

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Factores de riesgo laboral en trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de  
San Borja, período 2017

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:

Autor: Bachiller Laura Diana Sairitupac Roque

Lima – Perú

2018

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres Juan Sairitupac y Nicolasa Roque, por apoyarme en cada paso para lograr mis objetivos fomentando valores en el transcurso de mi vida, a mis hermanos Verónica y Juan Carlos, quienes formaron en mí una imagen de superación. Gracias a Dios por permitirme cumplir una de mis metas y así poder aportar hacia los demás y lograr cumplir mi promesa.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mis asesores que por su esfuerzo y dedicación, quienes con sus conocimientos y su motivación han logrado en mí que pueda culminar con éxito dicho estudio.

Para finalizar, al Sr. José Luis Rodríguez Patiño quien me dio la oportunidad para aplicar lo aprendido durante mi etapa universitaria, porque siempre apostó por mejorar la calidad del área de Recursos Humanos bajo el concepto del bienestar del trabajador es primero.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N° 003-FPs y TS – 2016, expongo ante ustedes mi trabajo de investigación titulada “FACTORES DE RIESGO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA CLÍNICA INTERNACIONAL DEL DISTRITO DE SAN BORJA, PERÍODO 2017” bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL, para obtener el título profesional de Licenciada en Trabajo Social

Por lo cual, espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente,

Laura Diana Sairitupac Roque

## INDICE

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| <b>Dedicatoria</b>                                  | ii          |
| <b>Agradecimientos</b>                              | iii         |
| <b>Presentación</b>                                 | iv          |
| <b>Índice</b>                                       | v           |
| <b>Anexos</b>                                       | vii         |
| <b>Índice de tablas</b>                             | viii        |
| <b>Índice de figuras</b>                            | ix          |
| <b>Resumen</b>                                      | x           |
| <b>Abstract</b>                                     | xi          |
| <b>Introducción</b>                                 | xii         |
| <b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>       | 14          |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática         | 14          |
| 1.2 Formulación del problema                        | 18          |
| 1.3 Objetivos                                       | 19          |
| 1.4 Justificación e importancia de la investigación | 19          |
| <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>                   | 21          |
| 2.1 Antecedentes                                    | 21          |
| 2.1.1 Antecedentes internacionales                  | 21          |
| 2.1.2 Antecedentes nacionales                       | 25          |

|  |    |
|--|----|
| 2.2 Bases teóricas   | 27 |
| 2.2.1 Terminación de riesgo laboral  | 27 |
| 2.2.2 Factores de riesgo laboral   | 28 |
| 2.2.3 Teorías de los factores de riesgo laboral                              | 31 |
| 2.2.4 Efectos de los factores del riesgo laboral                             | 33 |
| 2.3 Definiciones conceptuales  | 34 |
| <b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>   | 36 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación   | 36 |
| 3.2 Población y muestra  | 37 |
| 3.3 Identificación de la variable y su operacionalización                    | 37 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico                      | 38 |
| <b>CAPÍTULO IV: PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b> | 40 |
| 4.1 Procesamiento de los resultados  | 40 |
| 4.2 Presentación de los resultados   | 40 |
| 4.3 Análisis y discusión de los resultados                                   | 50 |
| 4.4 Conclusiones   | 53 |
| 4.5 Recomendaciones  | 54 |
| <b>CAPÍTULO V: PROGRAMA DE INTERVENCIÓN</b>                                  | 55 |
| 5.1 Denominación del programa  | 55 |
| 5.2 Justificación del programa   | 55 |
| 5.3 Establecimiento de objetivos   | 56 |
| 5.4 Sector al que se dirige  | 57 |

|   |           |
|---|-----------|
| 5.5 Estrategias del programa                        | 57        |
| 5.6 Escenario de acción                             | 59        |
| 5.7 Establecimiento de conductas, problemas y metas | 59        |
| 5.8 Metodología de la intervención                  | 60        |
| 5.9 Instrumentos y material a utilizar              | 62        |
| 5.10 Cronograma de actividades                      | 63        |
| <b>Referencias bibliográficas</b>                   | <b>65</b> |

## ANEXOS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| <b>Anexo 01:</b> Cuestionario basado en el modelo de Cortes (2012)    | 69          |
| <b>Anexo 02:</b> Matriz de consistencia                               | 72          |
| <b>Anexo 03:</b> Carta de presentación                                | 73          |
| <b>Anexo 04:</b> Capacitaciones sobre prevención de riesgos laborales | 74          |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| <b>Tabla N° 01.</b> Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación Factores de Riesgo Laboral.   | 40          |
| <b>Tabla N° 02.</b> Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones de la variable Factores de Riesgo Laboral. | 41          |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| <b>Figura 01.</b> Distribución porcentual por sexo                                   | 42          |
| <b>Figura 02.</b> Distribución porcentual por rango de edad en los varones.          | 43          |
| <b>Figura 03.</b> Distribución porcentual por rango de edad en las mujeres.          | 44          |
| <b>Figura 04.</b> Puntajes promedio de la variable factores de riesgo laboral.       | 45          |
| <b>Figura 05.</b> Distribución porcentual de la dimensión característica de trabajo. | 46          |
| <b>Figura 06.</b> Distribución porcentual de la dimensión condiciones de seguridad.  | 47          |
| <b>Figura 07.</b> Distribución porcentual de la dimensión organización del trabajo.  | 48          |
| <b>Figura 08.</b> Distribución porcentual de la dimensión origen de trabajo.         | 49          |

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar los factores de riesgo laboral en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017. Se empleó una metodología de investigación descriptiva de enfoque cuali-cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. Para la obtención de los datos estadísticos se utilizó el Cuestionario basado en el modelo de Cortes (2012), tomando en cuenta cuatro dimensiones: condiciones de seguridad, origen físico, características del trabajo y organización del trabajo. La muestra censal estuvo conformada por 60 trabajadores de ambos sexos de las áreas de Enfermería, Emergencia y Hospitalario Clínico. Los resultados obtenidos muestran que el 43.6% de trabajadores consideran que el factor predominante de los riesgos laborales son las condiciones de seguridad, el 43.3% considera a la organización del trabajo, el 41.9% atribuye a las características del trabajo y el 39.6% de trabajadores atribuye a factores de origen físico. Se recomendó, realizar un programa de intervención para reducir los factores de riesgo laboral en los trabajadores que ocupan el cargo de enfermería en el área de emergencias de la Clínica Internacional del distrito de San Borja.

**Palabras clave:** Riesgo laboral, condiciones de seguridad, origen físico, características de trabajo, organización del trabajo.

## ABSTRAC

The objective of this research is to determine the occupational risk the factors in the workers of the International Clinic of the district of San Borja, period 2017. A descriptive research methodology with a qualitative and non-experimental, cross-sectional design approach. In order to obtain the statistical data, the Questionnaire based in the model Cortes (2012), was used, taking into account four dimensions: security conditions, physical origin, characteristics of work and organization of work. The census sample consisted of 60 workers of both sexes in the areas of Nursing, Emergency and Clinical Hospital. The obtained results show that 43.6% of workers consider that the predominant factor of occupational risks are safety conditions, 43.3% consider work organization, 41.9% attribute to the characteristics of work and 39.6% of workers attributed to factors of physical origin. It was recommended, perform an intervention program to reduce the factors of occupational hazard in workers who occupy the position of nursing in the area of emergencies at the international clinic of San Borja district.

**Keywords:** Occupational risk, safety conditions, physical origin, work characteristics, organization of work.

## INTRODUCCIÓN

Comúnmente se conceptualizan los factores de riesgo como las situaciones del ambiente, instrumentos, materiales, la labor o la estructura del trabajo que enclaustra un perjuicio potencial en la salud de los colaboradores o un resultado negativo para la empresa.

Y con frecuencia los trabajadores, de todas las categorías y/o modalidades laborales, están expuestos a diversos factores de riesgo laboral. No hay que olvidar que estos factores pueden conducir a una ruptura del estado de salud y pueden ir en perjuicio de la empresa o el Estado.

En ese escenario, y a medida que va pasando el tiempo las empresas han sabido identificar la presencia de los riesgos laborales, ante ello, es así que en un inicio trata de presentar mejoras durante sus procesos, ahora bien no podemos evitar dejar de mencionar la diversidad de casos que puedan presentarse de manera cotidiana y más aún en el sector salud, las que podrían conllevar incluso en el peor escenario a la pérdida de vidas humanas.

En la actualidad se ha evidenciado que los riesgos psicosociales, pueden influir en un riesgo de trabajo, considerando el nivel de estrés, sobrecarga de trabajo e incluidos problemas con el entorno familiar.

En nuestro país, de acuerdo al artículo 1, de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene el objetivo de promover una cultura de prevención de riesgos laborales. Para ello cuenta con la obligación de los empleadores en la prevención, el rol de fiscalización y vigilancia del Estado y la intervención de los colaboradores y de sus

estructuras sindicales, quienes mediante el diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. Mediante la herramienta de inspección podemos identificar el tipo de factor de riesgo laboral en el área de trabajo afectada, así como la naturaleza de la lesión, las partes del cuerpo afectado, los agentes de lesión más comunes entre otros, a fin de mejorar ante las situaciones de bienestar, salud y seguridad de los colaboradores.

El presente estudio tiene por objetivo, determinar los factores de riesgo laboral en trabajadores de la Clínica Internacional ubicada en el distrito de San Borja, dentro de sus labores diarias, en las cuales podemos evidenciar que hay factores de riesgo laboral que fueron catalogadas como actos y condiciones. Asimismo cabe mencionar que al ser una clínica privada esta cuenta con un programa de prevención ante eventos fortuitos, así como manejo de formato de investigación por accidentes de trabajo, el cual es indispensable ya que brinda información clave para establecer estrategias que favorezcan la disminución del riesgo.

Por tanto, con la presente investigación se busca identificar los factores de riesgo laboral que puedan padecer los trabajadores de una clínica privada del distrito de San Borja.

La estructura del presente trabajo de investigación es:

En el capítulo I, se aborda el planteamiento del problema, la realidad problemática, en este caso de la incidencia de accidentes incapacitantes del trabajo para luego formular los problemas, objetivos y justificar esta investigación.

Por su parte en el capítulo II, se desarrolla el marco teórico y conceptual, así como los antecedentes, para ello se examinan estudios internacionales como nacionales relacionados al tema de investigación, y se finaliza esta parte con las definiciones conceptuales de la variable principal y sus dimensiones.

En el capítulo III, nos enfocamos en la metodología, aquí damos cuenta del tipo, enfoque y diseño que tiene este trabajo, así como la población y muestra con la que se va a intervenir, seguido de las variables con las cuales se elaborará la operacionalización de las mismas. Así mismo, se definen los instrumentos de recolección de datos con los cuales se obtendrán los resultados del estudio.

En el capítulo IV, se presenta los resultados obtenidos, se explican su procesamiento, el análisis y discusión de los mismos; luego de ello se extraen las conclusiones y recomendaciones respectivas.

Por último en el capítulo V, se presenta la propuesta de un programa de intervención para abordar la problemática del trabajo de investigación; mismo que, se ejecutara en beneficio de los colaboradores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Desde la antigüedad, ya existía la preocupación por los riesgos del trabajo. Por ejemplo, en el siglo IV A.C, Hipócrates observó las múltiples enfermedades del cual padecían las personas de esa época que realizan trabajos en las minas. Posteriormente en siglo XVI, Paracelso, explicó que los insumos utilizados en el trabajo y la enfermedad en el trabajador guardaban una cierta relación, basándose ambos autores únicamente en la técnica de la observación para realizar estas apreciaciones.

Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Laboral de España (2015), menciona que como parte del desarrollo de una empresa, esta debe integrarse en un procedimiento general de gestión, que involucre a todas las actividades en todos sus niveles jerárquicos, por medio del establecimiento y ejecución de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales, es un instrumento que contempla las acciones de prevención de la organización en su procedimiento general de gestión constituyendo una política de prevención, de acuerdo al análisis de los riesgos laborales se podrá direccionar la magnitud de ciertos riesgos que no pudieron evitarse, el cual permitirá obtener información necesaria para la toma de decisiones precisas para accionar con medidas de prevención, las cuales estarán a cargo de la organización.

El análisis de los riesgos, son procedimientos dinámicos donde el análisis inicial, es examinada al implantarse una disposición específica y al haberse detectado perjuicios a la salud de los colaboradores o al detectarse que las acciones de prevención son ineficientes y/o escasos. Para establecerse este procedimiento, se debe tomar en cuenta los análisis

que se ejecutan sobre las causas de los perjuicios para la salud de los colaboradores, las acciones para disminuir y controlar los riesgos y análisis de las situaciones epidemiológicas.

Dicho ministerio manifiesto en su Ley N° 031 del año 1995, la Prevención del Riesgo Laboral, donde su importancia se suscita en mejorar las condiciones laborales de los colaboradores, en materia de niveles de protección dirigido a la seguridad y salud de los mismos, por ello se estableció esta ley que se rige bajo normas reglamentarias y lineamientos a fin de identificar aquellas causas que pueden generar daños graves, lo cual trae como efecto el elevar el nivel de protección de salud dirigida a los trabajadores tanto públicos como privadas, adaptándolas de acuerdo al rubro que se ejecuta en la empresa, también como parte de la estrategia, se busca erradicar a las empresas informales ya que estas generan un alto índice en riesgos laborales.

Desde este enfoque es primordial tener un correcto procedimiento para proyectar la instauración de controles, que sean exactas posterior al análisis de riesgos, los cuales podrán ser objeto de planificaciones, en forma general, las acciones de prevención y protección a adoptar, y específicamente las medidas de emergencia y el cuidado de la salud, así como la indagación y alineación de los colaboradores en materia preventiva.

En el caso del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, mediante la promulgación de su Ley N° 19587, Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo, establece normas técnicas y medidas de prevención, que tengan como principal objetivo proteger la vida, preservar y mantener la integridad sociofísica de los colaboradores. Dentro de la mencionada Ley, también hace referencia que el ámbito laboral debe tener prácticas saludables para el progreso de cada actividad dentro de una organización. Asimismo, el trabajo cumple un rol positivo como espacio de creación y realización personal, estando



enfocado en un marco interdisciplinario, de una manera integral y flexible para generar los recursos necesarios en los centros de trabajo, en tanto se considera que puedan evitar los riesgos laborales y sus derivaciones si se logra la prevención laboral en enfermedades o problemáticas que surgen de manera fortuita, por lo expuesto, esta institución propone revisar las situaciones del trabajador con la finalidad de implementar una temática para prevención en relación a los problemas en riesgos laborales del trabajador.

