hipótesis del autor, debido a que; la prueba estadística correlación de Spearman entre el riesgo laboral y el desempeño laboral presenta un valor de 0.443, lo cual indica una correlación positiva moderada, ya que el nivel de significancia es inferior a 0.05,

– **Toma de decisión:** Existe una relación directa entre el riesgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana. 2024.

**-Prueba de hipótesis específica 1:**

Hipótesis Nula: No existe relación entre el riesgo químico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima Metropolitana.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el riesgo químico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Lima Metropolitana.

**-Nivel de significancia:** 0.05

**-Estadístico de prueba:** Coeficiente de Spearman

**Tabla N° 5**

Relación entre el riesgo químico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

<b>Prueba de correlación</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Riesgo Químico</b>	Rho Spearman .410
	Sig. .414

Fuente. Información obtenida de la correlación de spearman entre variable y dimensión.

En la tabla 5, se determina qué frente la relación de riesgo químico y el desempeño laboral; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del autor, ya que la prueba estadística de correlación de Spearman entre el Desempeño Laboral y la dimensión riesgo químico, presento un valor de .410 con un grado de significancia de 0.414 ( $p > 0.05$ ).

**-Toma de decisión:** No existe una relación directa entre el riesgo químico y el desempeño laboral en el profesional asistencial de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, 2024.

## Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis Nula: No existe relación entre el riesgo biológico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el riesgo biológico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

**-Nivel de significancia:** 0.05

**-Estadístico de prueba:** Coeficiente de Spearman

### Tabla N° 6

Correlación entre el riesgo biológico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

Prueba de correlación	Desempeño Laboral
Rho Spearman	.446
<b>Riesgo Biológico</b>	
Sig.	.000

Fuente. Información obtenida de la correlación de spearman entre variable y dimensión.

En la tabla 6, se determina qué frente la relación de riesgo biológico y el desempeño laboral; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del autor, ya que la prueba estadística de correlación de Spearman entre el Desempeño Laboral y la dimensión riesgo biológico, presento un valor de 0.446 con un grado de significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ).

**-Toma de decisión:** Existe una relación entre el riesgo biológico sobre la variable desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, 2024.

### Prueba de hipótesis específica 3:

Hipótesis Nula: No existe relación entre el riesgo ergonómico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el riesgo ergonómico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

**-Nivel de significancia:** 0.05

**-Estadístico de prueba:** Coeficiente de Spearman

#### Tabla N° 7

Correlación entre el riesgo ergonómico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.

<b>Prueba de correlación</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	
<b>Riesgo Ergonómico</b>	Rho Spearman	.405
	Sig.	.000

Fuente. Información obtenida de la correlación de spearman entre variable y dimensión.

En la tabla 7, se determina qué frente la relación de riesgo químico y el desempeño laboral; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del autor, ya que la prueba estadística de correlación de Spearman entre el Desempeño Laboral y la dimensión riesgo ergonómico, presento un valor de 0.405 con un grado de significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ).

**-Toma de decisión:** Existe relación entre la dimensión riesgo ergonómico y la variable desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de salud de Lima Metropolitana, 2024.

### **4.1.3. Discusión de resultados**

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar el nivel de asociación entre el riesgo laboral frente el desempeño laboral en el personal asistencial de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, 2024. Ante ello; se desarrolló la aplicación de dos instrumentos, que permitió estudiar las variables; Riesgo y Desempeño laboral, siendo medidas a través de pruebas estadísticas descriptivas, observando que; el 26% del personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana presentaron un riesgo laboral alto, mientras el 65% determino un riesgo laboral medio y seguidamente un 9% un riesgo laboral bajo. Esto se asemeja a los resultados encontrados por Maylle, en su investigación “Factores de riesgo y accidentes laborales en enfermería en un hospital público, Cercado de Lima, 2018”, quien evidencio que el 17.5% de la población refiere presentar riesgo laboral, mientras que el 85% refiere no presentar riesgo laboral.

