

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**“CONDICIONES LABORALES Y RIESGO OCUPACIONAL DE LAS
ENFERMERAS(OS) DEL DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA, COMPLEJO
HOSPITALARIO LUIS N. SAENZ, 2018.”**

TESIS

PRESENTADO POR:

Bach. NEYDI LISVETHS LUDEÑAS CASTILLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

ASESORA:

Dra. ESVIA CONSUELO TORNERO TASAYCO

LIMA, PERÚ

2018

DEDICATORIA

A Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer. A mis padres que con su apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre culminar mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A las personas que me impulsaron y me dieron el apoyo necesario en el camino y desarrollo profesional como Licenciada de Enfermería.

A las personas que han colaborado en este estudio, a mis colegas del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, que sin su colaboración no se hubiera podido realizar la presente investigación.

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018, mediante un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional descriptivo, se trabajó con una muestra de 70 enfermeras(os), se utilizó como instrumento el cuestionario. Según los resultados obtenidos de las enfermeras(os) el 65.71% percibe que las condiciones laborales son regulares, el 20.00% percibe que son buenas y un 14.29% resultado mínimo pero significativo percibe que son malas. Así mismo el 72.86% percibe que el riesgo ocupacional es de un nivel medio, el 14.29% percibe que es de un nivel alto y un 12.86% percibe que es de un nivel bajo. Como conclusión se obtuvo una relación directa entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, según la asociación estadística de la prueba Rho de Spearman de 0.686 que muestra un resultado moderado y con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01, que es el margen de error, de tal manera se aceptó la hipótesis principal y se rechazó la hipótesis nula. Por lo cual se recomendó a la jefatura de enfermería coordinar capacitaciones designadas a las enfermeras(os) en temas de prevención de riesgos en el trabajo para lograr una cultura preventiva capaz de disminuir los riesgos presentes en la institución, así mismo evaluar las condiciones tanto físicas como intangibles que puedan afectar a las enfermeras(os), de forma física o psicológica, afectando el desempeño y el servicio que brinda los profesionales.

PALABRAS CLAVE: Condiciones laborales, riesgo ocupacional, enfermera, emergencia, estrés.

Abstract

This research had as a general objective to determine the relationship that exists between the working conditions and the occupational risk of the Nurses (OS) of the Department of Emergencies, hospital complex Luis N. Saenz, 2018, by means of an approach Quantitative and a descriptive correlational design, was worked with a sample of 70 nurses (OS), was used as a tool questionnaire. According to the results obtained from the Nurses (OS) 65.71% perceive that the working conditions are regular, 20.00% perceive that they are good and a 14.29% minimum but significant result perceive that they are bad. Likewise, 72.86% perceive that the occupational risk is of a middle level, the 14.29% perceive that it is of a high level and a 12.86% perceive that it is of a low level. In conclusion, a direct relationship was obtained between the working conditions and the occupational risk of the Nurses (OS) of the emergency department, according to the Statistical Association of the Spearman Rho test of 0686 which shows a moderate outcome and with a Statistical significance of $P = 0.001$ being less than the 0.01, which is the margin of error, in such a way the main hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected. For which it was recommended to the head of Nursing to coordinate trainings designated to the nurses in subjects of prevention of risks at the work to obtain a preventive culture able to reduce the risks present in the institution, likewise to evaluate Both physical and intangible conditions that may affect nurses, physically or psychologically, affecting the performance and service provided by professionals.

KEY WORDS: Working conditions, occupational risk, nurse, emergency, stress.

INDICE

	PAG.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCION	viii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1.- Descripción de la realidad Problemática	10
1.2.- Definición del Problema	11
1.3.- Objetivos de la investigación	11
1.4.- Finalidad e importancia	12
CAPÍTULO II FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.1.- Bases Teóricas	13
2.2.- Estudios Previos	26
2.3.- Marco Conceptual	31
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	34
3.1.- Formulación de Hipótesis	34
3.1.1.- Hipótesis General	34
3.1.2.- Hipótesis Específicas	34
3.2.- Identificación de Variables	34
3.2.1.- Clasificación de Variables	34
3.2.2.- Definición Conceptual de variables	35
3.2.3.- Definición Operacional de variables	36
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	37
4.1.- Tipo y nivel de Investigación	37
4.2.- Descripción del Método y Diseño	37
4.3.- Población, Muestra y Muestreo.	38

4.4.- Consideraciones Éticas.	38
CAPÍTULO V TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
5.1.- Técnicas e Instrumentos	40
5.2.- Plan de Recolección, procesamiento y presentación de datos	41
CAPITULO VI RESULTADOS, DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
RECOMENDACIONES	42
6.1.- Presentación, análisis e interpretación de datos	42
6.2.- Discusiones	58
6.3.- Conclusiones	62
6.4.- Recomendaciones	61-64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65-66
ANEXOS	67
MATRIZ DE CONSISTENCIA	68-70
INSTRUMENTO	71-72
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1	73-75
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2	76-79
CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	80-82
AUTORIZACIÓN	83

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en el riesgo ocupacional relacionado a las condiciones laborales. Tema de importancia ya que la salud ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo la salud ocupacional una estrategia de lucha contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas. OMS (2012).

Así mismo para entender el tema es necesario mencionar que los riesgos ocupacionales son aquellas situaciones que se encuentran en el sitio del trabajo del individuo colocando al trabajador en mayor exposición. Los profesionales de enfermería dentro del área laboral están expuestos a los diferentes riesgos ocupacionales, definiendo riesgo como “toda fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.” Estos peligros afectan individual y colectivamente, y tienen la probabilidad de desencadenar una alteración a la salud, alterando inevitablemente el proceso de trabajo, que conlleva al bajo rendimiento laboral e incumplimiento de los objetivos en las instituciones públicas y privadas. (Guizado y Zamora, 2017).

Es por ello que la investigación de esta problemática social y de salud se realizó por el interés de conocer como las condiciones laborales pueden perjudicar o aumentar el riesgo ocupacional dentro de la institución, todo ello reforzado por algunas ausencias laborales o dolencias de algunos trabajadores debido a largas jornadas de trabajos y posturas no adecuadas de prolongado en situ.

Es por ello que en esta investigación con un marco metodológico y teórico, un enfoque cuantitativo y un diseño correlación se buscó describir las características principales o indicadores de las variables de estudio, para ello se aplicó un instrumento que consto de 25 ítems con la participación de las enfermeras(os) con su claro consentimiento, para luego cuantificar estos datos obtenidos para su posterior correlación y comprobación de hipótesis.

Siendo el propósito de esta investigación determinar la relación entre las condiciones en que laboran las enfermeras(os) y los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, tratando de crear conciencia de lo importante que es brindar institucionalmente condiciones laborales acordes a las actividades que se desarrolla en el ámbito de la salud brindando los espacios adecuados, herramientas necesarias y clima organizacional que fomente la productividad tanto como el bienestar de todos sus integrantes.

Para ello la presente tesis se estructuró de la siguiente manera: El capítulo I abarca los puntos correspondiente al planteamiento del problema; el capítulo II comprende los fundamentos teóricos de la investigación; en el capítulo III se formularon la hipótesis y variables y su respectiva operacionalización; en el capítulo IV se presenta la metodología, población y muestra; en el capítulo V se presenta las técnicas e instrumentos de recolección de datos con su respectiva descripción; en el capítulo VI se indican los resultados, discusiones, conclusiones y recomendaciones; y finalmente se presentan las referencias bibliográficas y Anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS) 2013 menciona que el trabajo de enfermería es considerado, pesado por la mayoría de sus componentes, en lo que se refiere a la carga de trabajo, pues la ejecución de la actividad laboral exige por parte del trabajador en enfermería un gran esfuerzo físico, mental y psíquico, además del agravamiento de la carga por otros factores, tales como: condiciones socioeconómicas, organizacionales, técnicas y ambientales inadecuadas.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2017, el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, que anualmente se cobra más de 2 millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo.