Por su parte Moreno (2011), nos señala que a nivel mundial los riesgos laborales han ido evolucionando a lo largo de la historia, ya que en un inicio el trabajador carecía de derechos, considerando el trabajo como una obligación, y el principal objetivo del empleador era obtener resultados en mínimo tiempo, mas allá de los costos, económicos y/o humanos. Resalta, que cuando se habla de riesgo laboral se debe tener en cuenta que el colaborador tiene el derecho a la integridad física y a la salud. La empresa moderna, en la actualidad tiene una visión distinta a lo que implica el riesgo laboral, quedando atrás las condiciones denigrantes y abusivas laborales, poniendo en riesgo las facultades de los colaboradores, realizando un sobre esfuerzo a favor de la empresa, en tanto debido a estos cambios podemos decir que las organizaciones tienden a mejorar de manera interna generando mejoras, reconociendo así el valor humano dentro de la organización. Este autor agrega dos dimensiones, la estructural y la simbólica, la primera indica la dimensión simbólica del riesgo, muestra una anatomía relativa con respecto a las circunstancias de riesgo estructural. En cambio, la dimensión simbólica analiza el riesgo de los mercados laborales, reconstruyendo los elementos que en la actualidad la determinamos lógicas y el funcionamiento, dentro de todo este proceso el riesgo laboral son caracterizados por la reestructuración económica, la globalización y como punto más importante la participación

de los trabajadores en el mercado laboral, mientras que las formas simbólicas están dadas por las percepciones, universo simbólico y vivencias que desarrollan los trabajadores en relación al riesgo al que están expuestos.

De otro lado, Rodríguez (2009), analiza esta temática y considera que el riesgo laboral es una probabilidad de accidentarse o enfermarse a consecuencia de las actividades que está ejecutando. Rodríguez, menciona que el riesgo laboral comprende por lo tanto a algo fortuito, que si bien es cierto que son actividades cotidianas en las que el trabajador en ciertas ocasiones lo considera como algo rutinario, no se puede negar que un riesgo laboral también es producto de la falta de interés al velar por la integridad del hombre.

En la misma línea de reflexión, el mismo autor, llega a la conclusión de que si no llega aplicarse el IPERC, las empresas continuarán con los riesgos laborales y esto implicaría cambios drásticos para el sector organizacional, haciendo perder una de trabajadores, sabiendo que se pudo haber evitado los riesgos, generando más víctimas por cualquier tipo de lesión o daño ocasionado por una falta de cultura de prevención en donde las pérdidas humanas y económicas. Siendo así, la aplicación del IPERC, ayuda a detectar de todo tipo de riesgos laborales, generado así mayor seguridad en los trabajadores.

Por su parte el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, busca promover la cultura de prevención en los riesgos laborales en el país, tales como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, entre otros. Por consiguiente, las empresas conformar Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, que son las encargadas de velar por la ejecución de las políticas internas en relación a la prevención de riesgos laborales. Dentro de este marco, se puede destacar que el deber de los empleadores en prevenir los riesgos laborales, y el rol del Ministerio, es fiscalizar y controlar la intervención de los trabajadores y sus

organizaciones, quienes por medio del dialogo social, velan por la promoción y difusión y cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Algunos profesional de la Salud en Seguridad en el Trabajo en nuestro país, difundieron informes técnicos de accidentabilidad en Lima en los sectores de construcción, actividades inmobiliarias, manufactura, comercio por mayor y menor y servicios de salud, con el objetivo de guiar las acciones de prevención y fiscalización hacia las actividades de mayor accidentabilidad en Lima, ya que según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2017, solo se han registrado 65 accidentes laborales mortales a nivel nacional entre enero y abril.

Es importante tomar en cuenta que los profesionales de enfermería son los que están más cercanos a los pacientes, por lo tanto son los que mayor riesgo tienen a una exposición a enfermedades infecciosas, y como consecuencia de ello a tener posibilidad de un accidente laboral con material corto-punzante. Los agentes patógenos a los que se exponen son variados, pero los más severos son a decir de muchos especialistas, el VIH, VHC y VHB. Debemos conocer también otras enfermedades transmisibles de pacientes al personal de enfermería, por vía aérea, como la tuberculosis o la gripe. El personal de enfermería se mantiene en contacto y puede absorber anestésicos, antisépticos, óxido de etileno, drogas citostáticas, medicamentos y preparados.

En consecuencia, los encargados de la dirección empresarial ejecutaran acciones de seguimiento constantemente de las actividades de prevención, con el fin de mejorar de forma permanente las realizará un seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las acciones de identificación, evaluación y control

de riesgos. La información de los riesgos laborales es necesaria para el empleador ya que este toma las decisiones necesarias sobre el cambio de adoptar medidas preventivas.

Por lo antes expuesto, resulta trascendental investigar los factores del riesgo laboral que podrían afrontar los colaboradores de la Clínica Internacional de la sede San Borja, abordando así en la presente investigación, estudiar el riesgo laboral específicamente enfocándonos las áreas de Enfermería, Emergencia y Hospitalario Clínico, conformada por 60 enfermeros, de los cuales 20 son hombres y 40 mujeres. En el caso de la Clínica Internacional, de acuerdo a los trabajadores de mencionadas áreas, se observó que durante el periodo 2017 se han registrado diversos riesgos laborales, los cuales fueron en términos generales: caídas, pinchazos, golpes, riesgo con fluidos (externos), psicolaborales o en casos que por falta de conocimiento no fueron reportados en su momento, pero podemos decir que como empresa no ha incurrido en faltas graves como pérdidas mortales de trabajadores durante el desempeño laboral.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema principal**

¿Cuáles son los factores de riesgo laboral en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017?

### **1.2.2 Problemas secundarios**

¿Cuál es el factor de las características del trabajo en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017?

¿Cuál es el factor de las condiciones de seguridad en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017?

¿Cuál es el factor de la organización del trabajo en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017?

¿Cuál es el factor del origen del trabajo en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar los factores de riesgo laboral en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja.

#### **1.3.1 Objetivos específicos**

Determinar las características del trabajo en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017.

Determinar las condiciones de seguridad en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017.

Determinar la organización del trabajo en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017.

Determinar el origen del trabajo en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017.

### **1.4 Justificación e Importancia**

La Ley 29783, que establece la Seguridad y Salud en el Trabajo, reconoce en su artículo N° 78, el derecho de examen en los factores de riesgo y en el artículo N° 74, resalta como obligación que los colaboradores o sus representantes asumen la responsabilidad de

examinar los programas de capacitación y preparación así como formular recomendaciones al empleador a fin de optimizar la efectividad del mismo.

Por tanto, a nivel teórico esta investigación se encuentra debidamente justificada; puesto que los factores de riesgo laboral al encontrarse evaluadas conjuntamente por el área de gestión y por los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, se tornan cada vez más peligrosos para su bienestar, sea física y/o profesional, es por tal motivo que se considera menester identificar a los mismo y su efecto en la salud de los colaboradores; aparte permitirá ayudar a la planificación, ejecución y valoración de nuevas estrategias y programas para evitar y/o minimizar el impacto de los riesgos laborales y para repercutir en la eficacia de trabajo que los colaboradores realizan.

A nivel metodológico, el presente estudio permitirá identificar los factores de riesgo laboral en la Clínica Internacional y sus características de percepción por el personal del área de Enfermería, Emergencia y Hospitalario Clínico, proporcionando información relevante a las áreas correspondientes para la toma de medidas o acciones de prevención en beneficio de la salud de los trabajadores. Asimismo, este trabajo podrá ser utilizado como guía de investigación para futuros estudios relacionados al problema planteado.

Finalmente a nivel práctico, se fija en los resultados brindados de la presente, los mismos que serán expuestos y de beneficio directo para los trabajadores; puesto que al conocer los factores que determinan el riesgo laboral se podrá proponer un programa de intervención orientado a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Molineros. (2013), del país de Guatemala, realizó una investigación titulada: **“Riesgo Laboral del Personal de Salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala”**, en dicho estudio se constata que los trabajadores de salud no cuentan con las informaciones necesarias del riesgo laboral, los primordiales riesgos que fueron encontrados son los psicosociales, biológicos, físico, ergonómicos y de menor riesgo los químicos, estableciendo de esta forma que cuanto más tiempo se permanece en los servicios, hay mayores posibilidades de padecer accidentes de trabajo, los trabajadores con menos de 5 años de servicio presentan menor riesgo. Teniendo como categorías profesionales tanto lo administrativo y asistencial, contando con la jornada mixta y los turnos rotativos como tal, bajo esta investigación hace mención que numerosos estudios han confirmado que en el ambiente laboral existen riesgos los cuales pueden ocasionar daños a la salud del trabajador, y calidad de vida o inclusive la incapacidad y/o muerte. De igual modo, señala que el desempeño de los trabajadores de la salud genera situaciones de riesgo en relación a sus actividades realizadas y que podrían afectar a la salud y seguridad, sino se toman acciones de prevención para reducir sus efectos. Es importante señalar que el personal que trabaja en este nosocomio en Guatemala, presenta un tipo de riesgo psicosocial, debido a las condiciones laborales y siendo de naturaleza de atención en pacientes psiquiátricos, lo cual puede ocasionar agresiones verbales y/o físicas de parte de

los pacientes hacia los profesionales, esto por las patologías mentales que presenta la población con la cual se realizó el estudio.

Delgado. (2012), del país de España, realizó una investigación titulada: **“Riesgos Derivados de las Condiciones de Trabajo y de la Percepción de Salud según género en la población trabajadora en España”**, el autor menciona que los conocimientos sobre la salud son procedimientos de carácter cognitivo, abierto y contiguo, que consciente ejecutar juicios más o menos básicos de la situación de salud según el estado de bienestar, sin embargo, este discernimiento se ve influenciado por diferentes aspectos como las afirmaciones, estereotipos, actitudes, medio ambiente laboral y motivaciones individuales. Este estudio, tuvo en cuenta las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCT), realizada por el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo en el año 2005 según los datos de esta institución, se muestra que aproximadamente el 15,7% de los trabajadores perciben que su salud está afectada por el trabajo, los trabajadores varones de la industria, la construcción y los transportes, así como las mujeres dedicadas a los servicios de hostelería, las trabajadoras manuales, de la industria, la construcción y de transportes son las que se consideran con peor estado de salud. Y los principales trastornos en ambos sexos son los músculo esqueléticos (dolor de espalda y/o cuello), problemas de visión y alergias en los hombres y problemas de ansiedad, depresión, alteraciones del sueño, cefaleas y la sensación de cansancio en las mujeres y el 7% de los hombres y el 10% de las mujeres han tenido, en los últimos 12 meses, un problema de salud crónico que les ha impedido ir a trabajar. (Todos estos datos obligaron a realizar un abordaje y control inmediato de los problemas y riesgos que en el ámbito laboral son percibidos por los



trabajadores como generadores de daño a su salud, con la finalidad de garantizar total seguridad y un adecuado ambiente de trabajo.

Mansilla. (2011), del país de Colombia, realizó una investigación titulada: **“Estudio sobre el Nivel de riesgos Laborales a los que se encuentran expuestos los enfermeros del Hospital Municipal de Urgencias de la ciudad de Córdoba”**, el autor considera que los diversos factores de riesgos laborales que guardan relación con el entorno físico, químico y biológico del trabajador; en tanto dentro del rol de los enfermeros quienes están expuestos a este tipo de incidentes, podemos considerar que esto ocurre debido a que no cuentan con un flujo adecuado de manejo, o en algunos casos el factor cansancio juega un rol importante en las labores diarias. Como tal el personal de enfermería presenta una mayor frecuencia de exposiciones a ciertos agentes de contaminación, esto sujeto a su periodo de prácticas que ejecuta para mayor conocimiento, así se manifiesta el riesgo de contagio aún sigue siendo un factor que constituye mayor preocupación despertando las dudas en la parte asistencial, en relación a la protección adecuada para la ejecución de sus labores diarias. El estudio precisa que si bien es cierto que dentro de las actividades que ejecuta cada enfermero se puede visualizar el tipo de riesgo a los que están expuestos, desde la atención a un paciente con diverso diagnóstico hasta la falta de tácticas para el desarrollo de sus funciones como el haber tenido la capacitación y/o inducción adecuada para el uso de equipos asignados, pero tampoco podemos desvincular los riesgos mediante algún virus infeccioso, a diferencia del servicio de emergencia, quienes enfrentan diversos factores de riesgos en mayor complejidad en relación a diagnósticos, contaminación con fluidos, cortes punzantes.

Rodríguez. (2009), del país de Colombia, realizó una investigación titulada: **“Exposición a peligros Ocupacionales de los Profesionales de Enfermería de Urgencias, Unidades de Cuidados Intensivos y Sala de Cirugía del Hospital Universitaria de San Ignacio de la ciudad de Bogotá”**, la autora resaltó que el trabajo que realizan los profesionales de enfermería es un derecho humano fundamental y que para ello es necesario alcanzar una vida digna. En los resultados de este estudio, se observa que un 98.3% de la población identifica el riesgo biológico (uso de elementos punzo cortantes, salpicaduras, contacto de sangre o fluidos, material biológico) de mayor índice y un 93.3% como riesgo psicolaboral (stress, sobre carga laboral fatiga); considerando estos dos factores como los más importantes dentro de su investigación, por lo cual plantea una intervención a corto plazo el cual permitirá controlar y disminuir el riesgo de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (ATEP). Así mismo, el estudio tiene presente la implementación de las políticas de bioseguridad que son conocimientos básicos en las áreas de enfermería para que tengan un desempeño más rápido muchas veces omiten ciertos procesos los cuales pueden culminar en un riesgo biológico. La autora sustentó que si bien es cierto que las eventualidades del accionar laboral son acontecimientos que se dan durante las jornadas laborales, no se puede omitir que todo riesgo laboral se puede identificar aplicando medidas de prevención.

Cortés. (2007), Del país de España, realizó una investigación titulada: **“Técnicas de prevención de Riesgos laborales y Seguridad e Higiene en el Trabajo”**, donde el autor menciona que de acuerdo a las condiciones de trabajo contenido en el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se puede detallar que esta normativa los clasifica de tal manera que se lograr detectar los posibles riesgos laborales. El estudio realizado tiene

como objetivo fundamental precisar las consecuencias entre el trabajo como origen del riesgo y la salud como parte fundamental del hombre, ambas pueden verse alterado por el trabajo y en este sentido puede decirse que la actual concepción de la seguridad e higiene del trabajo, que tiene precisamente su origen en la evolución experimentada por ambos términos. Así mismo, el autor tiene en cuenta que los cambios experimentados en la concepción del trabajo a lo largo de la historia han llegado a la situación actual en la que dé lejos de constituir exclusivamente un medio de subsistencia, este constituye un importante elemento de valor social y de desarrollo de su actividad.