Asimismo; Muriel y Puentes, en su estudio titulado “Relación de los factores de riesgo de accidentes o enfermedades laborales que enfrentan los fisioterapeutas y enfermeras que trabajan desde casa en la ciudad de Bogotá”, en el año 2020, presento una muestra conformada por 20 trabajadores, donde señalo que los profesionales de la salud de la atención primaria están expuestos a diversas patologías respiratorias, alteración en la ergonomía, posturas repetitivas, lesiones musco esqueléticas, asociadas por las malas posturas y por las constantes actividades y roles que cumplen durante el horario laboral, siendo enfermedades laborales (1.14). Ello coincide con; Chiliguano en su investigación titulada “Relación de los riesgos laborales a los que se expone el personal de enfermería que labora en el quirófano del Hospital Enrique Garces”, la cual se realizó en el año 2020, donde en su investigación evidencia que las

licenciadas de enfermería están constantemente expuestas a riesgos químicos, biológicos, físicos, psicosociales y ergonómicos durante las jornadas laborales en el área de quirófano. Este último riesgo la población estudiada son mujeres, quienes desempeñan el trabajo de enfermería, ocupación en la cual se adoptan posturas incómodas, acompañadas de movimientos repetitivos, monótono, levantamientos de cargas de manera continua, que requieren un ritmo elevado de trabajo y concentración que puede venir acompañada de una sintomatología psíquica (ansiedad, depresión) 1.13).

En relación a los análisis inferenciales, el estudio evidencia que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador; donde señala que existe relación entre el riesgo biológico frente al desempeño laboral en el personal asistencial debido a que, presentaron según la prueba estadística coeficiente de correlación de Spearman un valor de 0.446 con un grado de significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ), y ello concuerda con los investigadores Arenas y Pinzon, en su investigación titulada “Riesgo biológico en el personal de enfermería” donde menciona que; los riesgos biológicos son los principales riesgos laborales en el personal asistencial por los cuales están expuestos durante las largas jornadas laborales, al señalar que; la prevalencia de lesiones por punzocortantes o exposición a fluidos corporales oscila de 68.4% a 76.7% y la prevalencia de lesión percutánea por pinchazo de aguja se da entre 15.8% a 57% (1.48).

Con respecto al desempeño laboral, se evidencio que el personal asistencial presento un puntaje de 25% alto, seguidamente un 74% medio y 1% bajo. Ello concuerda a lo evidenciado por los autores Cárdenas y Mullisaca, en su investigación titulada “riesgo laboral y desempeño laboral en profesionales de Enfermería del Área COVID 19, donde se evidencia que existe relación entre la variable riesgo laboral y desempeño laboral, al determinar que el 95,6 % presenta un

nivel de desempeño laboral. Además; se evidenció que la dimensión riesgo ergonómico y desempeño laboral guardan relación, ya que según la prueba estadística aplicada revela que se obtuvo un valor de significancia de .001. Los resultados también muestran una asociación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral, ya que el estar en contacto constante con diversas patologías tales como el COVID 19, dengue sífilis e VIH, se sienten vulnerables emocionalmente. Asimismo; es corroborado por Oyague, en su investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018”, donde muestra que; existe una asociación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, al presentar un nivel de confianza del 95%. Asimismo; presenta una correlación positiva media, con un nivel de sig =  $0,017 < 0,05$ , por ende; el desempeño laboral del personal de salud se ve influenciado por la presencia de riesgos laborales. (1.16).

Otra investigación que obtuvo un similar resultado es la de Rengifo, en su estudio titulado “Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017”, donde la dimensión riesgo biológico presentó relación con el desempeño laboral, afirmando que existe una relación significativa (sig. 0.028), y ello evidencia que el personal de salud no está constantemente expuesto a riesgos químicos o sustancias químicas letales, por el contrario, está expuesto a fluidos corporales, tales como sangre, saliva, secreciones etc, siendo riesgos biológicos, los cuales influyen directamente al personal de salud.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

Primera: Existe una relación significativa entre el riesgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, determinada por el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.443, y un valor  $p= 0.000$  menor a 0.05.

Segunda: No existe una relación significativa entre el riesgo químico y el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, determinada por el valor  $p= 0.414$  mayor a 0.05.

Tercera: Existe una relación significativa entre el riesgo biológico y el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, determinada por el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.446, y un valor  $p= 0.000$  menor a 0.05.

Cuarta: Existe una relación significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, determinada por el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.405 y un valor  $p= 0.000$  menor a 0.05.

## **5.2 Recomendaciones**

Se recomienda a la jefatura del centro de salud tomen acciones frente a los riesgos laborales que pueden llegar a presentar el personal de salud dado que mi estudio confirma que el riesgo laboral y el desempeño se encuentran absolutamente asociadas.