Datos estadísticos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2012 nos muestran que, en los países industrializados, cerca de un tercio de los días laborales perdidos que se relacionan con problemas de salud, se deben a los riesgos laborales, y que el 60% de esos días, se relacionan con lesiones localizadas en la espalda y un 30% a estrés y un 10% debido a otras causas.

Es por tal motivo que es importante investigar sobre estos temas que afecta al profesional de enfermería que está expuesto a diversos riesgos laborales que son peculiares a su actividad y que pueden causar daños a su salud, ya que en su desempeño se mantienen de pie durante largo tiempo, caminan grandes distancias, transportan y manipulan cargas, vivencian la inadecuación de muebles y equipos esenciales a su actividad y se someten a grandes tensiones psíquicas y emocionales en el cotidiano de la práctica profesional.

Y en el Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, en el departamento de Emergencia se observó que hay condiciones laborales que están perjudicando al profesional de enfermería tanto en plano físico como mental, condiciones como falla en algunas iluminaciones, horarios que sobrecargan al trabajador, jornadas muy largas, además de ello algunos conflictos entre el personal y con algunos superiores lo cual genera estrés en algunos, además de ello se ha observado algunos profesionales con ciertas dolencias en cuello y espalda, lo cual afecta su desempeño generando un mal servicio que se repercute en la atención y cuidado al paciente lo que genera una insatisfacción en él, perjudicando la imagen institucional, es por todo ello que me sentí motivada encontrar la relación entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional que experimentan las enfermeras (os), y plantear las siguientes interrogantes

1.2.- Definición del Problema

Problema general

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en su dimensión ambientales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018?

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en su dimensión tiempo y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018?

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en su dimensión sociales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018?

1.3.- Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.

Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre las condiciones laborales en su dimensión ambientales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.

Evaluar la relación que existe entre las condiciones laborales en su dimensión tiempo y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.

Identificar la relación que existe entre las condiciones laborales en su dimensión sociales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.

1.4.- Finalidad e importancia

El presente trabajo de investigación se realiza con la finalidad de conocer la relación entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional en el departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018. Conceptos de suma importancia para el profesional de enfermería, porque lo que se busca es la integridad y el autocuidado que se debe tener bajo las condiciones labores adecuadas para cualquier trabajador, ya que estos factores tiene gran influencia en el estado físico y mental del trabajador ya sea de forma

positiva como negativa, lo cual implica un cambio en su productividad y desempeño, y por consiguiente podría afectar tanto a su trabajo que a quienes reciben sus servicios en este caso los pacientes logrando una insatisfacción en ello lo cual evidentemente perjudicaría la imagen institucional, es por ello de la importancia del tema a investigar.

Este estudio será de importancia, porque servirá de bases teóricas y metodológicas a futuras investigaciones debido a que el estudio se basará en hechos reales y cuantificables quedando evidencia de realidad analizada.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.- Bases Teóricas

2.1.1. Condiciones laborales

El concepto de Condiciones de Trabajo es parte cultural, y con su calidad de vida en general. Esta visión integradora relaciona directamente los aspectos sociales que son parte de la vida de las personas y de los trabajadores con los aspectos propios de la vida laboral. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada con el estado del entorno laboral. Los daños a la salud ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización de una visión integradora de la relación del hombre con su medio social, físico y del trabajo. (Coello, 2014)

Puede decirse que las condiciones de trabajo de un puesto laboral están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras).

2.1.1.1 Condiciones ambientales

Se refieren a las condiciones físicas en las que el trabajador desempeña sus funciones y las comodidades que este tenga para llevarlas a cabo. Conjunto de variables que determinan la realización de una tarea en un entorno laboral determinando la salud del trabajador en función de variables: físicas, psicológicas, seguridad, organizativas y sociales". (Unión general de trabajadores, 2017)

Desde hace siglos se conoce que la exposición excesiva y prolongada a sustancias peligrosas en el medio ambiente laboral, conduce a enfermedades que pueden incapacitar el trabajo e incluso hasta producir la muerte. Estos contaminantes presentes en el ambiente de trabajo pueden ser de tipo químicos (constituidos por materia inerte), físico (constituidos por diferentes formas de energía) y biológicos (constituidos por seres vivos). (Coello, 2014)

Iluminación

La iluminación es fundamental para que cualquier persona pueda desarrollar sus actividades; sin embargo esta condición no hace referencia sólo a la iluminación general sino a la cantidad de iluminación que existe en el lugar, ya que en caso de existir una iluminación deficiente esta podría provocar fatiga en los ojos, perjudica el sistema nervioso, así mismo se considera que es causante de una deficiente calidad de trabajo y es responsable de muchos accidentes; por tanto todo lugar de trabajo debe encontrarse un buen sistema de iluminación, cumpliendo los siguientes requisitos: (Coello, 2014)

✓ Ser suficiente, es decir mantener una intensidad que sea favorable para el trabajo pero no tan intenso que podría dañar la visión del trabajador a largo plazo.

- ✓ Estar constante y uniformemente distribuido para evitar la fatiga de los ojos.

La distribución de luz puede ser:

1. Iluminación directa.

2. Iluminación indirecta. La luz incide sobre la superficie que va a ser iluminada mediante la reflexión en paredes y techos. Es la más costosa.

3. Iluminación semi indirecta. Combina los dos tipos anteriores con el uso de bombillas translúcidas para reflejar la luz en el techo y en las partes superiores de las paredes.

4. Iluminación semi directa. La mayor parte de la luz incide de manera directa en la superficie que va a ser iluminada, y cierta cantidad de luz la reflejan paredes y el techo.

- Estar colocada de manera que no encandile ni produzca fatiga a la vista, debida a las constantes acomodaciones.

Temperatura

A nivel laboral existen múltiples actividades con exposición Intensa al calor como son el trabajo en hornos, fundiciones, vidrio, textil, cocinas, lavanderías, construcción, etc. que pueden generar efectos sobre la salud como quemaduras, deshidratación, desmayos, pérdida de conciencia o hasta situaciones más graves como golpe de calor. Los trabajos con exposición al frío se encuentran principalmente en sectores de la industria, alimentación, fabricación de frigoríficos, hielos, etc. y derivado que el cuerpo humano responde peor al frío que al calor, exposiciones intensas y/o accidentales pueden presentar efectos agudos o Inmediatos como congelación de algún miembro (dedos de manos y pies),disminución del estado de conciencia y/o estado de somnolencia y problemas crónicos de

tipo pulmonar (bronquitis crónica, pulmonías, etc.), otitis o conjuntivitis. (Coello, 2014)

Ruido

Sonido inarticulado, desagradable o no, que se propaga en un medio elástico, produzca o no sensación audible y que dependiendo de su graduación puede producir trastornos fisiológicos y/o psicológicos o perturbar gravemente una actividad” , se considera el agente físico más común en los puestos de trabajo, principalmente de tipo industrial y esta misma institución considera contaminación acústica o ruido inadecuado en el medio laboral al “exceso de sonido que altera las condiciones normales del ambiente en una determinada área de trabajo (Unión general de trabajadores, 2017)

Con el control de ruido lo que se busca es la reducción de los sonidos indeseables. Entre los ruidos industriales tenemos:

Continuos: máquinas, motores o ventiladores.

Intermitentes: prensas, herramientas neumáticas, forjas.

Variables: personas que hablan, manejo de herramientas o

Materiales.

Los métodos que más se utilizan para controlar los ruidos en la industria pueden incluirse en una de las cinco categorías siguientes:

Eliminación del ruido en el elemento que lo produce.

Separación de la fuente del ruido.

Aislamiento de la fuente del ruido dentro de muros a prueba de ruido.

Tratamiento acústico de los techos, paredes y pisos para la absorción de ruidos.

Equipos de protección individual, como el protector auricular.