San Martín. (2006), Del país de Chile, realizó una investigación titulada: **“La Prevención de Riesgos Laborales en las empresas de Trabajo Temporal”**, en dicho estudio se aborda la prevención de riesgos laborales y donde el autor analiza un las obligaciones surgidas a consecuencia del contrato mercantil, bajo el contrato de puesta a disposición entre dos empresas, la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria, por el que se cede temporalmente a un trabajador en misión. Este estudio se centra en un análisis de la prevención de riesgos laborales pero en la figura del trabajador en misión, es decir, determina la materia preventiva del trabajador o el conjunto de trabajadores que constituyen la actividad en el trabajador cedido y por ello, no se analiza la materia preventiva de la ETT como empresa como empleadora y titular de contratos de trabajo con trabajadores, los cuales son incluidos en los de estructura y área operativa, sino que en la medida en que ésta constituye requiere de una figura especial por la actividad que representa y sobre todo como sujeto activo de la relación triangular que caracteriza a este ámbito; dando a exponer el autor la incertidumbre de los procesos preventivos al existir un mecanismo contractual de por medio.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Escobar y Vargas. (2017), realizaron una investigación titulada: **“Riesgos laborales en profesionales de enfermería del hospital regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica, durante el período 2017”**, en dicho estudio el objetivo del estudio fue determinar los riesgos laborales de los profesionales de Enfermería en el Servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica. El estudio fue de nivel descriptivo, tipo cuantitativo, de corte transversal; mientras que la población seleccionada fueron 30 enfermeras. Los resultados de este estudio, mostraron que el 50% de profesionales de enfermería del servicio de cirugía y medicina presentan riesgo laboral alto, 33,3% un riesgo laboral de nivel medio y tan solo el 16,7% un riesgo laboral bajo. Las autoras señalaron como conclusiones que el riesgo laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de medicina y cirugía, es un riesgo medio referido a que frecuentemente manipulan fluidos corporales como orina, sangre, manipulan excesiva carga física en un solo intento, y no se sienten reconocidos por la institución, seguido por un porcentaje menor considerable de enfermeros que expresan riesgo alto ya que no utiliza protección personal al manipular sustancias, se mantiene de pie por más de 2 horas durante el turno y frecuentemente realizan movimientos de presión.

Coa (2015) realizó una investigación titulada **“Riesgos Ocupacionales Profesionales de Enfermería en Sala de Operaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásica– DR. Eduardo Cáceres Graziani”**, en esta investigación se detallan el tipo de riesgos laborales que presentan los trabajadores del sector salud, en para contribuir y proteger su vida y su salud, teniendo en cuenta el inconveniente que presentan los

problemas de protección. Aparte, la autora refiere que los riesgos laborales son poco conocidos por la parte asistencial y que ignoran aspectos relacionados con su legislación, de todo aquello que pueda surgir acciones inconscientes y poco precavidas ante situaciones peligrosas que se puedan repercutir en la salud. Este estudio, expone que los factores de riesgos ocupacionales a los que se ven expuestos los trabajadores de la salud y en particular el personal de enfermería, pueden clasificarse en factores de riesgos biológicos, factores fisiológicos o de sobrecarga física factores mecánicos o de riesgo de accidentes, factores psicosociales. Todas las profesiones llevan implícito un riesgo, inherente a la naturaleza de su especialidad y al ambiente en que se trabaja. Las enfermedades infecciosas tienen mayor relevancia para el personal de salud que para cualquier otra categoría profesional, por la alta frecuencia de manipulación de elementos corto punzantes y de líquidos potencialmente infecciosos. De igual modo, el tener contacto con el paciente constituye un importante problema para el personal de enfermería, los riesgos psicosociales pueden presentarse por el ambiente físico del trabajo, factores propios de la tarea, organización de los horarios, cambios tecnológicos, estructura jerárquica rígida y relaciones humanas e interprofesionales. La autora, explica y concluye que a la fecha las condiciones de trabajo han ido apareciendo nuevos riesgos en la salud a las que podemos sumar las tipo traumático, las llamamos riesgos psicosociales, teniendo un origen en la organización del trabajo, tan peligrosa y dañina.

Flores y Paucará. (2015), Realizaron una investigación titulada: **“Riesgos Ocupacionales en el Profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima”**, las autoras hacen un énfasis en la labor asistencial del área de cuidados intensivos, quienes de acuerdo a sus actividades suelen presentar

diversos riesgos laborales, debido a que en su proceso de trabajo están expuestas a diversas infecciones tales como: hepatitis B, C e incluso el VIH (por pinchazos con agujas usadas). El análisis y conclusiones de las autoras indican que en tanto el trabajo de las enfermeras varía de acuerdo a su servicio sin desligar del peligro expuesto, considerando que cumplen diferentes tareas dentro de su jornada laboral, a nivel asistencia, administración de medicina, cuidado del paciente, etc. Es fundamental por ello, para el profesional priorizar necesidades, planear el cuidado, promover la salud, prevenir la enfermedad, intervenir en la rehabilitación y el tratamiento, generando el óptimo desarrollo a nivel individual, de colectivos y por supuesto organizacional, donde se pretende optimizar el cuidado, brindando calidad de servicios y así mismo la rentabilidad y el progreso mediante el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Gonzales. (2015), realizó una investigación titulada: **“Accidentes de Trabajo con riesgo Biológico por exposición Percutánea y contacto Cutáneo – Mucoso en el personal de Enfermería del Hospital Dos de Mayo”**, en dicho estudio, se menciona que durante 5 años, de cada 100 sujetos 03 padecen accidentes laborales, siendo las personas más afectadas los técnicos de enfermería. Se consideró que los accidentes más frecuentes, son los que suceden con los punzocortantes en los dedos de las manos, en muchos casos con agujas usadas, incidencias por fluido corporal fue por sangre directa, la mayor parte del personal no usaba barrera de protección física y no recibieron tratamiento post exposición. El autor concluye y precisa que las enfermeras el personal con mayor frecuencia de exposición, sin embargo estas incidencias ocurren debido a que no cumplen las normas de manejo y eliminación de elementos punzo cortantes, esto debido a una serie de factores

tales como que realizan sus actividades de manera rutinaria, problemas personales, no están concentradas, cansancio, entre otras.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Denominación de riesgo laboral**

- Según OHSAS, acrónimo de “Occupational Safety and Health Administration” traducida y conocida como la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, la misma norma que establece los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, y están sujetas a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - implementada en el periodo 2011 (Perú), consignando a que todo empleador garantice un establecimiento y condiciones que protejan la vida, salud y el bienestar de los trabajadores, y aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerarse factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

- De acuerdo con Parra (2003), el riesgo laboral es todo aquel aspecto de trabajo que tiene la potencialidad de causar daño. Esta potencialidad se conoce ya sea por el historial de la empresa en donde se encuentra presente el riesgo o por antecedentes tomados de otra realidad. Un riesgo profesional es aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental y social de las personas. En ese sentido, el análisis de los riesgos se desprende de las medidas de prevención apropiadas para reducirlos o eliminarlos.

- En conclusión, se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, que son susceptibles de originar accidentes que puedan provocar algún problema de salud tanto físico como psicológico.

### **2.2.2 Factores de riesgo laboral**

Es sabido, que el trabajo es fundamental para la vida del hombre, que permite no solo la adquisición de recursos económicos, sino también logra el desarrollo social y la supervivencia de los individuos. De igual modo, es importante resaltar que los factores de riesgo se presentan durante la interacción del individuo con el medio laboral, es decir, que se sitúa cuando el empleador ejerce sus funciones dentro de una institución y es delegado a realizar a tareas forzosas en donde corre riesgo la integridad de su vida y las empresas tienden a una doble pérdida: del recurso económico y del recurso humano.

Según Cortés (2012), considera que toda organización debe brindar una mejor calidad de vida y condiciones de trabajo a sus trabajadores a fin de evitar que la salud del mismo que trabaja se vea afectada por estas situaciones y así clasifico el riesgo laboral en 4 factores o grupos:

#### **Factor de riesgo laboral de condición de seguridad:**

Dentro de las condiciones generales de seguridad, las medidas generales de orden y aseo dentro del local de trabajo son de vital importancia. Gran parte de los accidentes se lograrían evitar si existen un buen estado de pisos, señalización adecuada, sin obstáculos ni acumulaciones de materiales; que puedan caer repentinamente sobre las personas, un espacio suficiente para desplazarse sin tropezar con otros ni contra las partes fijas del local.



También es necesario que exista un orden que al mismo tiempo reduzca el riesgo y haga más fácil el trabajo. Dentro de las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo también se considera el riesgo de incendios, en todo lugar de trabajo existe material que se puede inflamar por eso algunas formas frecuentes de inicio de incendios en lugares de trabajo son: cortocircuitos en instalaciones eléctricas mal hechas, sobrecargadas, y recalentamientos de artículos eléctricos (anafes, planchas, etc.). En sitios donde se trabaja con materiales como pinturas, combustibles, solventes, maderas, los incendios son un riesgo latente aún más evidente.

### **Factores de riesgo laboral de origen físico, químico y biológico:**

Expone que en todo lugar de trabajo siempre está presente un ambiente físico que rodea a las personas trabajando. Entre el ambiente y las personas se produce una interacción que puede causar daño si se sobrepasan determinados niveles de equilibrio normal, los procesos de trabajo en general, producen una modificación del ambiente que muchas veces se ve aumentado en los propios factores de riesgo. Los principales factores del ambiente físico mayormente son: ruido, vibraciones, Iluminación, condiciones de temperatura (calor-frío), radiaciones.

Como riesgo biológico, en este caso, los agentes contaminantes son seres de tamaño microscópico, los cuales provocan enfermedades en el ser humano, una forma de clasificarlos es según su pertenencia a distintas especies de seres microscópicos pero más útil para la prevención es clasificarlos según la forma en que estos se transmiten de persona a persona.

### **Factor de riesgo laboral derivados de las características de trabajo:**

En este ámbito, se traduce como la realización de un esfuerzo físico y mental determinado, donde se define que la carga de trabajo como el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un trabajador para la realización de su tarea. Así mismo, la carga de trabajo es exclusivamente en requerimientos esto durante la jornada que excluye una situación bastante frecuente en muchos trabajos en los recursos físicos y mentales directamente relacionados con la tarea se continúan, en el espacio del hogar. La carga de trabajo como factor de riesgo abarca dos aspectos: la demanda de esfuerzo físico y las demandas mentales o psicológicas del trabajo, siendo ambos aspectos que pueden agravar o ayudar en la recuperación de enfermedades profesionales y enfermedades comunes no laborales.

### **Factores derivados de la organización del trabajo:**

En la actividad laboral moderna, se centra en organizar los tiempos de trabajo, las funciones y las relaciones de los mismos empleadores dentro de una organización. Para que se contribuya a un mejoramiento del nivel de bienestar de los trabajadores se puede operar como un factor agravante del riesgo existente los otros factores mencionados anteriormente. Por ejemplo, si los tiempos se encuentran organizados de modo que por regla se trabaja de noche, aumenta el esfuerzo físico y mental y como efecto adverso se disminuye las capacidades del organismo para recuperarse de la exposición a agentes físicos, químicos o biológicos y aumenta la probabilidad de accidentes. Dentro de este contexto, se considera, a los factores temporales de la organización como a los factores dependientes de tareas; buscando ambos una posibilidad de prevención al riesgo.

## **2.2.3 Teorías de los factores de riesgo laboral**

### **2.3.3.1 Teoría del caso fortuito:**

Esta teoría, se estipula de quien fuera el beneficiario de la utilidad de una persona que debiere ser el obligado a indemnizarle por los riesgos que le ocasiona al realizar sus tareas cotidianas laborales, donde el trabajador padeció una lesión que daño su condición física y/o mental.

### **2.3.3.2 Teoría del cuidado transpersonal:**

Esta teoría se basa en el enfoque del cuidado de la enfermería con trasfondos filosóficos, es decir, se justifica por lo existencial y fenomenológico, donde se describe el cuidado de la persona o paciente como un ideal moral de esta rama profesional de salud, centrándose en relación terapéutica básica entre los seres humanos ante una lesión sufrida al realizar cualquier tipo de actividad que requiera fuerza física y mental.

### **2.3.3.3 Teoría del riesgo de autoridad:**

Esta teoría, refiere que la autoridad es la fuente de responsabilidad, dando relación de dependencia y debe indemnizarse todo hecho ocurrido en el caso de una accidente, respondiendo por la integridad física del trabajador, ya que este obedece órdenes y emplea máquinas que se le suministran y han sido elegidas a instaladas por el patrón, generando el descuido laboral.

#### **2.3.3.4 Teoría del riesgo profesional:**

Esta teoría, expone que todo accidente que sobrevenga en las condiciones definidas por la ley, da derecho en provecho de la víctima donde el mismo obtiene una indemnización aun cuando se haya debido a un caso fortuito o a una imprudencia del obrero.

#### **2.3.3.5 Teoría de la culpa:**

Esta teoría, se enfoca en que quien comete un daño a otra persona debe de ser el encargado de repararlo, pagando las indemnizaciones que se deben. Si bien, esta teoría se aplicó es una de las primeras en cuanto a riesgos laborales, resultaba un tanto injusta ya que imponía la obligación al trabajador de poder comprobar la culpabilidad de su patrón.

#### **2.3.3.6 Teoría de la responsabilidad:**

Esta teoría, se apoya en la idea que en quien recae la obligación de indemnizar a otra persona por un hecho o acto ilícito propio, es directamente quien lleva a cabo la acción u omisión y por tanto es de carácter subjetivo. A su vez, esta teoría cuenta con una serie de elementos para su composición, es decir, para su acción de responsabilidad hacia la persona agravada:

- a) Una acción u omisión personal.
- b) Un daño o perjuicio causado a otra persona (patrimonial o moral).
- c) La violación de un derecho establecido en una norma.
- d) La culpa causada por dolo o negligencia.
- e) Tiene su origen en los contratos o delitos.

Esta teoría concluye, mencionando que cuando se da la responsabilidad, el acreedor tiene la presunción, es decir, solo tiene la obligación de probar la existencia del contrato y por su parte el deudor con aquella presunción tendrá que probar siempre como causa de su irresponsabilidad el caso fortuito o causa mayor. De justificarse la responsabilidad el deudor, esta sumiso a cubrir una indemnización traducida en el pago de daños y perjuicios, según la instancia y ley que protege a la persona víctima de un accidente por riesgo.

#### **2.2.4 Efectos de los factores de riesgo laboral**

Existen una serie de consecuencias y/o efectos que en este caso los trabajadores sufren al no contar con un sistema de prevención de riesgos. Si bien, los factores determinantes son conocidos, identificados y hasta expuestos en capacitaciones, las empresas como empleadores hacen caso omiso lo cual trae y sigo trayendo más pérdidas económicas y humanas.