Se recomienda a la jefatura promover medidas preventivas y concientizar al personal de salud acerca del uso responsable de los equipos de protección personal, lo cual disminuirá los riesgos biológicos a los cuales se encuentran expuestos.

Se recomienda realizar capacitaciones para el personal de salud con el fin de evitar la presencia de riesgos químicos y biológicos que afecten su desenvolvimiento en el trabajo y por ende su desempeño laboral.

Se recomienda la implementación de las pausas activas dentro de las jornadas laborales lo cual disminuirá en gran medida el estrés, así como también ayudará al cambio de posturas y rutina del personal de salud, disminuyendo además el riesgo ergonómico y mejorando de tal manera el desempeño laboral.

Se recomienda a los directivos brindar mobiliarios y equipos adecuados, así como los elementos de protección personal, de tal manera que los procedimientos de salud puedan ejercerse de manera eficaz sin generar algún tipo de riesgo ya sea para el personal asistencial como para el paciente, generando así un ambiente laboral adecuado y seguro para el desarrollo de las tareas.

## REFERENCIAS

1. OMS. OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. [internet]. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-millionpeople-die-from-work-related-causes-each-year>
2. Rojas R., Vilchez S. Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima. Revista Repositorio de la Universidad Norbert Wiener, 2018. [Internet]. [citado el 07 de diciembre del 2022]. Disponible desde: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
3. Gutiérrez A., La Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad del personal administrativo del hospital Belén de Trujillo. Revista Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica, 2019. [Internet]. [citado el 01 de diciembre del 2022]. Disponible desde: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/465>
4. OMS. SALUD OCUPACIONAL. [Internet]. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.
5. Marcelo E., Mayta J. Riesgos Ocupacionales en el profesional de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima. Revista Repositorio Institucional Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2015. [Internet]. [citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible desde: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/568?locale-attribute=en>.
6. Barrios H., Carlos J. Propuesta de un plan de prevención de riesgos laborales en materia de higiene y seguridad en el área ribera de la empresa Amaral Consulting Inc. Tenería La Fuente, en el periodo agosto a noviembre del año 2016. [Internet]. [citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible desde: <https://repositorio.unan.edu.ni/3739/1/89853.pdf>.

7. Sanz A. Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua. Matagalpa – Nicaragua. Revista Repositorio Institucional UNAN-Managua, 2017. [Internet]. [citado el 19 de diciembre del 2022]. Disponible desde: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>.
8. Boletín Estadístico Mensual- Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales – enero 2022; [Internet]. [citado el 16 de octubre del 2023].
9. Subdepartamento Seguridad y Tecnologías en el Trabajo. Guías para la evaluación de riesgos de seguridad en establecimientos hospitalarios. Instituto de Salud Pública de Chile, 2022, versión 1.0. pp. 4-5.
10. Chiavenato I., Introducción a la Teoría General de la Administración (7ª ed.). 2004. Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
11. Jiménez R., Bachelet V., Goyenechea M. Caracterización de la salud laboral y riesgo de accidentes laborales de los trabajadores que cubren turnos de urgencia en Chile. Medwave 2016; 16(Suppl 6): e 6769 doi: 10.5867. [Internet]. [citado el 10 de abril del 2023]. Disponible desde: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/ResumenesCongreso/sp2016/SalOcupMedTrab/6769.act>.
12. Vega M. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro De Salud Tipo C, Latacunga [Tesis de Licenciatura] Ecuador. Universidad Técnica De Ambato. [Online].; 2021. Available from: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32412/1/VEGA%20CUYO%20MARCIA%20CRISTINA-M.pdf>.

13. Chiliguano Y., Portal Y. Riesgos laborales a los que está expuesto la enfermera que labora en el quirófano del Hospital Enrique Garcés octubre - diciembre 2015. Repositorio en la Universidad Cesar Vallejo [Internet]. [citado el 12 de mayo del 2023]. Disponible en:  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4201>
  
14. Muriel D, Puentes I. Factores de riesgo que conllevan a accidentes o enfermedades laborales que están expuestos fisioterapeutas y enfermeros, que laboran a domicilio en Avamedicfisio. Bogotá [Tesis de Especialidad] Colombia. Corporación Universitaria Iberoamericana. [Online].; 2020. Available from:  
<https://repositorio.ibero.edu.co/bitstream/001/1055/1/Factores%20de%20riesgo%20que%20conllevan%20a%20accidentes%20o%20enfermedades%20laborales%20que%20est%20a%20n%20expuestos%20fisioterapeutas%20y%20enfermeros%20que%20laboran%20a%20domicilio%20en%20Avam>.
  