2.1.1.2 Condiciones de tiempo

Se refieren a la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc. que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe aclarar que jornada y horario de trabajo no son lo mismo; siendo la jornada el número de horas que el trabajador debe prestar servicio y horario de trabajo como la hora de entrada y salida. (Coello, 2014)

Duración de la jornada

En el Perú la Constitución Política prevé como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias o 48 horas semanales. Sin embargo, se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal. (Delgado, 2012)

Horas extras

Hora extra es aquella hora que se trabaja adicional a las 8 horas diarias o a la jornada ordinaria pactada entre las partes. (Nunes, 2018)

Por ejemplo, si se ha pactado una jornada laboral de 8 horas diarias, si en un día se trabajan 10 horas, entonces tendremos 2 horas extras, que son la que han superado el límite de las 8 diarias.

Si la jornada pactada es de medio tiempo, es decir 4 horas diarias y se trabajan 6 horas, se tienen dos horas extra.

Períodos de descanso

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período se considerará de tiempo de trabajo efectivo cuando así esté fijado o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. (Unión general de trabajadores, 201

2.1.1.3 Condiciones sociales

En las cuales intervienen la Organización informal, las cuales surgen de las relaciones sociales e interacciones espontáneas entre las personas situadas en ciertas posiciones de la organización; estas se forman a partir de las relaciones de amistad o del surgimiento de grupos informales que no constan en el organigrama. (Coello, 2014)

El medio laboral ha evolucionado, y ha dejado atrás la organización tradicional caracterizada por las tareas operativas, los trabajos en línea, la toma de decisión centralizada, etc., por empresas organizadas, dinámicas y con altos estándares de calidad, que requieren y exigen trabajadores que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente. De esta manera los riesgos derivados del trabajo también han evolucionado, por lo que la prevención debería abordar y priorizar todos aquellos riesgos inherentes al medio laboral que pueden generar patologías de origen psíquico en los trabajadores. (Unión general de trabajadores, 2017)

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos, sin embargo, según el comité mixto OIT/OMS define a los factores psicosociales como " las interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual; a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo". (Unión general de trabajadores, 2017)

Organización informal

La organización informal designa el conjunto de relaciones o interacciones que surgen de manera espontánea entre sus miembros y que no están previstas o formalizadas por la organización formal. Algunos ejemplos son los grupos que quedan para jugar a las cartas, cazar o pescar, o los grupos de personas que normalmente comen juntas y cuyos miembros se relacionan entre sí de manera informal, sea cual sea su posición jerárquica dentro de la organización. (Nunes, 2018)

Estatus

Si consideramos la posición de un miembro dado en un grupo como su lugar en el sistema, esta posición cuenta con un papel (rol) asociado que consiste en síntesis en la conducta esperada de quien lo ocupa, siendo el status la valoración que los demás miembros conceden a la posición. De este modo, la posición de cada miembro en el grupo conlleva a una valoración o prestigio que denominamos estatus, siendo el rol el conjunto de conductas asociadas a una posición dentro de un grupo y ambos conceptos facilitan la interacción de los miembros y sustentan el grupo. (Nunes, 2018)

Clima organizacional

El clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño. (Delgado, 2012)

Relacionado con el clima organizacional, los factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes de la empresa. Esto es así porque las características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta influyendo en cierto modo en su comportamiento y rendimiento en el trabajo. (Unión general de trabajadores, 2017)

2.1.2 Riesgo ocupacional:

Según La Organización Mundial de la Salud (OMS-2017) mencionó que: Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. Entre los factores de riesgo más importantes cabe citar la insuficiencia ponderal, las prácticas sexuales de riesgo, la hipertensión, el consumo de tabaco y alcohol, el agua insalubre, las deficiencias del saneamiento y la falta de higiene.

Según La Unión General de Trabajadores (UGT-2017) mencionó que: Los factores de riesgos laborales son condiciones, características o exposiciones que generen cualquier daño o afectación a la salud del trabajador; es necesario identificar qué tipo de riesgo se registra en las compañías, para así evitar la ocurrencia de accidentes, incidentes o enfermedades laborales.

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo (OIT- 2017) refirió que: En casi todos los lugares de trabajo se puede hallar un número ilimitado de riesgos. En primer lugar, están las condiciones de trabajo inseguras patentes, como las máquinas no protegidas, los suelos deslizantes o las insuficientes precauciones contra incendios, pero también hay distintas categorías de riesgos insidiosos (es decir, los riesgos que son peligrosos pero que no son evidentes), entre otras:

Por otro lado, Soto (2011). Manifestó que: Los factores de riesgo laboral son condiciones que existen en el trabajo que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se relacionan siempre con una probabilidad y unas consecuencias. Los factores de riesgo deben ser minimizados o eliminados con prevención y protección

2.1.2.1 Riesgos Físicos

El factor de riesgo físico se define como aquel factor ambiental que puede provocar efectos adversos a la salud del trabajador, dependiendo de la intensidad, tiempo de exposición y concentración del mismo, cuando se interactúan con formas de energía, como ruido, vibraciones y presiones anormales que conforman esta primera división de riesgos físicos. (Cachay, et al. 2016)

Lesiones

Una lesión es un daño que ocurre en el cuerpo. Es un término general que se refiere al daño causado por accidentes, caídas, golpes, quemaduras, armas y otras causas. En los Estados Unidos, todos los años millones de personas sufren de lesiones. Estas lesiones pueden ser menores o severas y poner en peligro la vida. Pueden ocurrir en el trabajo o en el juego, en espacios interiores o exteriores, al conducir un vehículo o al caminar por la calle. (Cachay, et al. 2016)

Esfuerzos

Los esfuerzos prolongados, que requieren mucha energía y repetitivos con las manos; el levantar, jalar, empujar, o cargar objetos pesados frecuentemente, las posiciones incómodas, prolongadas y la vibración, contribuyen a los desórdenes traumáticos acumulativos. Los trabajos o las condiciones de trabajo que combinen factores de riesgos aumentarán la frecuencia de problemas musculo esqueléticos.

Malas posturas

La postura del cuerpo no solo es importante por apariencia física, sino que además desempeña un papel muy importante en la salud, ya que una mala postura puede derivar en graves trastornos físicos que, de no prestarles atención, pueden afectar la calidad de vida. (OMS 2012)

2.1.2.2 Riesgos Ergonómicos

Son un conjunto de atributos o elementos de una tarea o trabajo que aumenten la posibilidad de que un trabajador este expuesto a sufrir una lesión. Por lo tanto, el personal asistencial de enfermería que labora en el área clínica está expuesto a diversos tipos de riesgos ergonómicos, aunque no son considerados prioritarios para muchos, son clave en la calidad de vida de los/as enfermeros/as y por ende en la calidad asistencial. (Cachay, et al. 2016)

Existen características del ambiente de trabajo que son capaces de generar una serie de trastornos o lesiones, estas características físicas de la tarea (interacción entre el trabajador y el trabajo) dan lugar a:

Riesgos por posturas forzadas.

Riesgos originados por movimientos repetitivos.

Riesgos en la salud provocados por vibraciones, aplicación de fuerzas, características ambientales en el entorno laboral (iluminación, ruido, calor)

Riesgos por trastornos musculo esqueléticos derivados de la carga física (dolores de espalda, lesiones en las manos, etc.). (Unión general de trabajadores, 2017)

Horarios

El término horario hace referencia a aquello que tiene relación o que pertenece a las horas. Su uso más habitual está vinculado al periodo temporal durante el que se lleva a cabo una actividad. (Nunes, 2018)

Bipedestación prolongada

Se define como la postura que las enfermeras(os) adoptan al mantenerse de pie sobre sus extremidades inferiores por un tiempo de más de 2 horas al realizar su actividad laboral. (Cachay, et al. 2016)

Espacios

"El espacio físico de trabajo contribuye al bienestar y satisfacción de los empleados, mejora la productividad y disminuye la rotación o el absentismo", asegura Sonia de Mier, directora de Marketing y Comunicación de Great Place to Work España. De hecho, añade, muchas de las empresas reconocidas con esta acreditación están realizando fuertes inversiones en sus instalaciones. ¿Cómo repercute esto en los trabajadores? "Aumenta su concentración, facilita una cultura colaborativa y ayuda a que se sientan identificados con la misión, visión y valores de la organización", remarca De Mier. (Delgado, 2012)

2.1.2.3 Riesgos Psicosociales

Afectan la psiquis en sus aspectos emocionales, intelectuales y sociales. Se da la interacción de factores organizativos (duración, horarios, ritmo de trabajo y lugar donde se desarrolla la tarea), del contenido de la tarea (cantidad y calidad de información que se recibe y procesa que puede llevar a sobrecarga, por excesivas exigencias o subcarga de trabajo, por tareas monótonas y repetitivas), del clima laboral (estilo de mando, relaciones interpersonales, posibilidades de ascenso). También pueden darse situaciones de mobbing (hostigamiento en el trabajo por una o varias personas que ejercen presión psicológica extrema, continuada y sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo). Acoso sexual y violencia laboral. (Zurdo, 2014).