En ese sentido, se precisa y establece los efectos que los trabajadores puedan llegar a sufrir por la irresponsabilidad compartida (colaborador-organización), entonces las lesiones físicas como mentales se hacen presentes ocasionando otra alteración dentro de las empresas como lo es el retraso de tareas y/o producción de la misma. Algunos prevenciónistas de riesgos en materia de salud e higiene laboral, sitúan ciertos criterios o patologías que los empleadores padecen en su mayoría por algún tipo de accidente que llegan a padecer:

Enfermedades o lesiones físicas:

- Caídas (trae como consecuencia inmovilidad de las extremidades externas e internas)
- Cortes (trae como consecuencia infecciones)
- Golpes (trae como consecuencia lesiones encéfalo craneano)
- Incrustaciones (trae como consecuencia infecciones e inflamaciones).

Enfermedades mentales o emocionales:

- Ansiedad y depresión
- Cambios de actitud
- Fatiga y cansancio

## **2.3 Definiciones Conceptuales**

### **Riesgo laboral:**

Un primer concepto es el de factor de riesgo, lo entendemos como el elemento o conjunto de estos, que estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador.

- Cabaleiro (2010), el riesgo es toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave e inminente.

- Díaz (2010), establece que la prevención de riesgos laborales, es la actuación a desarrollar en el seno de la empresa y deberá integrarse en su sistema de gestión,

comprendiendo tanto al conjunto de actividades como a todos sus niveles jerárquicos, y debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se presente.

- García & Royo (2006), refieren que los riesgos en centros sanitarios consideran las condiciones del trabajo de un centro sanitario son peculiares y tienen que ver con las actividades que en él se desarrollan y con cada área funcional (laboratorio, anatomía patológicas dependencias asistenciales, pruebas diagnósticas). Ello puede influir de manera significativa en la generación de riesgos laborales y/o ambientales en el propio medio hospitalario y fuera de él.

- Parra (2003), clasifica al riesgo laboral de un modo que permita su identificación en un local de trabajo cualquiera. En primer lugar, define riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. Esta potencialidad se conoce ya sea por el historial de la empresa en donde se encuentra presente el riesgo o por los antecedentes tomados de otras realidades. De otro lado, un riesgo profesional es aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental y social de las personas. Menciona también, que es importante resaltar que de un adecuado análisis de los riesgos se desprenden medidas de prevención apropiadas para reducirlos o eliminarlos.

### **Características del trabajo:**

Según la ANARP (Asociación Nacional de Prevención de Riesgos), menciona que las características del trabajo hace referencia a las peculiaridades que tienen las tareas que realizan los trabajadores y las condiciones en que desarrollan las mismas.

### **Condiciones de seguridad:**

Según Marcia (2009), las condiciones de seguridad son las medidas que toda empresa tiene para la protección y prevención de accidentes en sus colaboradores. La autora expone que son necesarias y hasta obligatorias contar con condiciones de seguridad según lo indica el marco de la salud y seguridad del trabajo fundamentado por la propia OIT (Organización Internacional del Trabajo).

### **Organización del trabajo:**

Según Rodríguez y Chávez (2004), señalan que la organización del trabajo es el aspecto minucioso que tiene la organización cuando le encarga una tarea o responsabilidad a su empleado, es decir, describe al pie de la letra la actividad que debe ejecutar sin tener que ocasionar un daño en la acción como en el trabajador. Los autores indican que esta es una manera de prevención, por parte de unas organizaciones en donde si bien las tareas no suelen ser de alto riesgo si involucra la presión que pueda traer un desgaste mental y por ende un desgaste físico.

### **Origen del trabajo:**

Según Alpino (2001), hablar de origen de trabajo, es expresar no solo los antecedentes legales que hacen que el trabajador tenga el derecho a ser indemnizado por padecer un accidente dentro de su empresa, sino que va más a un plano de causas, aquellas causas que son detonadores de lesiones que llegan a padecer los empleados. El autor indica, la importancia de identificar y tomar en cuanto los indicadores de riesgo.



## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y Diseño de Investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2003), la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, asimismo mide de manera independiente la variable a los que se refieren o se centran en medir con la mayor precisión posible. En ese marco, la presente investigación es de tipo descriptivo porque determina y recolecta datos sobre diversos aspectos o dimensiones de fenómenos que se está investigando.

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

El diseño de la investigación es no experimental ya que se realiza sin manipular deliberadamente variables, según Hernández Fernández y Baptista (2003) en un estudio no experimental no se construye ninguna situación sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente.

Aparte, es de corte transversal; porque las variables serán medidas en un solo momento procediéndose a su descripción y análisis.

### **3.1.3 Enfoque de investigación**

Es de enfoque cuali-cuantitativo, es decir, comprende un aspecto mixto; cualitativo porque describe el problema como el fenómeno social que es y cuantitativo porque se basara en un procedimiento estadístico el cual permitirá obtener aquellos resultados de la variable como de las dimensiones.

## **3.2 Población y Muestra**

### **3.2.1 Población**

La población de estudio, está conformada por 60 enfermeros de ambos sexos, 40 mujeres y 20 hombres, en los rangos de edades de 20 a 50 años dentro del área de Enfermería, Emergencia y Hospitalario Clínico, pertenecientes a la Clínica Internacional del distrito de San Borja.

### **3.2.2 Muestra**

El tipo de muestreo es censal pues se seleccionó el 100% de la población, al considerarla toda la población que conforma el área de Enfermería, Emergencia y Hospitalario Clínico.

### **3.2.3 Criterios de inclusión de los participantes**

- Personal de enfermería del servicio de emergencia y Hospitalario clínico.
- Personal con previo consentimiento informado.
- Personal con experiencia de trabajo de 6 meses a más
- Cuyo rango de edad oscile entre 20 y 50 años.

### 3.3 Identificación de la Variable y su Operacionalización

#### 3.3.1 Identificación de la variable

La presente investigación tiene como objetivo principal el determinar los factores de riesgo laboral que suscitan en la Clínica Internacional del distrito de San Borja, durante el período 2017. Entonces, se logra identificar que solo existe una variable principal en este estudio la cual es el Riesgo Laboral.

#### 3.3.2 Operacionalización de la variable

| VARIABLE              | DIMENSIONES                 | INDICADORES               | ITEMS            | ESCALAS                  | INSTRUMENTO  |
|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------|--------------------------|--|
| <b>RIESGO LABORAL</b> | Características del trabajo | Prácticas de postura      | 10, 11,          | Totalmente<br>Acuerdo    | Cuestionario basado en el modelo de Cortes (2012). |
|                       |                             | Tipos de esfuerzo         |                  |                          |  |
|                       |                             | Situaciones ergonómicas   | 12, 13           |                          |  |
|                       |                             | Carga mental              |                  |                          |  |
|                       | Condiciones de seguridad    | Zonas de escapa           | 1, 2, 3,<br>4, 5 | Acuerdo                  |  |
|                       |                             | Zonas seguras             |                  |                          |  |
|                       |                             | Situaciones de emergencia |                  | Indeciso                 |  |
|                       |                             | Extintores                |                  |                          |  |
|                       |                             | Señalizaciones            |                  | Desacuerdo               |  |
|                       | Organización del trabajo    | Jerarquías establecidas   | 14, 15,          | Totalmente<br>Desacuerdo |  |
|                       |                             | Tareas asignadas          |                  |                          |  |
|                       |                             | Horarios asignados        | 16, 17           |                          |  |
|                       |                             | Tiempo                    |                  |                          |  |

|  |                    |                          |                 |  |  |
|--|--------------------|--------------------------|-----------------|--|--|
|  |                    | Agentes contaminantes    |                 |  |  |
|  | Origen del trabajo | Contaminación de fluidos | 6, 9,<br>10, 11 |  |  |
|  |                    | Agentes físicos          |                 |  |  |
|  |                    | Agentes biológicos       |                 |  |  |
|  |                    |                          |                 |  |  |

Fuente: elaboración propia. 2018.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Evaluación y Diagnóstico**

#### **3.4.1 Técnica**

Tamayo & Tamayo (2008), refieren que la técnica es aquella que hace posible dar respuesta a situaciones de problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recopilación sistemática de información, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida. En ese sentido, se usó un cuestionario para el recojo de datos, mediante la formulación estandarizada de preguntas, las mismas que fueron aplicadas a cada personal que comprenda nuestra muestra.

#### **3.4.2 Instrumento**

Es un documento mediante el cual servirá para recoger información estructurada referente a los indicadores de la variable aplicada en el tema de investigación.

#### **3.4.3 Cuestionario**

De acuerdo con Hurtado (2000), un cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas importantes y relacionadas a un determinado evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información.

En nuestro estudio diseñamos un cuestionario de carácter aplicativo, el cual fue llenado por cada uno de los participantes que fueron seleccionados en la investigación. El instrumento consta de una breve introducción, donde se presenta los objetivos y datos generales. Se aplicó un cuestionario basado en el modelo Cortés (2012) y se tomó en cuenta los siguientes factores relacionados al riesgo laboral:

- Factores de las características del trabajo
- Factores de las condiciones de seguridad
- Factores de la organización del trabajo
- Factores del origen del trabajo

El tiempo promedio de llenado del cuestionario fue de 15 a 20 minutos por cada uno de los participantes.

Por cada dimensión considerada, se elaboraron cuatro preguntas o ítems.

Se creó el formato de aplicación del instrumento tomando como referencia datos básicos de la muestra. La recolección de datos fue de carácter anónimo para que los participantes se sientan cómodos en brindar sus respuestas. Por otro lado, se menciona que el instrumento fue realizado con preguntas cerradas con escalamiento tipo Likert.

## **CAPITULO IV**

### **PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DE LOS RESULTADOS**

#### **4.1 Procesamiento de los Resultados**

Este proceso se realizó con la autorización de los funcionarios clave de la Clínica, a los cuales también se les informó para la etapa de la aplicación del instrumento de recojo de datos.

El recojo de los datos lo realizó la propia investigadora, guiando y supervisando el cuestionario auto aplicativo por parte de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia. Los datos obtenidos fueron vaciados, codificados en la Matriz de Datos elaborada en formato Microsoft Excel para Windows 2013. El análisis de la información para su procesamiento estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS (Statistics Package for Social Sciencies o traducido el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales) en su Versión N° 23. Los resultados se presentan en forma de gráficos y tablas estadísticas, que a su vez fueron debidamente analizados e interpretados según las dimensiones e indicadores respectivos. Se muestran los siguientes valores porcentuales obtenidos.

#### **4.2 Presentación de los Resultados**

##### **4.2.1 Presentación de los resultados descriptivos**

**Tabla N° 01. Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación Factores de Riesgo Laboral.**

|               |          |       |
|---------------|----------|-------|
| <b>N</b>      | Válido   | 60    |
|               | Perdidos | 0     |
| <b>Media</b>  |          | 66,02 |
| <b>Mínimo</b> |          | 53    |
| <b>Máximo</b> |          | 76    |

Se observa que

en la tabla N° 01 de estadísticas descriptivas sobre los Factores de Riesgos Laborales, en el cual se evaluó a 60 trabajadores obteniendo una media de 66,02 de la muestra evaluada, al que se le categoriza como Media. Asimismo, se obtuvo un valor mínimo de 53 y un valor máximo de 76.

**Tabla N° 02. Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones de la variable Factores de Riesgo Laboral.**

|               |          | Condicion_se<br>guridad | Origen_fisico | Caracteristica<br>_trabajo | Organizacion<br>_trabajo |
|---------------|----------|-------------------------|---------------|----------------------------|--------------------------|
| <b>N</b>      | Válido   | 60                      | 60            | 60                         | 60                       |
|               | Perdidos | 0                       | 0             | 0                          | 0                        |
| <b>Media</b>  |          | 16,87                   | 15,95         | 16,70                      | 16,50                    |
| <b>Mínimo</b> |          | 11                      | 13            | 13                         | 13                       |
| <b>Máximo</b> |          | 20                      | 20            | 20                         | 20                       |

En las dimensiones que abarcan los factores de riesgo laboral podemos observar los siguientes resultados:

En el factor Características de Trabajo se puede apreciar:

- Una media de 16,70 puntos.
- Un mínimo de 13 puntos.
- Un máximo de 20 puntos.

En el factor Condiciones de seguridad se puede apreciar:

- Una media de 16,87 puntos.
- Un mínimo de 11 puntos.
- Un máximo de 20 puntos.

En el factor Organización de Trabajo se puede apreciar:

- Una media de 16,50 puntos.
- Un mínimo de 13 puntos.
- Un máximo de 20 puntos.

En el factor Origen Físico se puede apreciar:

- Una media de 15,95 puntos.
- Un mínimo de 13 puntos.
- Un máximo de 20 puntos.

#### 4.2.2 Presentación de los resultados sociodemográficos

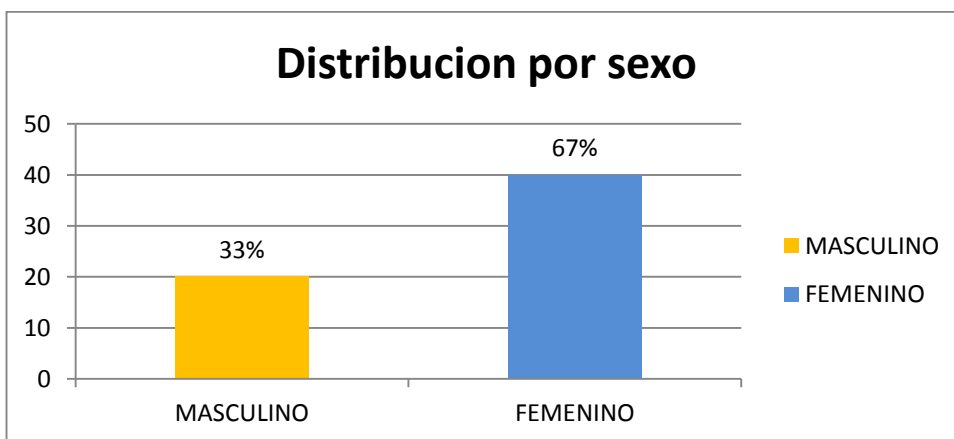


Figura 01. *Distribución porcentual por sexo.*



### Interpretación:

En los resultados obtenidos, se puede observar que del total de trabajadores de la Clínica internacional, el 67% corresponde al sexo femenino, mientras que el 33% corresponde al sexo masculino.