15. Alvarado C, Pinduisaca E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo De Procel [Tesis de Licenciatura] Ecuador. Universidad De Guayaquil. [Online].; 2019. Available from: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>.
  
16. Oyague D. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis. Revista Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, 2018. [Internet]. [citado el 11 de abril del 2023]. Disponible desde:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20859>
  
17. Luna P. Relación entre Riesgos Ocupacionales y Desempeño Laboral en personal de Enfermería del Hospital II Essalud Moquegua, 2019. Revista Repositorio de la Universidad

- Católica de Santa María, 2019. [Internet]. [citado el 11 de abril del 2020]. Disponible desde:  
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6a91401e-78bb-4f18-9af1-85626dec0458/content>
18. Cardenas K., Mullisaca P. “Riesgos laborales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área COVID-19 ESSALUD Grau-Lima, 2022. ” [Tesis para optar el grado de maestro]. Repositorio Universidad Nacional del Callao. Disponible en:  
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7024/TESIS%20MAESTRIA%20CARDENAS%20Y%20MULLISACA%20%20COCTUBRE%202022%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Mendoza J. Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017. [Tesis de Maestría] Lima. Universidad Cesar Vallejo. [Online].; 2018. Available from:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20994/Mendoza\\_VDCJB.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20994/Mendoza_VDCJB.pdf?sequence=1).
20. Gracia A. Los trabajadores ante riesgo laboral: más allá de un derecho de resistencia,2021. Universidad Carlos III de Madrid. Revista en Internet. [citado el 11 de abril del 2023]. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6049/4401>
21. Organización Mundial de la Salud. Salud Ocupacional: los trabajadores de la Salud. Noviembre 2022(1):1; [Internet]. [citado el 12 de abril del 2023].
22. Organización Internacional del Trabajo. OMS- OIT. [Internet]. [citado el 15 de abril del 2023]
23. Ministerio de Salud. Reglamento de la Ley N°29783- Ley de Seguridad y salud en el Trabajo.

24. Galidenz L., Rodriguez Y. Riesgos laborales en los trabajadores de Salud. Revista Scielo. V12 (2) [Internet]. [citado el 12 de mayo del 2023].
25. Cancio-Bello, C., Lorenzo, A. & Alarcó, G. (2020). Autocuidado: una aproximación teórica al concepto. *Informes Psicológicos*, 20(2), pp. 119-138  
<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a9>
26. Gestal, J. Riesgo del Trabajo del personal Sanitario (2ª ed.). 2011 España: Mc Graw Hill Interamericana.
27. OPS. Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud- Manual para Gerentes y administradores. 2005. [Internet]. Disponible en  
[https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54538/9275325820\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54538/9275325820_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
28. Repindex A. Riesgos ocupacionales de los trabajadores de salud. 1997 (ISSN:0252-7987).
29. Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. Riesgos ergonómicos. 2012. Washington D.C.: OPS
30. Palaci F. Psicología de la Organización [Internet]. Vol. 110, *Journal of Chemical Information and Modeling*. 2005. 373 p. Available from:  
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
31. Bautista R., Cienfuegos R. AE. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Rev Investig Valor Agreg* [Internet]. 2020;7(1):109–21. Available from:  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)

32. López et al. Calidad de vida y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev. Fac. Med. Hum. vol.21 no.2 Lima abrjun 2021. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext)
33. Apaza F. Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018. Universidad Peruana Unión. Juliaca, Perú.
34. Palmar G., Rafael S., Valero U., Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. 2014. Revista de Ciencias Sociales, 17(39), 159– 188.
35. Merchan, A. y Vera. A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional, ISSN 1390-9789, Vol. 10, N°. 2, 2022 págs. 81-86 . DOI: <https://doi.org/10.34070>
36. Dávila, R., Agüero , E., Castro, L., y Vargas,A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. Revista Universidad y Sociedad, 14(2), 402-409. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000200402&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402&lng=es&tlng=es).
37. Pedraza E., Amaya G., Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. 2010. Revista de Ciencias Sociales, 16 (3), 493–505.
38. Hernández R. Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. Sexta Edición ed. Interamericana Editores SAdCV, editor. México D.F.: McGraw-Hill Education; 2014.