Sobre tiempo

El trabajo en sobretiempo (u horas extras) se encuentra regulado en el Decreto Supremo No. 007-2002-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, norma a la que en adelante llamaremos "la Ley") y en su Reglamento, el Decreto Supremo No. 008-2002-TR (en adelante, "el Reglamento"). El artículo 20

del Reglamento define al trabajo en sobretiempo como “aquel que excede de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida”, así entendemos que el trabajo en sobretiempo es aquel que se realiza fuera del horario normal o regular de labores (ya sea antes del inicio de la jornada, o posterior a la finalización de la misma), o dicho de otra manera, es la labor adicional realizada fuera del horario regular de labores y en las instalaciones de la empresa.

Estrés

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso.

Trato

Una de las cosas más necesarias y valoradas por todos en la vida, tanto a nivel personal como social, es el trato humano.

Se entiende como tal, los ser tratados con dignidad y todo lo que ello representa: respeto, reconocimiento del valor intrínseco de la persona, etc. Sabiendo que ésta, la dignidad, es patrimonio de toda la humanidad y por ello es igual para todos, no dependiendo de circunstancias como: edad, salud, sexo, color de piel, nacimiento, creencias, etc.

Ambiente laboral

El ambiente laboral es un elemento muy transcendental en el día a día de la institución, pese a que es difícil determinar o precisar las características que lo propician. Sin embargo se ha demostrado que este influye notablemente en la productividad y en la vida personal de los empleados.

Si bien se ha demostrado que en el salario y los beneficios son altamente motivadores para el empleado, un ambiente favorable ha sido considerado como el factor más determinante para mantenerse en un empleo.

2.1.3. Teorías

Teoría del Autocuidado: Dorothea Orem.

En esta teoría Dorothea Orem explica el concepto de auto cuidado como una contribución constante del individuo a su propia existencia: “el auto cuidado es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo. Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar”.

Define además tres requisitos de auto cuidado, entendiendo por tales los objetivos o resultados que se quieren alcanzar con el auto cuidado:

Requisitos de auto cuidado universal: son comunes a todos los individuos e incluyen la conservación del aire, agua, eliminación, actividad y descanso, soledad e integración social, prevención de riesgos e interacción de la actividad humana.

Requisitos de auto cuidado del desarrollo: promover las condiciones necesarias para la vida y la maduración, prevenir la aparición de condiciones adversas o mitigar los efectos de dichas situaciones, en los distintos momentos del proceso evolutivo o del desarrollo del ser humano: niñez, adolescencia, adulto y vejez.

Requisitos de auto cuidado de desviación de la salud, que surgen o están vinculados a los estados de salud.

2.2.- Estudios Previos

A continuación, se presentan algunos estudios relacionados al tema de investigación:

2.2.1 Internacionales.

Madril (2016) en su investigación “Riesgos ergonómicos que con llevan a trastornos músculo esqueléticos en el personal de enfermería en el Área Materno Infantil del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas del Ecuador N°”. Ecuador. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal identificar los riesgos ergonómicos que enfrentan a diario el personal de enfermería, los que producen lesiones en el sistema musculo esquelético. El estudio fue realizado en el área Materno - Infantil del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°1 tomando una muestra de 20 personas entre las edades 35 a 60 años. En el estudio se determinó cuáles son los riesgos que afectan al desempeño laboral y las molestias que estos producen con frecuencia. Para llevar a cabo esta investigación se utilizó una encuesta dada por ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo. Ambiente y Salud) conocido como Método ERGOPAR donde se enfatiza la ergonomía participativa, lo cual da resultados desde el punto de vista del encuestado más no del encuestador. Los riesgos ergonómicos que más se han podido observar son: los riesgos por posturas inadecuadas y riesgos por movimientos repetitivos dados por un prolongado tiempo. Por lo tanto; los trastornos músculos esqueléticos a los que se encuentran expuestos son: dolor en la espalda baja, dolor en rodillas, dolor en cuello y hombros. Al final del estudio hubo un importante interés por parte del personal evaluado en adoptar mejores posturas, de tal manera que, se les proporcionó información para que tanto directivos como el personal que labora en la casa de salud realizan pausas activas para la prevención de riesgos ergonómicos.

Granda y Rodríguez (2015) en su investigación “Prevención de factores de riesgo laborales, físicos y químicos que inciden en la atención al paciente por el personal de enfermería, Hospital Dr. Francisco Icaza Bustamante 2014-2015. Ecuador. La población de estudio fueron 40 personal de enfermería, con respecto a la recolección de datos se utilizaron las encuestas en preguntas objetivas y cerradas enfocándose sobre los riesgos que está expuesto el personal de enfermería, en donde se evidenció la falta de conocimiento, capacitación del personal de enfermería y por eso el ausentismo del personal y los afectados serán los pacientes; utilizar el equipo de bioseguridad completo. Los resultados de las encuestas nos dieron que el 50% no recibe capacitación, el 37.5% cada año y el 12.5% cada seis meses cabe recalcar que en su gran mayoría se capacita fuera de la institución. Hemos evidenciado las enfermedades en donde el 37.5% hipertensión, 12.5% diabetes y el 10% cáncer que actualmente es el enemigo de los hospitales. En conclusión, la falta de capacitación hace que el profesional de enfermería este potencialmente expuesto al riesgo laboral y así no pueda brindar una atención con calidad y calidez.

Coello (2014) en su investigación “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)”. Ecuador. El estudio se realizó mediante una metodología cuantitativa de tipo descriptiva y explicativa, pues se midieron las variables de forma independiente iniciando en un proceso descriptivo del proceso de investigación y posteriormente realizar una explicación de los factores que se evidenciaron y sus causas. El estudio tuvo un periodo transaccional, pues los datos fueron recolectados dentro del tiempo planificado en el cronograma previamente elaborado. Como resultado se pudo evidenciar que los factores intrínsecos están influyendo en el desempeño del grupo de asesores y que a pesar de la experiencia que han adquirido durante el primer año de atención de este selecto grupo de clientes, no ha sido posible que la efectividad y los niveles de satisfacción de los clientes hayan incrementado.

Segura y Ronquillo (2013). En el estudio titulado “Factores de Riesgos Ergonómicos que inciden en la salud del personal de enfermería del área de Cuidados Intensivos del Hospital Abel Gilbert Pontón de la ciudad de Guayaquil, 2013. Ecuador. El objetivo de la investigación fue identificar los principales riesgos ergonómicos a que se expone el personal de enfermería de UCI y que afectan su salud. El estudio tiene un diseño cuali – cuantitativo, descriptivo, transversal y exploratorio, con una población de 24 personas que corresponde a todo el personal de enfermería que labora en UCI entre profesionales y auxiliares. Se procedió a realizar una encuesta tipo cuestionario de 30 ítems abarcando diferentes tópicos relacionados con el tema cuyos resultados demostraron que el objeto de estudio son adultos jóvenes con predominio del sexo femenino sobre el masculino, sobrecarga laboral por exceso de pacientes, un 66,6% del personal de enfermería profesional y auxiliar se controla a veces su salud, un 45,8% presenta enfermedades, las 24 personas presentan molestias de salud predominando el dolor muscular, dolor de espalda, varices, dolor de cuello, lumbalgias, molestias que están relacionadas con factores ergonómicos como estar de pie, esfuerzo físico, falta de períodos de descanso, ambiente y mobiliario no adecuado. Todos estos hallazgos encontrados afectan la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería y evidencian el riesgo de presentar enfermedades ocupacionales.