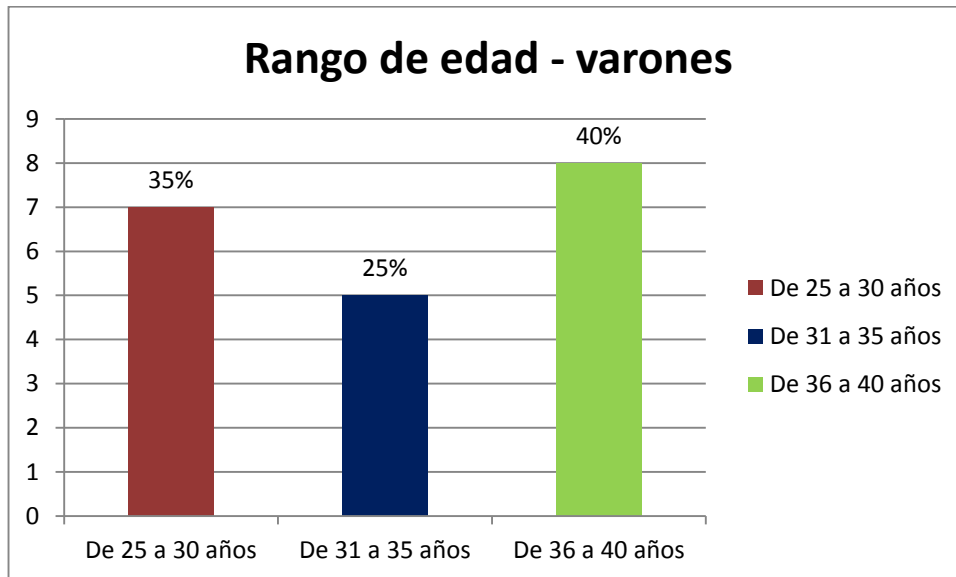


Figura 02. *Distribución porcentual por rango de edad en los varones.*

### Interpretación:

En los resultados obtenidos, se puede observar que del total de trabajadores de la Clínica Internacional correspondiente al sexo masculino con un rango de edad que fluctúan entre 36 y 40 años representan al 40%, mientras el 35% representa al rango de edad de 25 a 30 años y el 25% representa al rango de edad de 31 a 35 años; los cuales participaron de este estudio.

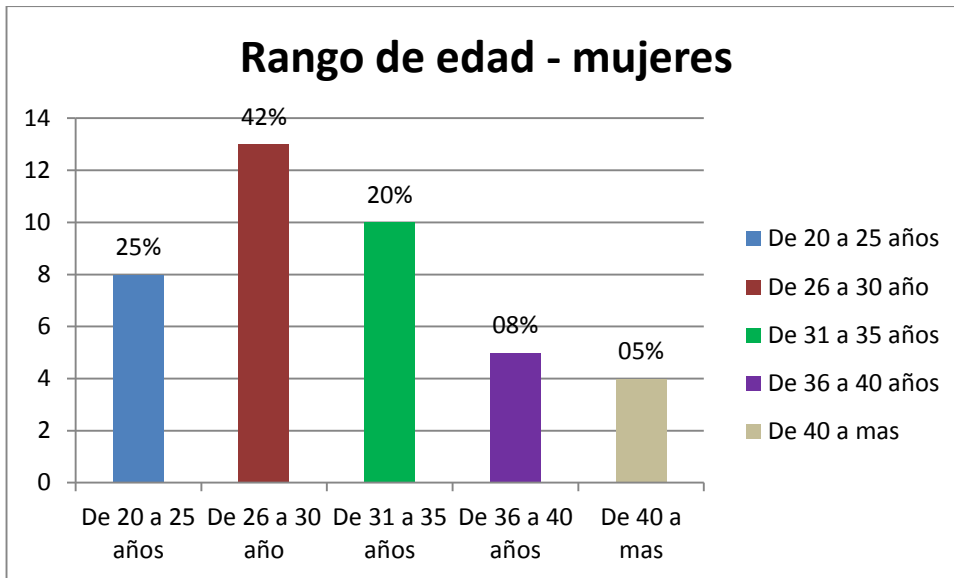


Figura 03. *Distribución porcentual por rango de edad en las mujeres.*

**Interpretación:**

En los resultados obtenidos, se puede observar que del total de trabajadoras de la Clínica Internacional correspondiente al sexo femenino con un rango de edad de 26 a 30 años representan al 42%, con el 25% representa al rango de edad de 20 a 25 años, el 20% representa al rango de edad de 31 a 35 años, mientras el 8% representa al rango de edad de 36 a 40 años y por último el 5% representa al rango de edad de 40 a más años; las cuales participaron de este estudio.

### 4.2.3 Presentación de los resultados

Tabla N° 3

#### Resultados del objetivo general de la variable riesgo laboral

| Factores                   | FACTORES DE RIESGOS LABORALES |            |          |         |                    |       |               |
|----------------------------|-------------------------------|------------|----------|---------|--------------------|-------|---------------|
|                            | Totalmente Desacuerdo         | Desacuerdo | Indeciso | Acuerdo | Totalmente Acuerdo | Total | Total a Favor |
| CONDICIÓN DE SEGURIDAD     | 0                             | 0.4        | 12.5     | 52.1    | 35                 | 100   | 43.6          |
| ORIGEN FÍSICO              | 0                             | 0          | 20.85    | 59.6    | 19.6               | 100   | 39.6          |
| CARACTERÍSTICAS DE TRABAJO | 0                             | 0          | 16.3     | 50.0    | 33.7               | 100   | 41.9          |
| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO   | 0                             | 0          | 13.3     | 60.8    | 25.85              | 100   | 43.3          |
|                            |                               |            |          |         |                    |       |               |

Fuente. (Elaboración Propia)

Comentario:

De acuerdo a la tabla N° 3, en el que se observa los resultados del objetivo general de la variable riesgo laboral donde se evaluó a 60 trabajadores. Se observa lo siguiente:

- En el factor condiciones de seguridad; el 52.1% está de acuerdo, el 35% está totalmente de acuerdo, el 12.5% está indeciso y el 0.4% está en desacuerdo con este factor. Asimismo se observa un puntaje promedio a favor de 43.6
- En el factor origen físico; el 59.6% está de acuerdo, el 20.85% está indeciso y el 19.6% está totalmente de acuerdo. Asimismo se observa un puntaje promedio a favor de 39.6
- En el factor características de trabajo; el 50% está de acuerdo, el 33.7% está totalmente de acuerdo y el 16.3% está indeciso. Asimismo se observa un puntaje promedio a favor de 41.9

- En el factor organización del trabajo; el 60.8% está de acuerdo, el 25.85% está totalmente de acuerdo y el 13.3% está indeciso. Asimismo se observa un puntaje promedio a favor de 43.3

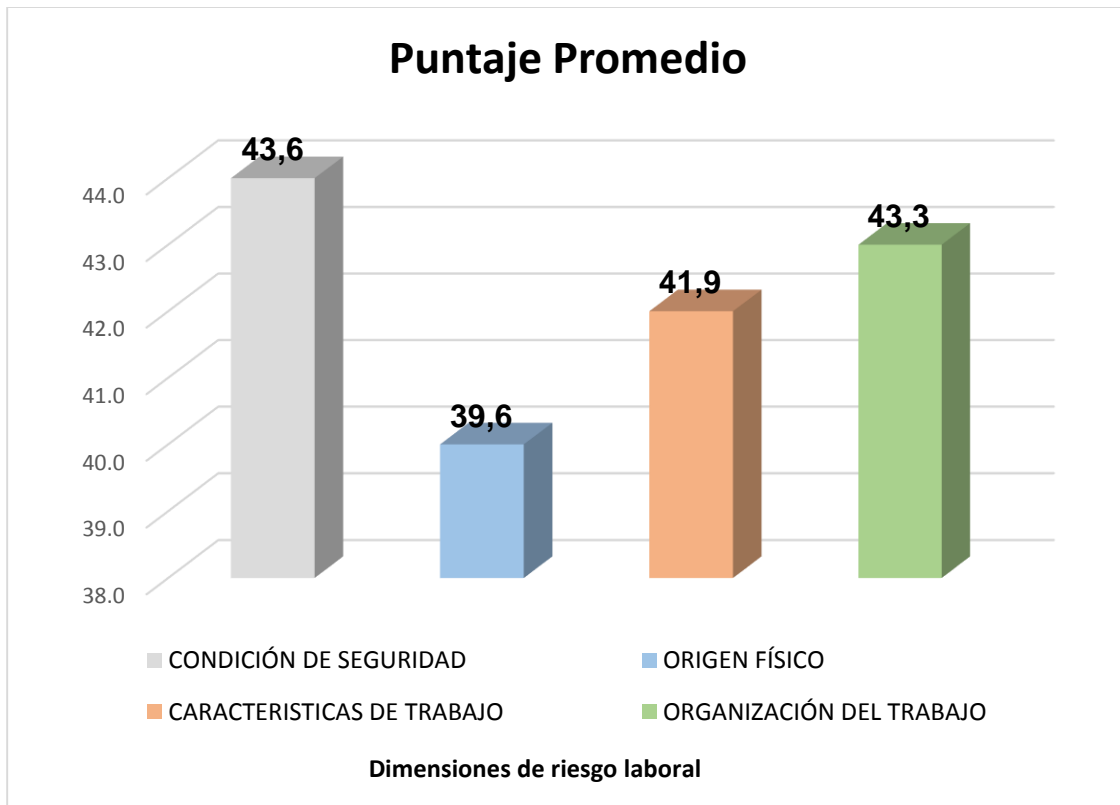


Figura 04. *Puntajes promedio de factores de riesgo laboral.*

**Comentario:**

En los resultados obtenidos, se puede observar el puntaje promedio a favor de cada dimensión siendo estos; un puntaje promedio de 43,6 a favor de las condiciones de trabajo como principal factor del riesgo laboral, un puntaje promedio de 43,3 a favor de la organización del trabajo como principal factor del riesgo laboral, un puntaje promedio de 41,9 a favor de las características de trabajo como principal factor del riesgo laboral y un puntaje promedio de 39,6 a favor del origen físico como principal factor del riesgo laboral.

**Tabla N° 4**

**Resultados de la dimensión características de trabajo de la variable riesgo laboral**

| Ítems                             | CARACTERÍSTICAS DE TRABAJO |            |              |            |                    |             |               |
|-----------------------------------|----------------------------|------------|--------------|------------|--------------------|-------------|---------------|
|                                   | Totalmente Desacuerdo      | Desacuerdo | Indeciso     | Acuerdo    | Totalmente Acuerdo | Total       | Total a Favor |
| 9                                 | 0                          | 0          | 8.3          | 48.3       | 43.3               | 100         | 45.8          |
| 10                                | 0                          | 0          | 11.7         | 50         | 38.3               | 100         | 44.15         |
| 11                                | 0                          | 0          | 23.3         | 46.7       | 30                 | 100         | 38.35         |
| 12                                | 0                          | 0          | 21.7         | 55         | 23.3               | 100         | 39.15         |
| <b>características de trabajo</b> | <b>0</b>                   | <b>0</b>   | <b>16.3%</b> | <b>50%</b> | <b>33.7%</b>       | <b>100%</b> |               |

Fuente. (Elaboración Propia)

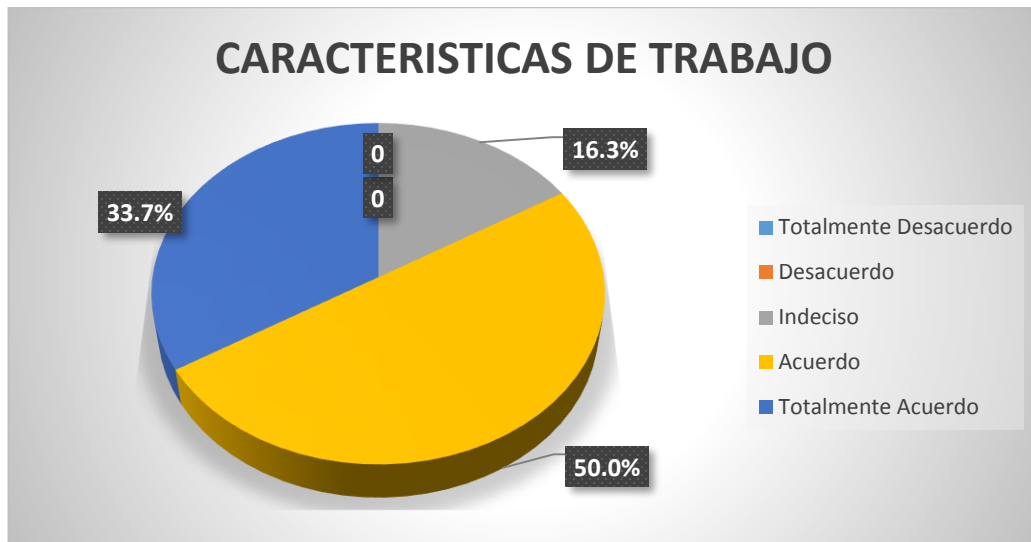


Figura 05. Distribución porcentual de la dimensión característica de trabajo.

**Interpretación:**

En los resultados obtenidos que se observan en la tabla N° 4 y figura N° 5, se puede observar que el nivel que predomina en los trabajadores de la Clínica Internacional es considerado, en la categoría “Acuerdo”, representado por el 50% de la muestra evaluada, el 33,7% representa a la categoría “Totalmente Acuerdo” y el 16,3% representa a la categoría “Indeciso”.

**Tabla N° 5**

**Resultados de la dimensión condiciones de seguridad de la variable riesgo laboral**

| Ítems                    | CONDICIÓN DE SEGURIDAD |            |          |         |                    |       |               |
|--------------------------|------------------------|------------|----------|---------|--------------------|-------|---------------|
|                          | Totalmente Desacuerdo  | Desacuerdo | Indeciso | Acuerdo | Totalmente Acuerdo | Total | Total a Favor |
| 1                        | 0                      | 0          | 10       | 43.3    | 46.7               | 100   | 45            |
| 2                        | 0                      | 0          | 6.7      | 61.7    | 31.7               | 100   | 46.7          |
| 3                        | 0                      | 1.7        | 13.3     | 61.7    | 23.3               | 100   | 42.5          |
| 4                        | 0                      | 0          | 20       | 41.7    | 38.3               | 100   | 40            |
| condiciones de seguridad | 0                      | 0.4%       | 12.5%    | 52.1%   | 35%                | 100%  |               |

Fuente. (Elaboración Propia)

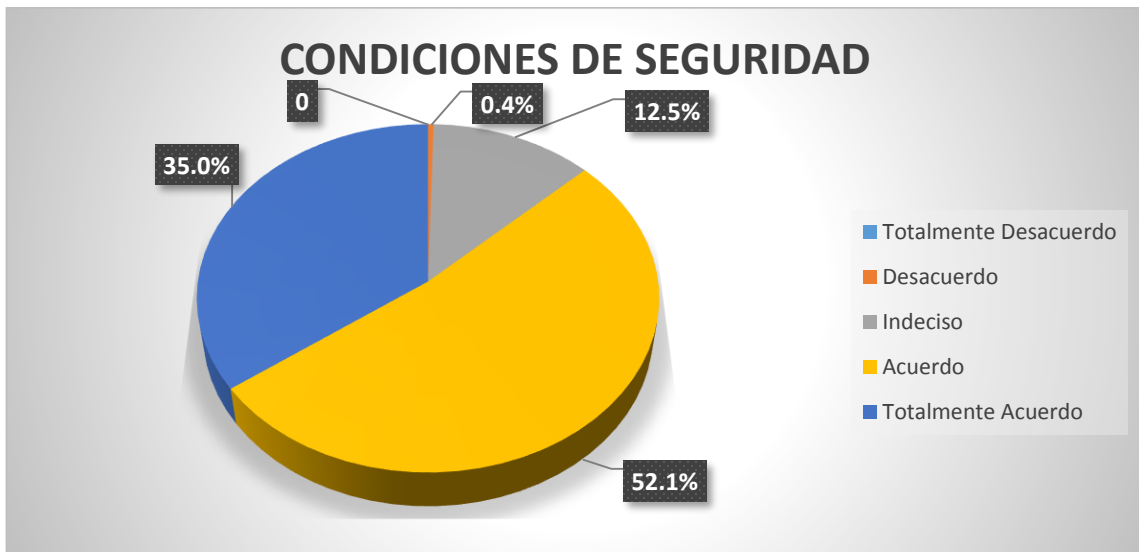


Figura 06. Distribución porcentual de la dimensión condiciones de seguridad.