39. Soriano, A.(2014). Artículo. Diseño y validación de instrumentos de medición, 40 páginas. Editorial Universidad Don Bosco.
40. Giunda D. Bioestadística Fundamentos básicos. Merck Investiga.
41. Custodio P. Riesgo Laboral y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería, del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021" [Tesis para optar el grado de maestro]. Repositorio Universidad Nacional de la Universidad Norbert Wiener. Disponible en:  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6382/T061\\_42342623\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6382/T061_42342623_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
42. Rodríguez G, Gil J, García E. Metodología de la Investigación cualitativa. Granada: Ediciones Aljibe; 1996. p. 31.
43. Tamayo y Tamayo. N. Metodología de la Investigación formal, Cap. 4: Cuerpo de la Obra, Citas, tablas, figuras. México 2006; pp.130.
44. Perez H. y Roveló J. Moral, ética y bioética: un punto de vista práctico. 2015; 3(1): 79-84
45. Narro J., Rodríguez J., Viesca C. Ética y salud. Retos y reflexiones. 2014, 140 (6). Disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0016-38132004000600017](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0016-38132004000600017)
46. García-Maldonado O. Del seguro de riesgos de trabajo. En Teoría y práctica de la seguridad social (pp. 49-72). México: Universidad de Guadalajara. [Online].; 2013. Disponible en:  
[http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2553/475\\_02.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2553/475_02.pdf?sequence=1).

47. Aspectos éticos. [Internet]. México; 2017. Available from:  
<http://incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/eticaatencionmedica.html#:~:text=La ética médica juzga los, deben guiarse por estos principios.>
48. Arenas A., Pinzon A. Riesgo biológico en el personal de enfermería: Una revisión práctica. Revista Cuidarte. 2011. 2 (1). Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/3595/359533178018.pdf>
49. Hirssch A. Principios éticos que guían el desempeño de académicos de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México. Revista Lisue. 2019 10 (29). Disponible en  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v10n29/2007-2872-ries-10-29-143.pdf>.

## **ANEXOS**

### **Anexo1: Matriz de consistencia**

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación del riesgo frente al desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, Lima, Perú 2024?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona el riesgo biológico con el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud, Lima, Perú 2024?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona el riesgo químico con el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud, Lima, Perú 2024?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona el riesgo ergonómico con el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud, Lima, Perú 2024?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación del Riesgo frente el Desempeño laboral en el personal de salud.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación del Riego Biológico frente al desempeño laboral en el personal de salud.</li> <li>• Identificar la relación del Riego Químico frente al desempeño laboral en el personal de salud.</li> <li>• Identificar la relación del Riego Ergonómico frente al desempeño laboral en el personal de salud.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el riesgo y el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Hipótesis Específica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>H1:</b> Existe relación entre el riesgo biológico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.</li> <li>• <b>H2:</b> Existe relación entre el riesgo químico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.</li> <li>• <b>H3:</b> Existe relación entre el riesgo ergonómico sobre el desempeño laboral en el personal de salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana.</li> </ul>	<p>Variable 1: <b>Riesgo Laboral</b> Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgo químico</li> <li>• Riesgo biológico</li> <li>• Riesgo ergonómico</li> </ul> <p>Variable 2: <b>Desempeño laboral</b> Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad laboral</li> <li>• Eficacia laboral</li> <li>• Eficiencia laboral</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Aplicada, correlacional</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b></p> <p>Metodo hipotetico - deductivo;No experimental, corte transversal.</p> <p><b>Población Muestral</b> La población está conformada por 80 profesionales de la salud</p>

## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO DE RIESGO LABORAL

Instrucciones: Estimado trabajador, lea detalladamente cada una de las preguntas que a continuación se le mostrará y marque con un aspa (x) la respuesta que considere más oportuna, tomando en consideración su perspectiva y experiencia actual en el Establecimiento de Salud. Tenga en cuenta que se guardará la debida confidencialidad de sus respuestas. Considere el siguiente cuadro para su elección:

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

N°	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
		5	4	3	2	1
<b>RIESGOS QUÍMICOS.</b>						
1	¿Ha recibido vacunas en el último año?					
2	¿Ha recibido vacunas contra el tétano, hepatitis b, influenza, Covid 19?					
3	¿Se realiza exámenes como Rayos x, serológicas u otras?					
4	¿Cómo personal de salud del servicio considera estar expuesta(o) a contraer enfermedades infectocontagiosas como hepatitis B, HIV, entre otras?					
5	¿En el ejercicio de sus labores, corre el riesgo de sufrir intoxicaciones por gases/vapores tóxicos por la inhalación de sustancias químicas?					
6	¿En el ejercicio de sus laborales está expuesto a desinfectantes, antisépticos, medicamentos?					
<b>RIESGOS BIOLÓGICOS.</b>						
7	¿Cómo personal de salud del área, utiliza guantes estériles al manipular muestras biológicas (secreciones o fluidos) de los pacientes?					
8	¿En el servicio, dispone de envases apropiados para desechar agujas, jeringas, bisturí y otros objetos punzocortantes?					
9	¿Utiliza mascarilla o respiradores al atender pacientes con cualquier tipo de enfermedades?					

10	¿Cómo personal de salud, realiza el lavado de manos clínico antes y después de la atención al paciente?					
11	¿Dentro del Servicio, hay estrategias para prevenir el contacto directo con muestras biológicas potencialmente infecciosos?					
12	¿Utiliza batas descartables, ante la posibilidad de salpicaduras y líquidos orgánicos, durante la atención del paciente?					
13	¿En el servicio, existe el contacto directo y permanente con fluidos o secreciones corporales?					
14	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?					
<b>RIESGOS ERGONÓMICOS</b>						
15	¿Al realizar la atención, alguna vez sufrió de alguna lesión traumatológica?					
16	¿Al realizar la atención, alguna vez sufrió de lesiones por una postura incorrecta?					
17	¿En sus actividades laborales sufrió lesiones de discos intervertebrales, hernias discales u otros?					
18	¿Ante un accidente laboral, busca una atención inmediata y comunica a sus coordinadores y jefa inmediata?					
19	¿En el servicio, está expuesta a actividades o posturas prolongadas que le genere problemas articulares, musculares y óseas?					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**Instrucciones:** Estimado trabajador, lea detalladamente cada una de las preguntas que a continuación se le mostrará y marque con un aspa (x) la respuesta que considere más oportuna, tomando en consideración sus propias acciones en el Establecimiento de Salud. Tenga en cuenta que se guardará la debida confidencialidad de sus respuestas.

Considere el siguiente cuadro para su elección:

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Muy pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

N°	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
		5	4	3	2	1
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
1	¿Logra eficientemente sus actividades asignadas por sus jefes inmediatos?					
2	¿Cumple con eficacia su labor dentro del servicio?					
3	¿Su nivel de producción, se apega lo que está establecido por las normas y reglamento del servicio?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas del servicio, durante su jornada laboral?					
5	¿Ud. contribuye con el cumplimiento de las metas del servicio?					
<b>EFICACIA LABORAL</b>						
6	¿Ud. cumple con los objetivos dentro de los cronogramas anuales?					
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas durante el turno?					
8	¿Ud. conoce las funciones que le corresponde dentro del trabajo?					
9	¿Ud. logra desarrollar sus labores de manera oportuna, calidad y dentro de un determinado tiempo?					
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>						
10	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
11	¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento de manera rápida y oportuna?					

12	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su ámbito laboral?					
13	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno					
14	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo adecuado?					
15	¿Ud. cree que deben de haber más personal para llegar a las metas establecidas?					

### Anexo 3: Validez del instrumento de medición a través de juicio de expertos

#### I. Cuestionario de riesgo laboral

N°	Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
1	Mg. Marleny Gómez Morales	1.00	1.00	1.00	1.00
2	Mg. Lidia Tello Ureta	1.00	1.00	1.00	1.00
3	Mg. Wendy Condori Ochoa	1.00	1.00	1.00	1.00
4	Mg. Erick Bernuy Mozombite	1.00	1.00	1.00	1.00
5	Mg. Q.F Jhovani Walter Cristobal Palomares	1.00	1.00	1.00	1.00
<b>Promedio V de Aiken</b>					<b>1.00</b>