2.2.2. Nacionales.

Guizado y Zamora (2017) en su investigación “Riesgos ergonómicos relacionados a la lumbalgia ocupacional en enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión, 2014”. Perú. Se realizó la investigación con el objetivo determinar la relación que existe entre los riesgos ergonómicos y la lumbalgia ocupacional en enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión, 2014. Material y métodos: la investigación es aplicada al campo de la salud, de tipo descriptivo correlacional,

de corte transversal no experimental, muestreo no probabilístico de carácter intencional. Muestra conformada por 33 enfermeras: nombradas (72,7 %) y contratadas (27,3 %), con edades comprendidas entre 23 y 33 años (69,70 %). Resultados: con una probabilidad menor de p : (0,02), existe una “correlación moderada media positiva” (Rho de Spearman 0,517) entre los riesgos ergonómicos (posturas forzadas prolongadas (0,718) y movimientos corporales (0,649), ambas con un nivel de correlación alta positiva con la lumbalgia ocupacional en la dimensión aguda. Los riesgos peso-fuerza (0,619), movimientos corporales (0,603) y posturas forzadas prolongadas (0,436) presentan una “correlación moderada media y alta positiva” con la lumbalgia subaguda. Postura corporal (0,055) y peso-fuerza (0,158) tienen una “correlación baja positiva” y no presentan un mayor nivel de relación con la lumbalgia crónica. Conclusión: los riesgos ergonómicos se relacionan con la lumbalgia ocupacional con un nivel de correlación moderada media positiva.

Arana y Valencia (2016) en su investigación titulada “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras”. Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa-2015”. Perú. Cuyo estudio fue de tipo descriptivo, de corte transversal; cuyo objetivo fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza - Arequipa-2015; para la recolección de datos se utilizó como método la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumento el cuestionario: Ficha de recolección de datos (ANEXO 2), dos cuestionarios, Calidad de Vida Profesional CVP-35 (ANEXO 3) y cuestionario de Condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad (ANEXO 4). Concluyéndose que la mayoría de las enfermeras perciben sus condiciones de trabajo en riesgo (90.1%) y con relación a la calidad de vida laboral (87.4%) lo perciben como buena.

Marcelo y Mayta (2015) en su investigación “Riesgos ocupacionales en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima.” Perú. Se realizó la investigación con el objetivo

de determinar los Riesgos Ocupacionales en el profesional de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima. Siendo este estudio de tipo descriptivo y de corte transversal se tomó como población muestral a 65 Licenciadas en Enfermería que laboran en la UCI Adultos 2C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario, dicho instrumento constó de 12 Ítems o preguntas que permiten determinar los riesgos ocupacionales (biológicos, químicos, ergonómicos, psicológicos) en el profesional de enfermería que labora en la UCI. Dicha información será proporcionada por ellos mismos y según su percepción a los riesgos ocupacionales a los que están expuestos en su área de trabajo. Una vez obtenidos los resultados las investigadoras procederán a tabularlos en el programa Microsoft Excel y el software estadístico SPSS y de acuerdo a los objetivos estipulados en el estudio se ordenarán mediante cuadros estadísticos y medidas de resumen (porcentajes) utilizando la estadística descriptiva. Teniendo en cuenta las estadísticas generales del HERM, se evidencia que los profesionales de enfermería son un grupo del sector salud vulnerable, donde los peligros se materializan y generan accidentes de trabajo, por ello el estudio de investigación tiene la finalidad de desarrollar estrategias que aporten control y gestión de los peligros, aportando un ambiente de trabajo seguro, con la debida protección y promoción de la salud de todos los trabajadores.

Reymundez, (2013), en su estudio acerca de “Factores de riesgo ocupacional en enfermeras del servicio de emergencias en la microrred Vinchos, red de salud Huamanga, Ayacucho 2013”. Perú, Cuyo objetivo fue identificar los factores de riesgo ocupacional en enfermeras del servicio de emergencia en la Micro Red Vinchos, Red de Salud de Huamanga. Material y Método. El estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 38 enfermeros. La técnica fue la encuesta y el instrumento un formulario tipo cuestionario aplicado previo consentimiento informado. Resultados. Del 100% (38), 57% (21), refieren que está presente y 43% (16) ausente. En cuanto al factor de riesgo

químico 65% (24) refieren que está ausente y 35% (13) presente, en el factor biológico 51% (19) presente y 49% (18) ausente y en el factor ergonómico 59% (22) ausente y 41% (15) presente. Conclusiones. El mayor porcentaje de enfermeras expresa que los factores de riesgo ocupacional está presente referido a que no realizan las pruebas serológicas, la dosis de antitetánica y de hepatitis no han culminado, en algunas ocasiones no disponen de envases para eliminar los objetos punzocortante, en caso de accidente laboral debe notificarlo y en sus actividades laborales sufre de lumbalgia; sin embargo un porcentaje considerable refiere que está ausente la pruebas serológicas, el uso de mascarilla al atender a pacientes sintomáticos respiratorios y que ante el cuidado del usuario alguna vez sufrió alteraciones circulatorias.

Alarcón y Fonseca (2013) realizaron un estudio sobre “Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional en el Hospital Belén” en Lambayeque. Perú. Objetivo: describir cómo la ergonomía se relaciona con los factores de riesgo en salud ocupacional en el personal de enfermería del Hospital Belén. Material y métodos: estudio bibliográfico documental, aplicado en una población de 30 enfermeras del servicio de centro quirúrgico, de los turnos diurno y nocturno, en emergencia y atención ambulatoria. El instrumento empleado fue el análisis documental. Resultados: entre 50 % y 75 % del personal de enfermería sufre fatiga ocular, ojos rojos y secos, tensión de párpados, lagrimeo, sensación de quemazón, visión borrosa y dificultad para enfocar objetos lejanos. A su vez, las posturas corporales inadecuadas que adoptan generan tensión muscular, que se traduce en dolor de cabeza, cuello y espalda, asociándose grandes fuerzas con riesgo de lesiones en el hombro (8/30), en la espalda baja (12/30) y en antebrazo (5/30), muñeca y mano (5/30). La relación entre la fuerza y el grado de riesgo (alto, medio, bajo) de lesión se modifica por otros factores de riesgo, como la postura (9/30), la aceleración (7/30), la repetición (12/30) y la duración (2/30). Los factores determinantes significativos de factores de riesgo ergonómicos asociados fueron la postura inadecuada (hombros, manos, columna cervical, espalda baja, muñeca) y el entorno laboral inmediato (estructura, iluminación, posición).

2.3.- Marco Conceptual

1. **Carga de trabajo.** -Es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. (Segura y Ronquillo, 2013)
2. **Clima organizacional.** - Clima organizacional es el nombre dado por diversos autores; al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. (Coello, 2014)
3. **Ergonomía.** -Disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador. (Zurdo, 2014).
4. **Esfuerzo.** - El esfuerzo también se considera una virtud del ánimo, relacionada con la fuerza o el empeño con que afrontamos una dificultad o nos proponemos alcanzar un objetivo. (UGT, 2017)
5. **Estrés Laboral.** - El conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo. (Segura y Ronquillo, 2013)
6. **Factores de riesgo físico.** -Son factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, exposición y concentración de los mismos. (Zurdo, 2014).
7. **Factores de riesgo laboral.** -Son condiciones que existen en el trabajo que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales. (Zurdo, 2014).