**Interpretación:**

En los resultados obtenidos que se observan en la tabla N° 5 y la figura N° 6, se puede observar que el nivel que predomina en los trabajadores de la Clínica Internacional, es considerado en la categoría “Acuerdo”, representado por el 52,1% de la muestra evaluada,

el 35% representa a la categoría “Totalmente Acuerdo”, el 12,5% representa a la categoría “Indeciso” y el 0,4% representando a la categoría “Desacuerdo”.

**Tabla N° 6**

**Resultados de la dimensión organización del trabajo de la variable riesgo laboral**

| Ítems                           | ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO |            |              |              |                    |             |               |
|---------------------------------|--------------------------|------------|--------------|--------------|--------------------|-------------|---------------|
|                                 | Totalmente Desacuerdo    | Desacuerdo | Indeciso     | Acuerdo      | Totalmente Acuerdo | Total       | Total a Favor |
| 13                              | 0                        | 0          | 3.3          | 60           | 36.7               | 100         | 48.35         |
| 14                              | 0                        | 0          | 3.3          | 75           | 21.7               | 100         | 48.35         |
| 15                              | 0                        | 0          | 21.7         | 55           | 23.3               | 100         | 39.15         |
| 16                              | 0                        | 0          | 25           | 53.3         | 21.7               | 100         | 37.5          |
| <b>Organización del trabajo</b> | <b>0</b>                 | <b>0</b>   | <b>13.3%</b> | <b>60.8%</b> | <b>25.9%</b>       | <b>100%</b> |               |

Fuente. (Elaboración Propia)

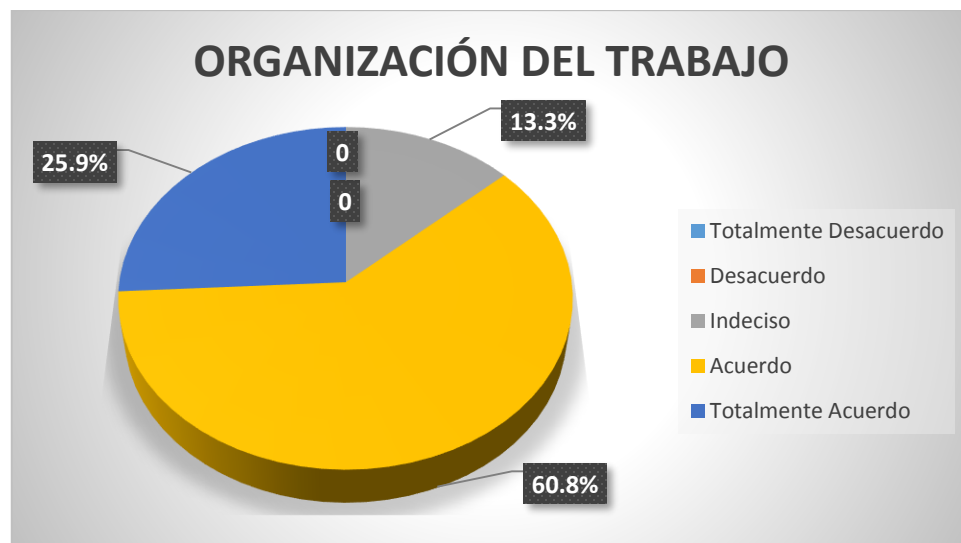


Figura 07. Distribución porcentual de la dimensión organización del trabajo.

**Interpretación:**

En los resultados obtenidos que se observan en la tabla N° 6 y la figura N° 7, se puede observar que el nivel que predomina en los trabajadores de la Clínica Internacional, es

considerado en la categoría “Acuerdo”, representado por el 60,8% de la muestra evaluada, el 25,9% representa a la categoría “Totalmente Acuerdo” y el 13,3% representa a la categoría “Indeciso”

**Tabla N° 7**

**Resultados de la dimensión origen físico de la variable riesgo laboral**

| Ítems                | ORIGEN FÍSICO         |            |          |         |                    |       | Total a Favor |
|----------------------|-----------------------|------------|----------|---------|--------------------|-------|---------------|
|                      | Totalmente Desacuerdo | Desacuerdo | Indeciso | Acuerdo | Totalmente Acuerdo | Total |               |
| 5                    | 0                     | 0          | 11.7     | 68.3    | 20                 | 100   | 44.15         |
| 6                    | 0                     | 0          | 30       | 46.7    | 23.3               | 100   | 35            |
| 7                    | 0                     | 0          | 21.7     | 63.3    | 15                 | 100   | 39.15         |
| 8                    | 0                     | 0          | 20       | 60      | 20                 | 100   | 40            |
| <b>Origen físico</b> | 0                     | 0          | 20.9%    | 59.6%   | 19.6%              | 100%  |               |

Fuente. (Elaboración Propia)

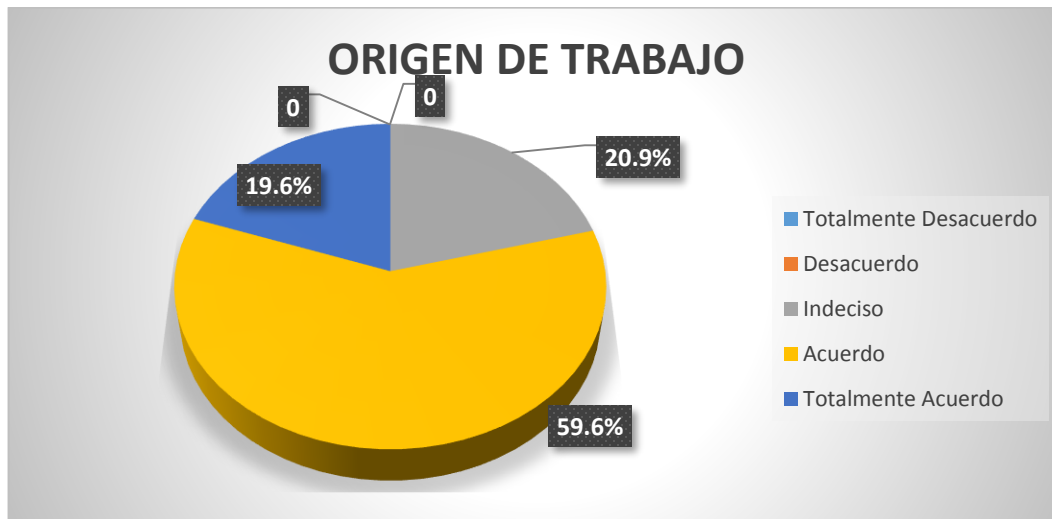


Figura 08. Distribución porcentual de la dimensión origen de trabajo.

**Interpretación:**

En los resultados obtenidos, se puede observar que el nivel que predomina en los trabajadores del área de emergencias en enfermería es considerado en la categoría



“Acuerdo”, representado por el 59,6% de la muestra evaluada, el 20,9% está representado por la categoría “Indeciso” y el 19,6% representa a la categoría “Totalmente Acuerdo”.

#### **4.3 Análisis y Discusión de los Resultados**

El objetivo de la investigación es determinar los factores del riesgo laboral en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017; para lo cual se aplicó un cuestionario basado en el modelo Cortes (2012) a 60 enfermeros/as.

Por tanto, según a lo encontrado en la presente investigación sobre los factores de riesgo laboral, se ha confirmado que existen factores que determinan en gran medida el riesgo laboral en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, quienes fueron sometidos a una evaluación para comprobar los factores del riesgo laboral que prevalecen en la organización, los cuales están divididos en cuatro factores que conforman la variable de investigación.

De acuerdo a los resultados conseguidos, muestran que los trabajadores están totalmente de acuerdo que los factores: características de trabajo, condiciones de seguridad, organización del trabajo y origen de trabajo; los cuales son determinantes del riesgo laboral en el área de enfermería de la Clínica Internacional del distrito de San Borja.

Estos resultados son desfavorables para la organización; puesto que, la salud de los trabajadores están en riesgo afectando directamente a su rendimiento laboral y deserción laboral. Según lo mencionado por Cortés (2012) en los estudios de riesgos laborales, considera que los trabajadores deben desarrollarse en un ambiente de trabajo que garantice las condiciones adecuadas a fin de evitar que la salud del trabajador pueda

resultar afectada por las condiciones que el mismo crea; puesto que, las buenas condiciones de trabajo condicionan a que el trabajador alcance una mejor calidad de vida. Asimismo, Rodríguez (2009), considera que el riesgo laboral, es una probabilidad de accidentarse o enfermarse a consecuencia de las actividades que está ejecutando. Por su parte García & Royo (2006) consideran que las condiciones del trabajo de un centro sanitario son peculiares y tienen que ver con las actividades que en él se desarrollan y con cada área funcional (laboratorio, anatomía patológicas dependencias asistenciales, pruebas diagnósticas).

En cuanto la Dimensión I de **características de trabajo**, el nivel que predomina en los trabajadores del área de emergencias en enfermería es considerado en la categoría “Acuerdo”, representado por el 50% de la muestra evaluada, seguido del 33.7% que representa a la categoría “Totalmente Acuerdo” y el 16.3% representa a la categoría “Indeciso”. Es decir, el 83,7% de los trabajadores considera que las características de trabajo son determinantes del riesgo laboral. Según lo mencionado por Molineros (2013), afirma que los riesgos laborales de los trabajadores de la salud están condicionadas por las características del trabajo a lo que están expuestos como las de riesgo psicosocial presentes en pacientes psiquiátricos que producen agresiones físicas y/o verbales; así como también riesgos de carácter físico, ergonómicos y biológicos.

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión II **condiciones de seguridad**, se obtuvo como resultados, el nivel que predomina en los trabajadores del área de emergencias en enfermería es considerado en la categoría “Acuerdo”, representado por el 52,1% de la muestra evaluada, seguido del 35% que representa a la categoría “Totalmente Acuerdo”, el 12,5% representa a la categoría “Indeciso” y el 0,4% representando a la

categoría “Desacuerdo”. Es decir, el 87% de los trabajadores considera que las condiciones de seguridad son un factor altamente determinante del riesgo laboral; debido a que las medidas de orden y aseo en el ambiente de trabajo son de suma importancia porque garantizan un buen estado de pisos, señalizaciones adecuadas. De acuerdo a lo contrastado en la investigación realizado por Escobar & Vargas (2017), refieren que los profesionales de enfermería por desarrollar actividades en el sector salud están expuestos constantemente a diferentes riesgos laborales como las condiciones de seguridad; puesto que, tienen un manejo de secreciones biológicas y fluidos que son generados por el medio ambiente físico que a afectan directamente en su estado de salud como en su desempeño laboral.

En cuanto a la Dimensión III de **organización del trabajo**, el nivel que predomina en los trabajadores del área de emergencias en enfermería es considerado en la categoría “Acuerdo”, representado por el 60.8% de la muestra evaluada, seguido del 25.9% que representa a la categoría “Totalmente Acuerdo” y el 13.3% representa a la categoría “Indeciso”. Es decir, el 86,7% de trabajadores refiere que la organización del trabajo determina el riesgo laboral. De acuerdo a lo contrastado por Mansilla (2011) en su estudio sobre riesgos laborales en entornos físicos, biológicos y químicos, considera que el personal de enfermería están en gran medida expuestos a mayores riesgos laborales desde la atención a un usuario con un diagnostico específico hasta el mal manejo de los implementos de trabajo para el ejercicio de sus funciones; sumado a ello están el cansancio laboral que presentan debido a que sus jornadas de trabajo son rotativos.

En cuanto a la Dimensión IV de **origen de trabajo**, el nivel que predomina en los trabajadores del área de emergencias en enfermería es considerado en la categoría

“Acuerdo”, representado por el 59,6% de la muestra evaluada, seguido del 20,9% que representa a la categoría “Totalmente Desacuerdo” y el 19,6% representa a la categoría “Totalmente Acuerdo”. Es decir, el 79,2% de los trabajadores considera que las condiciones de seguridad son un factor altamente determinante del riesgo laboral. De acuerdo a lo contrastado en la investigación realizado por Gonzales (2015) en el Hospital Dos de Mayo, en el cual determina que los accidentes de trabajo en los trabajadores, tienen relación con las características de origen físico, debido a que se encontraban expuestos a materiales punzocortantes siendo los trabajadores más afectados los enfermeros/as, haciendo referencia, que la exposición a estos riesgos laborales de carácter físico generaba a que los trabajadores presenten una incapacidad laboral de forma total, permanente o leve.

#### **4.4 Conclusiones**

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron, se establecieron las siguientes conclusiones:

1. Los factores que determinan el riesgo laboral en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017; son con un 43,6% respondió que los factores de riesgo se deben a las condiciones de seguridad y un 39,6% expusieron que este problema se da por el origen de trabajo.
2. En cuanto a la dimensión característica del trabajo, el 41,9% de los trabajadores refiere que las características de trabajo son otro factor altamente determinante de los riesgos laborales en la Clínica Internacional del distrito de San Borja.
3. En cuanto a la dimensión condiciones de seguridad, el 43,6% de los trabajadores refiere que las condiciones de seguridad en el trabajo son un factor altamente

determinante de los riesgos laborales en la Clínica Internacional del distrito de San Borja.