#### II. Cuestionario de desempeño laboral

N°	Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
1	Mg. Marleny Gómez Morales	1.00	1.00	1.00	1.00
2	Mg. Lidia Tello Ureta	1.00	1.00	1.00	1.00
3	Mg. Wendy Condori Ochoa	1.00	1.00	1.00	1.00
4	Mg. Erick Bernuy Mozombite	1.00	1.00	1.00	1.00
5	Mg. Q.F Jhovani Walter Cristobal Palomares	1.00	1.00	1.00	1.00
<b>Promedio V de Aiken</b>					<b>1.00</b>

**Interpretación:** Los cuestionarios gozan de una validez unánime y excelente (V: 1.00) por todos los jueces expertos que lo han evaluado.

#### **Anexo 4: Confiabilidad del instrumento**

<b>Instrumentos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Interpretación</b>
Cuestionario de riesgo laboral	$\alpha$ : 0.954	Excelente
Cuestionario de desempeño laboral	$\alpha$ :0.986	Excelente

## **Anexo 5: Formato de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Gestión en Salud”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Título del proyecto:** Riesgo y Desempeño laboral del Personal de Salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, Lima 2024.

**Nombre del investigador principal:** Ávila Medrano, Kellin Belen

**Propósito del estudio:** El propósito de este estudio es determinar la relación entre las variables: riesgo laboral y Desempeño Laboral. Su ejecución permitirá, además, identificar el nivel de riesgo laboral del presente Establecimiento de Salud, así como también el nivel de desempeño que tienen los trabajadores.

**Participantes:** trabajadores asistenciales del Establecimiento de Salud

**Participación:** voluntaria

**Beneficios por participar:** determinar el nivel de riesgo laboral del Establecimiento de Salud y su nivel de desempeño laboral

**Inconvenientes y riesgos:** ninguno

**Costo por participar:** ninguno

**Remuneración por participar:** ninguno

**Confidencialidad:** Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

**Renuncia:** Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

**Consultas posteriores:** Al correo belenavilamedrano180@gmail.com y teléfono 994770428.

## **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad.....

Apellido y nombres:.....

Edad: .....

Correo electrónico personalo institucional: .....

---

Firma

## Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración e las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 28 de marzo del 2024

Solicito ingreso a la institución para realizar estudio de tesis de postgrado

CARGO: Jefe del Establecimiento de Salud  
INSTITUCIÓN: CMI Santa Rosa

Presente -  
De mi mayor consideración.

Yo, Ávila Medrano Kellen Belen, egresada(o) de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de la Salud de la Universidad Norbert Wiener, con código N° 2022900559, solicito me permita recolectar datos en su institución para lograr los objetivos de mi proyecto de tesis para obtener el grado de Maestro de Gestión de la Salud "Riesgo y Desempeño laboral del Personal de Salud de un Establecimiento de Salud de Lima Metropolitana, Lima 2024" cuyo objetivo general es Determinar la relación del Riesgo frente el Desempeño laboral en el personal de salud. La mencionada recolección de datos consiste en la aplicación de dos cuestionarios para medir las variables de riesgo laboral y desempeño laboral.

Los resultados del estudio permitirán brindar nuevos aportes técnicos sobre los riesgos laborales que influyen en el desempeño laboral del personal de salud, que labora en su institución.

Por lo mismo, la solicitud refiere su aceptación en:  
-Recolección de datos en su institución.  
-Uso del nombre de la institución en publicaciones académicas y científicas.

En todas las situaciones, se asegurará el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales"). Será entregado un consentimiento informado a los participantes del estudio para que deje sustento de la situación voluntaria de participación. En el mencionado documento será indicado los objetivos y procedimientos de la presente investigación.

Adjunto: Proyecto de tesis.  
Atentamente,

Kellen Belen Ávila Medrano  
Egresada(o) de la E.P.G.  
Universidad Norbert Wiener



28/03/24

10:00

## Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin

## ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	4%
2	<b>uwiener on 2024-01-03</b> Submitted works	4%
3	<b>hdl.handle.net</b> Internet	2%
4	<b>Universidad Wiener on 2023-11-26</b> Submitted works	1%
5	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>uwiener on 2024-05-26</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2024-04-05</b> Submitted works	<1%
8	<b>Submitted on 1686871800234</b> Submitted works	<1%