8. **Factores de riesgo.** - Toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una enfermedad o cualquier otro problema de salud. (Segura y Ronquillo, 2013)
9. **Factores Psicosociales.** - Son aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores. (Unión general de trabajadores, 2017)
10. **Fatiga.** - Respuesta normal y común que una persona manifiesta cuando se encuentra en situaciones de esfuerzo físico, estrés ya sea emocional o corporal, aburrimiento, falta de sueño, entre otros. (Segura y Ronquillo, 2013)
11. **Incapacidad.** - Carencia de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo, etc. (Coello, 2014)
12. **Lesión.** - Pérdida anatómica o/o funcional como resultado de un accidente o enfermedad. (Zurdo, 2014).
13. **Medicina Ocupacional.** - Se encarga de establecer la relación entre el trabajo, el medio ambiente de trabajo y las enfermedades de los trabajadores. (Segura y Ronquillo, 2013)
14. **Relaciones laborales.** - Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. (Coello, 2014)

15. **Riesgo.** - Es la exposición a una situación donde hay una posibilidad de sufrir un daño o de estar en peligro. (Unión general de trabajadores, 2017)
16. **Salud ocupacional.** - Ciencia multidisciplinaria, que promueve y mantiene el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo. (Coello, 2014)
17. **Sobretiempo.** - Es el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal y puede realizarse antes de la hora de Ingreso o después de la hora de salida establecida. (Coello, 2014)
18. **Riesgo Biológico.-** es aquel que realiza un perjuicio al individuo mediante agentes microbianos e infecciosos. (Madril, 2016)
19. **Medidas preventivas.-** procesos que sirven para evitar un resultado negativo. (Alarcón y Fonseca, 2013)
20. **Factores.-** elemento o condición que favorece o perjudica un hecho, una persona o una situación determinada en cuanto a su resultado o estado beneficioso. (Alarcón y Fonseca, 2013)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.- Formulación de Hipótesis

3.1.1.- Hipótesis General

Existe una relación directa entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.

3.1.2.- Hipótesis Específicas

Existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión ambientales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.

Existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión tiempo y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018

Existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión sociales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018

3.2.- Identificación de Variables

3.2.1.- Clasificación de Variables

Variable 1: Condiciones laborales

Variable 2: Riesgo ocupacional

3.2.2.- Definición Conceptual de variables

Variable 1: Condiciones laborales

El concepto de Condiciones de Trabajo es parte cultural, y con su calidad de vida en general. Esta visión integradora relaciona directamente los aspectos sociales que son parte de la vida de las personas y de los trabajadores con los aspectos propios de la vida laboral. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada con el estado del entorno laboral. Los daños a la salud ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización de una visión integradora de la relación del hombre con su medio social, físico y del trabajo. (Coello, 2014)

Variable 2: Riesgo ocupacional

Según la OMS (2017) mencionó que: Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. Entre los factores de riesgo

3.2.3.- Operacionalización de las variables:

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR
V.1 : Condiciones laborales	Condiciones ambientales	Iluminación, Temperatura, Ruido
	Condiciones de tiempo	Duración de la jornada Horas extras Períodos de descanso
	Condiciones sociales	Organización informal Estatus Clima organizacional
V.2: Riesgo ocupacional	Riesgos Físicos	Lesiones Esfuerzos Malas posturas
	Riesgos Ergonómicos	Horarios Bipedestación prolongada Espacios
	Riesgos Psicosociales	Sobretiempo Estrés Trato / ambiente laboral

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1.- Tipo y nivel de Investigación

Es una investigación de tipo cuantitativa por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriva (Bernal, 2007)

Hernández (2014) refiere que el nivel de investigación es aplicativo ya que los resultados de la investigación al ser reales podrán ser aplicados a cualquier contexto social dentro de las teorías investigadas.

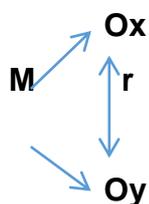
4.2.- Descripción del Método y Diseño

Método:

En esta investigación se utilizó un método descriptivo y transversal que permitió describir la realidad de las variables en sus diversas características en un determinado lugar y tiempo

Diseño:

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue el correlacional que busca definir la relación entre las variables de estudio. En este sentido respondió al siguiente Esquema:



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Condiciones laborales

Oy = Riesgo ocupacional

r = relación entre las variables

4.3.- Población, Muestra y Muestreo

Población: La población de estudio estuvo constituida por 70 enfermeras(os) del departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018.

$$N = 70$$

Muestra: Por ser una cantidad mínima se tomó a toda la población de estudio.

$$n = 70$$

Muestreo: El tipo de muestreo es no probabilístico censal ya que se tomó a toda la población y no se valió de probabilidades.

4.4.- Consideraciones Éticas.

En el presente estudio se aplicó los principios bioéticos que rigen al profesional de enfermería, que permitió cumplir los objetivos establecidos.

Principio de beneficencia: Desde el inicio de la investigación, la principal consideración y preocupación es la de no causar daño; así mismo las preguntas serán formuladas con sumo cuidado para no infligir daño psicológico en los participantes, además se les asegurará que su participación e información que proporcionarán no será utilizada en ninguna forma en contra de ellos.

Principio de no maleficencia: Es el respeto hacia la condición física y situación emocional evitando causar daño alguno por lo que se busca un lugar adecuado para realizar la encuesta, guardando los resultados con total discreción y respetando la confianza del encuestado.

Principio de justicia: En el marco de la atención de salud, se refiere generalmente a lo que los filósofos denominan "justicia distributiva", es decir, la

distribución equitativa de bienes escasos en una comunidad. Justicia significa, a fin de cuentas, dar a cada quien lo suyo, lo merecido, lo propio, lo necesario, y este enunciado está evidentemente vinculado, en primera instancia, al proyecto social del modelo económico que impere en la sociedad que se analiza.

Principio de autonomía: Uno de los principios que incorpora la bioética a la ética médica tradicional, se define como la aceptación del otro como agente moral responsable y libre para tomar decisiones. La expresión más diáfana del pleno ejercicio de la autonomía, por parte de los encuestados es el consentimiento informado, el cual consta de dos elementos fundamentales: La información y el consentimiento.

Principio de Confidencialidad: La confidencialidad se refiere al acuerdo del investigador con el participante acerca de cómo se manejará, administrará y difundirá la información privada de identificación. La propuesta de investigación debe describir las estrategias para mantener la confidencialidad de los datos identificables, incluidos los controles sobre el almacenamiento, la manipulación y el compartir datos personales. Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Principio de veracidad: El investigador debe proceder con rigor científico asegurando la validez, la fiabilidad y credibilidad de sus métodos, fuentes y datos. Además, debe garantizar estricto apego a la veracidad de la investigación en todas las etapas del proceso.

CAPÍTULO V

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.1.- Técnicas e Instrumentos

5.1.1. Técnica

En cuanto a la técnica para la medición de la variable se utilizó la encuesta, es una técnica basada en preguntas, aplicada a un grupo de estudio, utilizando cuestionarios, que, mediante preguntas, en forma personal, permiten investigar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada, así mismo se hizo de la observación para determinar el análisis del fenómeno a estudiar. (Hernández, et. al., 2014)

5.1.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario con preguntas cerradas, dicho instrumento es de elaboración propia validado por juicio de expertos, y con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,807 y 0,787, permitiendo de esta manera recolectar la información necesaria para responder la problemática definida y lograr los objetivos formulados con previo consentimiento informado.

Para lo cual se preparó 25 ítems que se dividió en:

Condiciones laborales: Se utilizó 10 ítems. En la cual tuvo la siguiente valoración:

Buenas	(36-50)
Regulares	(26-34)
Malas	(10-24)

Riesgo ocupacional: Se utilizó 15 ítems. En la cual tuvo la siguiente valoración:

Alto	(55-75)
Medio	(35-31)
Bajo	(15-22)

Procedimiento:

1. Se entregó una encuesta a cada enfermera, informándoles previamente sobre el estudio que se les pretende realizar y los objetivos del mismo.
2. Luego se obtuvo el consentimiento de las profesionales.
3. Se aplicó el instrumento, se tabularon los datos, se confeccionaron tablas estadísticas y finalmente se analizó los resultados obtenidos.

5.2.- Plan de Recolección de datos, procesamiento y presentación de datos

Para llevar a cabo el presente estudio se realizó el trámite administrativo mediante un oficio dirigido al Director del Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, a fin de contar con la aprobación de realización del estudio y establecer el cronograma de recolección de datos, considerando una duración promedio de 30 minutos por paciente.