4. En cuanto a la dimensión organización del trabajo, el 43,3% de los trabajadores refiere que la organización en el trabajo es un factor altamente determinante de los riesgos laborales en la Clínica Internacional del distrito de San Borja.
5. En cuanto a la dimensión origen de trabajo, el 39,6% de los trabajadores refiere que el origen físico en el trabajo es un factor altamente determinante de los riesgos laborales en la Clínica Internacional del distrito de San Borja.

#### **4.5 Recomendaciones**

De acuerdo a las conclusiones que se obtuvieron, se establecieron las siguientes recomendaciones:

1. Realizar un programa de intervención para reducir los factores de riesgo laboral en los trabajadores que ocupan el cargo de enfermería en el área de emergencias de la Clínica Internacional del distrito de San Borja.
2. Ejecutar charlas de sensibilización sobre los factores de riesgo laboral a lo que están expuestos los enfermeros/ras del área de emergencias, dirigida a la Gerencia General de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, y a los supervisores que tienen el personal a cargo, tomando conciencia sobre los riesgos laborales.
3. Ejecutar charlas de prevención sobre los factores del riesgo laboral dirigido a los enfermeros/as del área de emergencias de la Clínica Internacional del Distrito de San Borja.

4. Realizar charlas para promover el correcto uso de los instrumentos y materiales de trabajo, dirigido a los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja.
5. Ejecutar programas de reconocimiento personal, que permita premiar a los trabajadores por el buen uso de los materiales e instrumentos de trabajo durante sus intervenciones.
6. Ejecutar talleres motivacionales, que permitan a los trabajadores realizar sus actividades con una disposición positiva hacia los pacientes.

## **CAPITULO V**

### **PROGRAMA DE INTERVENCIÓN**

#### **5.1 Denominación del Programa**

Programa preventivo ocupacional “YO SÍ PREVENGO”: reducir los accidentes de trabajo identificando los factores de riesgo laboral. Dirigido a los trabajadores del área de Enfermería de emergencias de la Clínica Internacional del distrito de San Borja.

#### **5.2 Justificación del Programa**

En relación al estudio realizado en la presente investigación referente a los factores de riesgo laboral, se obtuvo que; el factor de condición de seguridad tiene mayor incidencia, dado que en el 100% de la población en estudio, el 44% no reconoce las condiciones de seguridad por lo cual se ve expuesta a sufrir accidentes de trabajo por desconocimiento de uso de herramientas, equipos, condiciones de trabajo. Así mismo hemos obtenido un 43% de la población relaciona el factor de riesgo laboral a la organización del trabajo a consecuencia de que se ven expuestos por desconocimiento de jornadas laborales, ejecución de actividades, sobrecarga laboral que conllevan a estrés.

Por otro lado tenemos un 42% de población que identifica como factor de riesgo laboral las características de trabajo como manipulación de carga, esfuerzo, postura de trabajo, tanto física como mental, como parte de sus actividades dentro de sus labores diarias y referente al factor de riesgo de tipo físico y biológico podemos observar que un 40% de población lo asocia con agentes contaminantes, virus, agentes contaminantes de tipo químico y en relación al tipo físico va relacionado con ruidos, vibraciones, iluminación.

Estos resultados han puesto en evidencia que; los trabajadores están expuestos a diversos factores de riesgos laborales, es por ello se ha propuesto el presente programa preventivo como parte de una política de seguridad y salud en el trabajo, desde la mirada del trabajo social, poniendo como eje a las personas y en busca de su bienestar y de la empresa.

Por tanto un programa preventivo ocupacional es un conjunto de medidas y acciones orientadas a evitar la ocurrencia de los accidentes en el desarrollo de las actividades inherentes al puesto de trabajo y lugar donde se realicen, también cabe mencionar que tiene la flexibilidad de adaptarse en cualquier tipo de campo, no obstante esto ayudará a minimizar las posibilidades de sufrir un accidente de trabajo.

Por lo tanto es necesario establecer un conjunto de actividades que permitan recabar toda la información necesaria a fin de revelar las áreas y condiciones en las que el trabajador realiza sus actividades, las mismas que de ser inseguras pueden desencadenar la ocurrencia de un accidente de trabajo.

Un programa preventivo ocupacional es el punto de partida para prevenir riesgos en el trabajo; por ello, si deseamos canalizar los ejes de mayor relevancia ante la ocurrencia de riesgo laboral, el aplicar este programa ayudará de manera correcta y oportuna una mejora en la investigación de factores de riesgo laboral y nos permitirá advertir sobre las causas específicas que desencadenaron la ocurrencia del accidente de trabajo, así mismo nos permitirá corregir, modificar e implementar nuevas y mejores medidas preventivas.



### **5.3 Establecimiento de Objetivos**

#### **Objetivo general:**

Reducir el índice de accidentes de trabajo identificando los factores de riesgos laborales en trabajadores de una clínica privada del distrito de San Borja, a través del programa de intervención preventivo ocupacional.

#### **Objetivos específicos**

- Fomentar la buena praxis de los EPP – Elemento de Protección Personal, en aplicación de las diversas actividades que pueda cumplir el trabajador.
- Implementar el uso del Formato de Reporte de Investigación de Accidentes de Trabajo e incidentes peligrosos.
- Realizar capacitaciones programadas hacia los trabajadores en relación a sus labores diarias, enfocándonos en el área asistencial sobre las condiciones de seguridad.
- Concientizar a los trabajadores la importancia del autocuidado frente a la exposición de riesgos biológicos y/o peligros ocupacionales.
- Concientizar a los trabajadores sobre la importancia del bienestar físico, psicosocial para la ejecución de sus actividades.
- Realizar inspecciones inopinadas bajo un equipo multidisciplinario: Trabajadora Social, Psicólogo y Médico Ocupacional.
- Promover el cuidado y la calidad de vida de los y las trabajadoras del servicio de emergencia y atención hospitalaria.

#### **5.4 Sector al que se Dirige**

El programa de intervención se dirige a los y las enfermeras del servicio de emergencias y hospitalario de la Clínica privada Internacional, ubicada en el distrito de San Borja.

#### **5.5 Estrategias del Programa**

El siguiente programa de intervención, tiene como estrategias para reducir, identificar y realizar acciones de promoción sobre los riesgos laborales, las siguientes pautas de intervención estratégica

##### **Generación de un sistema de información de base**

A partir de la información obtenida en el presente estudio, esta es un insumo fundamental para poder medir los avances y cambios que se pretenden obtener a partir de la intervención social. En otros términos buscamos con esta iniciativa social, modificar las prácticas y conductas a fin de minimizar o eliminar los factores de riesgo laboral en este grupo de trabajadores, que por su condición se encuentran en situación de vulnerabilidad.

##### **Socio educativas y de prevención con actores clave**

Los factores críticos identificados nos permiten plantear la necesidad de brindar información y educación a los y las trabajadoras del servicio de enfermería de emergencia y atención hospitalaria de la Clínica Internacional. Mediante el desarrollo de actividades de impacto, será posible dar en un enfoque preciso y claro sobre los factores de riesgo laboral, equipos de protección en materia de prevención e identificación de tipos de accidentes de trabajo. Para el desarrollo de las actividades, estas se realizarán en la modalidad de talleres de inducción, con metodología lúdica, participativa y en algunos casos demostrativos.

## **Sensibilización a jefes de área**

A fin de favorecer una mejor toma de conciencia de los problemas humanos y sociales surgidos con motivo de los riesgos laborales del personal de enfermería. Estas jornadas de sensibilización con estos actores se realizarán en la modalidad de talleres de reflexión.

## **Gestión de programa de reducción de factores de riesgo laborales**

En base al taller de reflexión y tomando como referencia los factores de riesgos laborales identificados, se realizará en el mediano plazo la propuesta de gestión de un programa de reducción de factores de riesgo.

### **5.6 Escenario de Acción**

El siguiente programa de intervención, traza los siguientes escenarios de acción:

**Escenario primario:** Sede San Borja

**Actores primarios:** Enfermeras del área de Emergencia y Hospitalario Clínico.

**Actores secundarios:** Jefe de Gestión Humana, Jefe de Operaciones e Infraestructura, Jefe de Enfermería, personal del área de Bienestar Social y Salud Laboral, Ingeniero Químico.

## 5.7 Establecimiento de Conductas, Problemas y Metas

Se establece, mediante el siguiente diagrama:

| CONDUCTAS PROBLEMAS  | METAS   |
|--|---|
| Los trabajadores no identifican las zonas seguras en el ambiente de trabajo  | Concientizar al trabajador la importancia de identificar las zonas seguras en caso se requiera durante algún evento natural.  |
| Los trabajadores no usan los equipos de protección personal de manera permanente.  | Concientizar y lograr que los trabajadores usen sus equipos de protección personal de manera adecuada y permanente de acuerdo a las actividades a realizar.   |
| Los trabajadores al no saber ejecutar una labor asignada no consultan a su jefe inmediato.   | Concientizar al empleador y colaboradores la importancia de la comunicación activa con sus superiores, a fin de reforzar las capacitaciones laborales dirigidas.  |
| No se realizan capacitaciones sobre el uso de equipos de protección personal   | Fomentar el buen hábito de la asistencia a las capacitaciones programadas por la empresa en relaciones a los diversos procedimientos.   |
| Los manuales de Seguridad y Salud en el Trabajo no son entregados de manera oportuna al área asistencial.  | Programar la entrega de los manuales Seguridad y Salud laboral en el trabajo, desde la inducción del trabajador.  |
| Algunas condiciones referente a las instalaciones no se ajustan a los parámetros de seguridad para que el trabajador realice sus actividades diarias | Reportar a la Gerencia de Operaciones sobre las consecuencias de no mantener un ambiente adecuado libre de elementos u objetos que en un evento natural impida el paso para la evacuación                       |
| Las condiciones ergonómicas (funciones, actividades, inmueble y otros) no se consideran en óptimas condiciones                                       | Concientizar a los mando altos y superiores sobre la importancia de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, las mismas que pudieran ser (muebles, posturas de trabajo, carga física como mental) |
| Trabajadores presentan sobre carga laboral al no respetar su horario asignado  | Lograr que los trabajadores realicen sus actividades dentro de su horario establecido, ella comprende también al ausentismo laboral.  |
| Trabajadores no reconocen el peligro de los agentes biológicos y/o físicos   | Mediante la visita inopinada de un Ingeniero Químico podrá orientar a los trabajadores la importancia de detectar los riesgos biológicos y físicos.   |
| Débil involucramiento de los jefes de áreas  | Sensibilizar a los diferentes jefes de área en la aplicación de buenas prácticas para el control de los factores de riesgos laborales.  |

## **5.8 Metodología de la Intervención**

Como metodología de intervención, se empleara la “Intervención socio-cultural” del autor Ezequiel Ander Egg.

Esta metodología se caracteriza en realizar un conjunto de actividades de forma sistemática y organizada, para actuar sobre un aspecto de la realidad social con la intención de originar un impacto determinado.

Por tanto, mediante la aplicación de esta metodología se pretende actuar sobre los factores de riesgo laboral a la cual están expuestos los trabajadores que ocupan el cargo de enfermería de una clínica privada del distrito de San Borja, generando un impacto en los actores directos e indirectos de la realidad social.

Por lo expuesto se establece la metodología, mediante las siguientes fases:

### **Primera fase: Sensibilización a jefes de área y gestión del programa**

En esta segunda etapa se busca que involucrar y sensibilizar a los jefes de áreas, a fin de que sea sostenible en el tiempo el programa para atacar los factores laborales y contribuir así a mejorar la práctica de la empresa en el cuidado y bienestar de sus trabajadores.

### **Segunda fase: Prevención y promoción de actividades socio educativas**

El programa de intervención se desarrollará en el auditorio -7mo piso de la Torre Hospitalaria de la Av. Guardia civil 385 San Borja, en el cual los trabajadores realizan sus actividades diarias, teniendo turnos rotativos de 07:30 am a 19:30 am – 19:30 pm a 07:30 am.

La población objetivo del presente programa está conformado por el personal del área de Emergencia y Hospitalario clínico.

El programa dará inicio con la presentación del Gerente de Gestión Humana, el Gerente de Operaciones e Infraestructura y el equipo de Bienestar Social y Salud Laboral, quienes darán a conocer las políticas internas en el uso del Manual de Seguridad y Salud laboral en el trabajo y la activación del SCTR – Seguro Complementario de Trabajo (uso, orientación al trabajador accidentado).

Posteriormente la explicación del uso del Formato de Reporte de Investigación de Accidentes de Trabajo e Incidentes peligrosos será a cargo del Dr. Benitez – Médico de Salud Laboral, tiene el fin de identificar la casuística del accidente de trabajo, esto será reportado al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo el Ingeniero Químico dará los alcances necesarios en pro de la importancia del uso de los EPP – Equipo de Protección Personal en el área de Enfermería, por otro lado la implementación del IPERC Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, lo cual ayudará a la empresa en identificar de manera inmediata lo que puede conllevar a un riesgo laboral, teniendo en cuenta que esto es adaptable para cualquier área operativa.

De igual manera se presentará al Jefe de Enfermería quien dará mayores alcances sobre una mayor identificación de riesgos laborales que se presentan en el área de Emergencia y Hospitalario clínico, fomentará también el acercamiento que permita una mayor comunicación, participación en el ámbito laboral.

Se define 4 sesiones, trabajando con las problemáticas más relevantes halladas en la investigación, con el fin de conseguir los objetivos propuestos.

## Monitoreo y gestión de información

Comprende en realidad la gestión, monitoreo y retroalimentación al programa propuesto a fin de que contribuya a su efectividad.