Para el análisis de los datos, luego de tener las respuestas, se realizó el vaciado de la data en Excel, obteniendo las sumas de las dimensiones y de las variables. Luego se utilizó el software SPSS versión 23.0, para la reconversión de variables a niveles – rangos y brindar los informes respectivos.

Los resultados obtenidos fueron presentados a través de las frecuencias y porcentajes en tablas, utilizando además los gráficos de barras, elementos que ayudan a ver descripciones y posible relación entre las variables de estudio. Para la prueba de hipótesis al ser variables ordinales se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

CAPITULO VI

RESULTADOS, DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.- Presentación, análisis e interpretación de datos

6.1.1. Análisis descriptivo de las variables y dimensiones

Tabla 1

Distribución de datos según la variable condiciones laborales

Niveles	f	%
Buenas	14	20.00
Regulares	46	65.71
Malas	10	14.29
Total	70	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

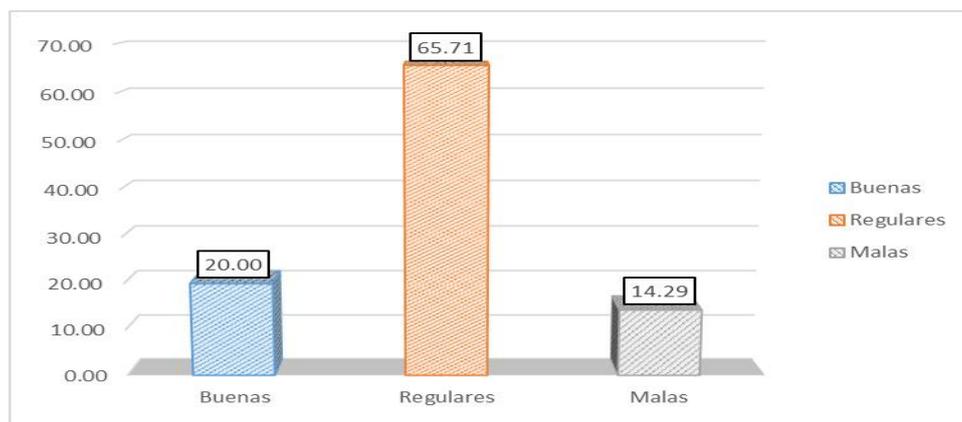


Figura 1: Datos según la variable condiciones laborales

Análisis e Interpretación: Según los datos obtenidos de las enfermeras(os), existe un 20% que percibe que las condiciones laborales en la institución son buenas es decir que la estructura de la institución así como la organización del tiempo y el recurso humano son adecuadas, por otro lado hay un 65.71% que manifiesta que estas condiciones son regulares, es decir que existe condiciones favorables pero hay elementos aun por corregir, y por ultimo hay un 14.29% que manifiesta que estas condiciones son malas es decir son perjudiciales para su desempeño así como para su salud.

Tabla 2

Distribución de datos según la dimensión condiciones ambientales

Niveles	f	%
Buenas	14	20.00
Regulares	45	64.29
Malas	11	15.71
Total	70	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

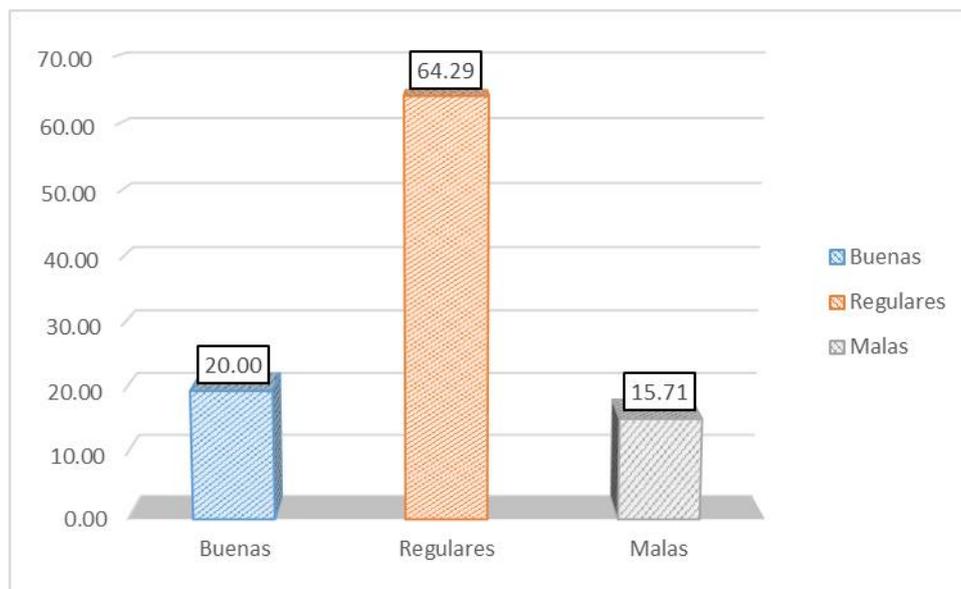


Figura 2: Datos según la dimensión condiciones ambientales

Análisis e Interpretación Según los datos obtenidos de las enfermeras(os), existe un 20% que percibe que las condiciones ambientales en la institución son buenas es decir que elementos como la iluminación, temperatura ruido son los adecuados para un desarrollo de su desempeño y salud, por otro lado hay un 64.29% que manifiesta que están condiciones son regulares, es decir que existe condiciones favorables pero hay elementos aun por corregir, y por ultimo hay un 14.29% que manifiesta que estas condiciones son malas es decir son perjudiciales para su desempeño así como para su salud tanto física como mental.

Tabla 3

Distribución de datos según la dimensión condiciones de tiempo

Niveles	f	%
Buenas	12	17.14
Regulares	43	61.43
Malas	15	21.43
Total	70	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

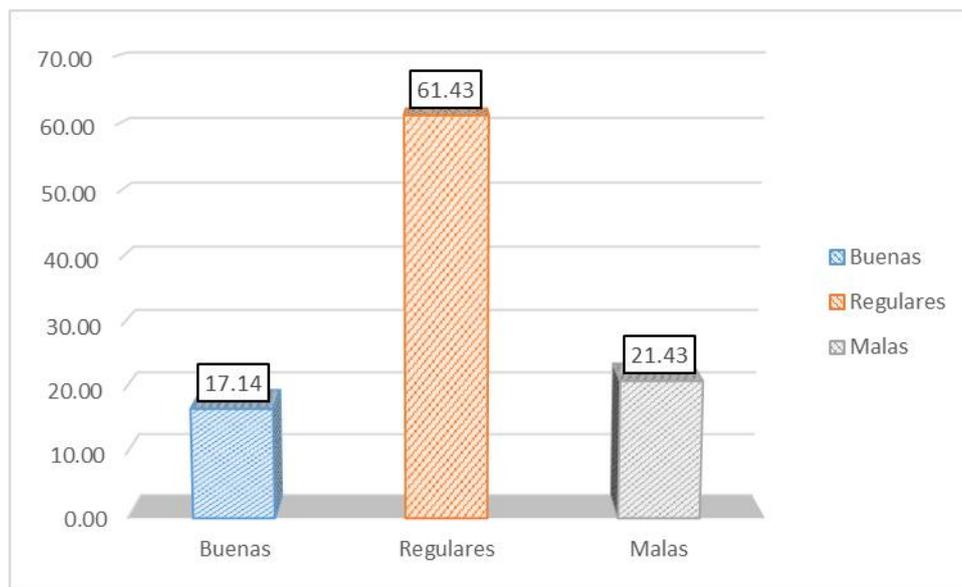


Figura 3: Datos según la dimensión condiciones de tiempo

Análisis e Interpretación: Según los datos obtenidos de las enfermeras(os), existe un 17,14% que percibe que las condiciones de tiempo en la institución son buenas es decir que la administración de los horarios y turo así como el descanso son los adecuados en el autocuidado de profesional de enfermería, por otro lado hay un 61.43% que manifiesta que están condiciones son regulares, es decir que existe elementos favorables pero aún falta una mejor coordinación en el tema, y por ultimo hay un 21.43% que manifiesta que estas condiciones son malas es decir no hay un cumplimiento de sus derechos en cuanto el horario o los tiempos de labor como de descanso según ley.