### 5.9 Instrumentos y Material a utilizar

Se establece, mediante el siguiente cuadro de requerimientos:

| Estrategia                 | Técnicas                          | Recursos  |  |
|----------------------------|-----------------------------------|---|--|
| Capacitación<br>Evaluación | Observación                       | Humanos<br>Ingeniero Químico                                    | Logísticos<br>Mesas<br>Papeles<br>Lapiceros<br>Borradores<br>Material audiovisual<br>Videos referentes a los riesgos laborales<br>Trípticos<br>Folletos<br>Proyector |
| Sensibilización            | Integración<br>Dinámicas grupales | Ponentes<br>Médico de Salud<br>Laboral<br>Trabajadora<br>Social |  |

## 5.10 Cronograma de Actividades

La duración de la intervención será en 03 meses, en los horarios de 7:30 am a 9:30 am, en coordinación con la jefatura de Enfermería.

| ACTIVIDADES PROGRAMADAS  | MES / SEMANAS |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |  |
|--|---------------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|--|
|  | Agosto        |   |   |   | Setiembre |   |   |   | Octubre |   |   |   |  |
|  | 1             | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |  |
| Coordinar la reserva del auditorio en las fechas indicadas   | x             |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |  |
| Difusión del programa preventivo   |               | x | x |   |           |   |   |   |         |   |   |   |  |
| Coordinar con los distintos profesionales internos y ponentes sobre el desarrollo de su intervención y las fases del programa  |               |   |   | x | x         |   |   |   |         |   |   |   |  |
| Convocar y promocionar mediante la motivación a fin que el programa tenga mayor acogida entre el área asistencial  |               |   |   |   |           | X | x |   |         |   |   |   |  |
| Primera Sesión: Presentación del equipo de Bienestar Social para la información sobre el uso del Manual de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.  |               |   |   |   |           |   |   | x |         |   |   |   |  |
| Segunda sesión :Presentación del equipo de Salud Laboral dando a conocer el formato de investigación para identificar los riesgos laborales  |               |   |   |   |           |   |   |   | x       |   |   |   |  |
| Tercera Sesión: Presentación del equipo de Operaciones e Infraestructura para la aplicación de Identificación de peligros, evaluación y control de riesgo, y uso de los EPP-Equipo de protección personal. |               |   |   |   |           |   |   |   |         | x |   |   |  |
| Cuarta sesión: Presentación del Ingeniero químico para que el trabajador identifique   |               |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |  |



|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| los riesgos en uso de agentes biológicos y/o agentes contaminantes.                               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | x |   |
| Premiación a las áreas involucradas, bajo la meta 0 accidentes durante el periodo de capacitación |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | x |
| Sensibilización a Jefes clave   | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Monitoreo y retroalimentación   | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Cortés, J. (2007), “Técnicas de prevención de Riesgos laborales – Seguridad e Higiene en el Trabajo”. Madrid
- Delgado, D. (2012). “Riesgos Derivados de las Condiciones de Trabajo y de la Percepción de Salud según género en la población trabajadora en España”. Universidad de Alcalá.
- Flores & Paucará (2015) “Riesgos Ocupacionales en el Profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima”. Universidad Cayetano Heredia.
- Galíndez, L. & Rodríguez, Y. (2004). Riesgos laborales, en trabajadores de la salud. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375839287001.pdf>
- Gonzales, S. (2016). Accidentes de trabajo con riesgo biológico por exposición percutánea y contacto cutáneo-mucoso. Personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo 2011-2015. Universidad de San Martín de Porres
- Mansilla, M. (2011). Nivel de riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los enfermeros. Universidad Nacional de Córdoba.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021. Recuperado de <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-seguridad-y-decreto-supremo-n-005-2017-tr-1509246-3/>.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España. Evaluación de riesgos laborales. Recuperado de: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias\\_Ev\\_Riesgos/Ficheros/Evaluacion\\_riesgos.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social de Argentina. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/search/arg/riesgo%20laboral?f%5B0%5D=im\\_field\\_servicio\\_categoria%3A810](https://www.argentina.gob.ar/search/arg/riesgo%20laboral?f%5B0%5D=im_field_servicio_categoria%3A810)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Plan que busca prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Recuperado de <http://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/se-aprobo-plan-que-busca-prevenir-accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-ocupacionales/>

Molineros Caal, M. (2013). Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala. Universidad Rafael Landívar

Mora, M. (2003). El riesgo laboral en tiempos de Globalización. Recuperado de [http://www.jstor.org/stable/40420797?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/40420797?seq=1#page_scan_tab_contents)

Moreno, B. (2002). Factores y riesgos laborales psicosociales. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2011000500002&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=pt)

Organización Internacional del Trabajo (2008). Mi vida...Mi trabajo...Mi trabajo en Seguridad. Recuperado de [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_091624.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091624.pdf)

Rodríguez, M. (2010). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Rodríguez, B. (2009). Exposición a peligros ocupacionales de los profesionales de enfermería de urgencias, Unidad de cuidados intensivos y salas de cirugía del Hospital Universitario San Ignacio. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

San Martín, L. (2006). La prevención de riesgos laborales en las empresas de trabajo temporal. Universitat Pompeu Fabra de Barcelona. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/7292/tlsma.pdf>

# ANEXOS

## ANEXO 01:

### CUESTIONARIO BASADO EN EL MODELO DE CORTES (2012)

Fecha: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Grado de instrucción: \_\_\_\_\_

Cargo que ocupa en la Institución: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_

➤ **INSTRUCCIONES:**

Continuación encontrará un conjunto de enunciados en donde usted tendrá que responder marcando la alternativa que le convenga. Por cada pregunta o ítem tendrá usted 5 alternativas:

|                             |
|-----------------------------|
| a) Totalmente de acuerdo    |
| b) Acuerdo                  |
| c) Indeciso                 |
| d) Desacuerdo               |
| e) Totalmente en desacuerdo |

Deberá elegir una alternativa y marcar con una (x) o (+) a la alternativa que más le convenga. Trate de contestar todas las preguntas del cuestionario. Si no entiende una de ellas puede preguntar al examinador de la prueba.

No hay tiempo límite para el desarrollo de la prueba.

| DIMENSIÓN DE CONDICIÓN DE SEGURIDAD |   |                       |         |          |            |                          |
|-------------------------------------|---|-----------------------|---------|----------|------------|--------------------------|
| °                                   | PREGUNTAS   | TOTALMENTE DE ACUERDO | ACUERDO | INDECISO | DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|                                     | Se reconocer las zonas de escape en situaciones de riesgo                             |                       |         |          |            |                          |
|                                     | Tengo conocimiento para poder identificar las zonas seguras en mi ambiente de trabajo |                       |         |          |            |                          |
|                                     | Puedo identificar las puertas corta fuego en situaciones de emergencia                |                       |         |          |            |                          |

|  |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
|  | Tengo referencias del uso de extintores en casos que se requiera el uso |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|

| DIMENSIÓN DE ORIGEN FÍSICO |   |                       |         |          |            |                          |
|----------------------------|---|-----------------------|---------|----------|------------|--------------------------|
| N°                         | PREGUNTAS   | TOTALMENTE DE ACUERDO | ACUERDO | INDECISO | DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 5                          | Puedo identificar las situaciones de riesgo en casos de agentes contaminantes                     |                       |         |          |            |                          |
| 6                          | Tengo referencias de cómo actuar en casos de contaminación de fluidos                             |                       |         |          |            |                          |
| 7                          | Se reconocer los agentes físicos que pueden producir ruidos o vibraciones                         |                       |         |          |            |                          |
| 8                          | Considero que la carga mental durante el desarrollo de mis labores puede perjudicar mis funciones |                       |         |          |            |                          |

| DIMENSION DE CARACTERISTICAS DEL TRABAJO |   |                       |         |          |            |                          |
|--|---|-----------------------|---------|----------|------------|--------------------------|
| N°                                       | PREGUNTAS   | TOTALMENTE DE ACUERDO | ACUERDO | INDECISO | DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 9  | Tengo conocimiento de la buena práctica de las posturas en mi área de trabajo |                       |         |          |            |                          |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 10 | Se reconocer el tipo de esfuerzos que debo aplicar en mis funciones diarias                       |  |  |  |  |  |
| 11 | Puedo identificar las situaciones ergonómicas de mi área de trabajo                               |  |  |  |  |  |
| 12 | Considero que la carga mental durante el desarrollo de mis labores puede perjudicar mis funciones |  |  |  |  |  |

| DIMENSIÓN DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO |  |                       |         |          |            |                          |
|---------------------------------------|--|-----------------------|---------|----------|------------|--------------------------|
| N°                                    | PREGUNTAS  | TOTALMENTE DE ACUERDO | ACUERDO | INDECISO | DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| 13                                    | Puedo reconocer las jerarquías establecidas en mi área de trabajo                                |                       |         |          |            |                          |
| 14                                    | Tengo referencia de las tareas asignadas en mi área de trabajo                                   |                       |         |          |            |                          |
| 15                                    | Considero que los horarios asignados en mi área me permiten desarrollar mis funciones habituales |                       |         |          |            |                          |
| 16                                    | Tengo referencia sobre el tiempo en que debe ejecutarse las indicaciones                         |                       |         |          |            |                          |



|  |                             |  |  |  |  |  |
|--|-----------------------------|--|--|--|--|--|
|  | por parte de mi<br>jefatura |  |  |  |  |  |
|--|-----------------------------|--|--|--|--|--|

**GRACIAS POR SU ATENCION Y  
COLABORACION!!**

## ANEXO 02:

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problemas  | Objetivos  | Variable   | Metodología   |
|--|--|--|---|
| <p style="text-align: center;"><b>Problema Principal</b></p> <p>¿Cuáles son los factores de riesgo laboral en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017?</p>  | <p style="text-align: center;"><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar los factores de riesgo laboral en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja.</p>   | <p>Riesgo Laboral</p>  | <p style="text-align: center;"><b>Tipo de investigación</b></p> <p style="text-align: center;">Descriptivo</p>  |
| <p style="text-align: center;"><b>Problemas Específicos</b></p> <p>1 ¿Cuál es el factor de las características del trabajo en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017?</p> <p>2 ¿Cuál es el factor de las condiciones de seguridad en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017?</p> <p>3 ¿Cuál es el factor de la organización del trabajo en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017?</p> <p>4 ¿Cuál es el factor del origen del trabajo en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017?</p> | <p style="text-align: center;"><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1 Determinar las características del trabajo en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017.</p> <p>2 Determinar las condiciones de seguridad en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017.</p> <p>3 Determinar la organización del trabajo en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017.</p> <p>4 Determinar el origen del trabajo en los trabajadores de la Clínica Internacional del distrito de San Borja, período 2017.</p> | <p style="text-align: center;"><b>Dimensiones</b></p> <p>Características de trabajo</p> <p>Condiciones de seguridad</p> <p>Organización del trabajo</p> <p>Origen de trabajo</p> | <p style="text-align: center;"><b>Diseño de investigación</b></p> <p style="text-align: center;">No Experimental</p> <p style="text-align: center;"><b>Muestra</b></p> <p style="text-align: center;">60, muestreo censal</p> |

## ANEXO 03:

### CARTA DE PRESENTACIÓN



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas  
Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 22 de diciembre del 2017

Carta N° 3377-2017-DFPTS

Señora  
ELIA VÁSQUEZ CARPIO  
JEFA DE BIENESTAR SOCIAL Y SALUD LABORAL  
CLINICA INTERNACIONAL S.A.

Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Laura Diana SARITUPAC ROQUE**, estudiante de la Carrera Profesional de Trabajo Social de nuestra Facultad, identificada con código 42-148216-0, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,

  
 Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS  
Decano (e)  
Facultad de Psicología y Trabajo Social

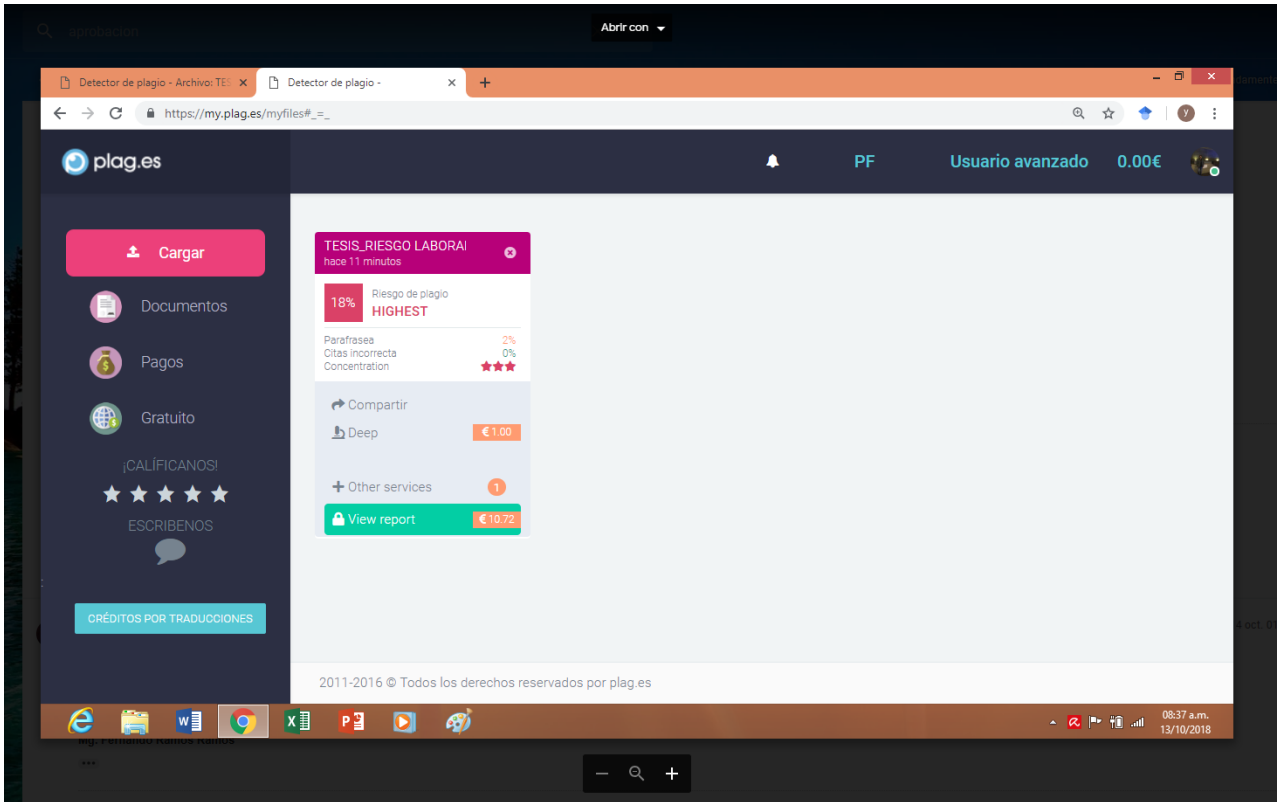
RUS/eh  
Id. 793771

  
Elia Vásquez Carpio  
Jefa de Bienestar y Salud Laboral  
Clínica Internacional

## ANEXO 04:

### CAPACITACIONES SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES





4279783882448887&simpl=msg-f%3A1614279783882448887

16/11/2018

Gmail - LAURA SAIRITUPAC ROQUE - PRESENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL -



Laura Sairitupac <lau.sairitupac@gmail.com>

---

**LAURA SAIRITUPAC ROQUE - PRESENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL -**

---

**FERNANDO RAMOS** <framos3473@gmail.com>  
Para: Laura Sairitupac <lau.sairitupac@gmail.com>

14 de octubre de 2018, 01:05

Buenas noches

***SU TESIS ESTA APROBADA***

**Mg. Fernando Ramos Ramos**  
(Texto citado oculto)

---

 **TESIS FINAL** Laura sairitupac 14 octubre 2018.docx  
1675K

<https://mail.google.com/mail/u/079k-b15c373c7c&view=pt&search=all&permmsgid=msg-F%3A1614279783882448887&simpl=msg-F%3A1614279...> 1/1