Tabla 4

Distribución de datos según la dimensión condiciones sociales

Niveles	f	%
Buenas	16	22.86
Regulares	49	70.00
Malas	5	7.14
Total	70	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

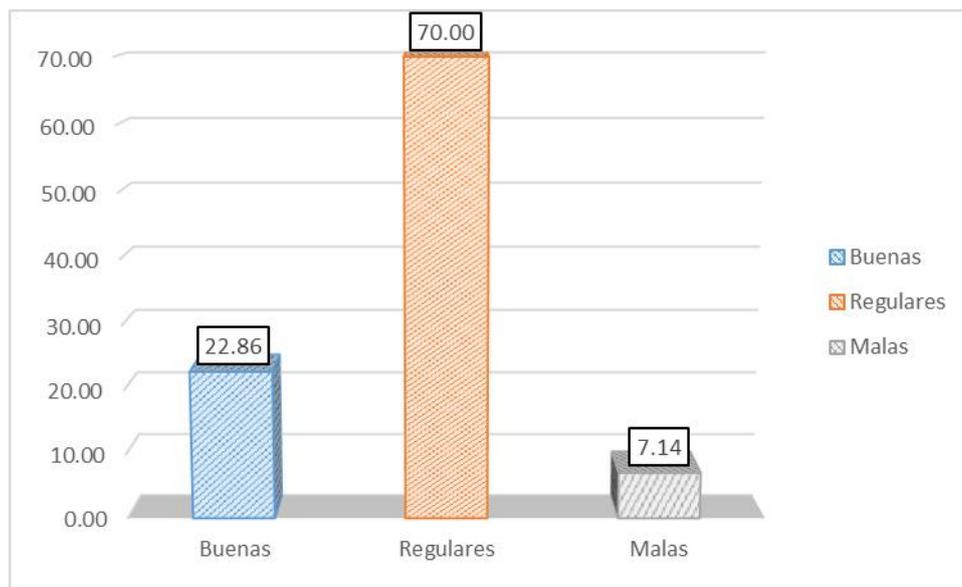


Figura 4: Datos según la dimensión condiciones sociales

Análisis e Interpretación: Según los datos obtenidos de las enfermeras(os), existe un 22.86% que percibe que las condiciones sociales en la institución son buenas es decir que existe una armonía entre los trabajadores y el ambiente en donde se desarrolla sus actividades existe una cultura y una ética profesional que lo permite, por otro lado hay un 70% que manifiesta que están condiciones son regulares, es decir hay puntos aun por manejar y condiciones que brindar para manejar el aspecto social en la institución de forma más productiva y sana, y por ultimo hay un 7.14% que manifiesta que estas condiciones son malas es decir existe conflictos en la institución condiciones estresantes que perjudican la salud así como la productividad de las enfermeras(os).

Tabla 5

Distribución de datos según la variable riesgo ocupacional

Niveles	f	%
Alto	10	14.29
Medio	51	72.86
Bajo	9	12.86
Total	70	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

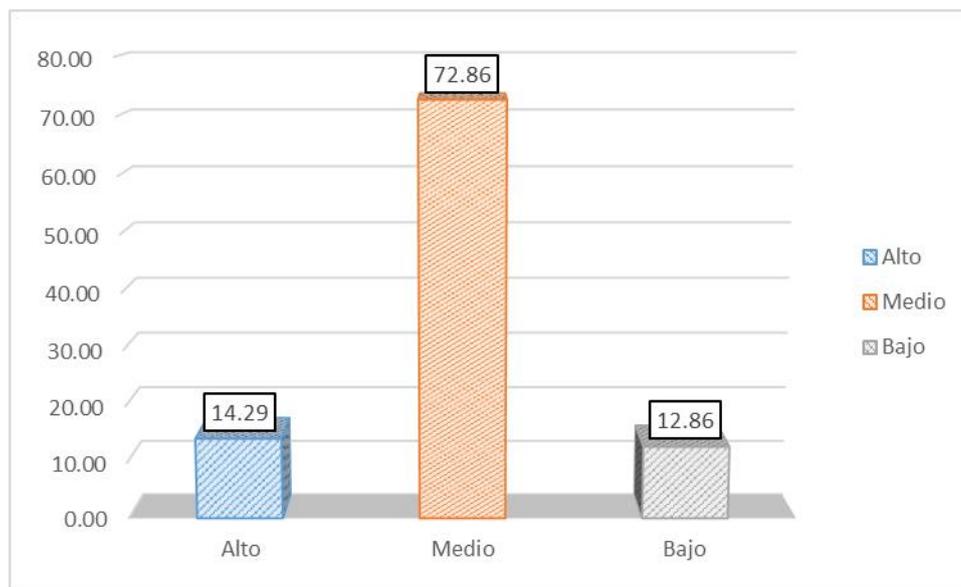


Figura 5: Datos según la variable riesgo ocupacional

Análisis e Interpretación: Según los datos obtenidos de las enfermeras(os), existe un 14.29% que percibe que el riesgo ocupacional en la institución es alto es decir que existe condiciones que ponen en riesgo la salud e integridad de la enfermeras(os), por otro lado hay un 72.86% que manifiesta que el riesgo ocupacional es regular es decir que si bien existe condiciones peligrosas son manejables, y por ultimo hay un 12.86% que manifiesta que el nivel de riesgos ocupacionales es bajo es decir hay un control eficiente en cuanto a cualquier peligro que pueda afectar las salud tanto como el desempeño de las enfermeras(os).

Tabla 6

Distribución de datos según la dimensión riesgos físicos

Niveles	f	%
Alto	9	12.86
Medio	49	70.00
Bajo	12	17.14
Total	70	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

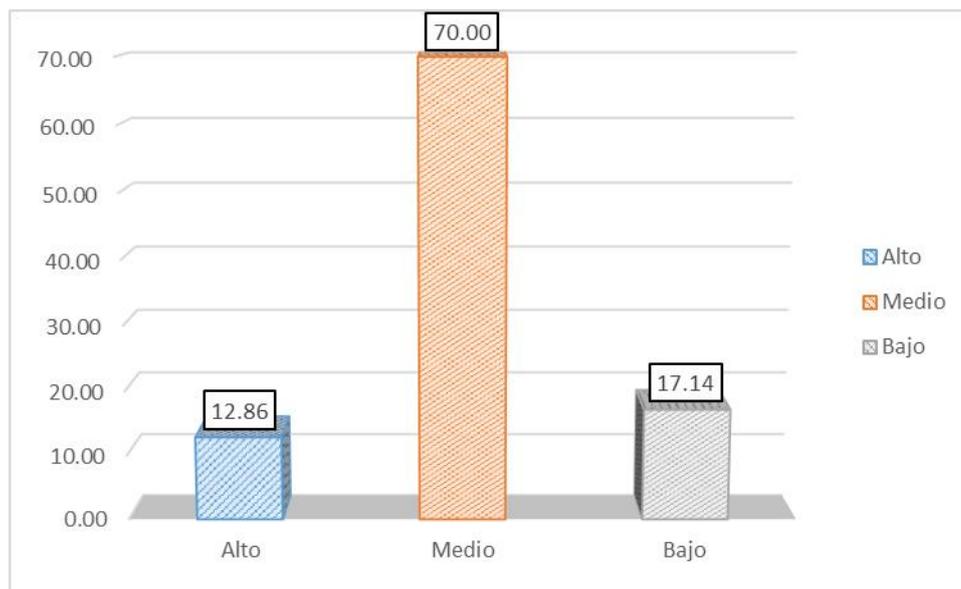


Figura 6: Datos según la dimensión riesgos físicos

Análisis e Interpretación: Según los datos obtenidos de las enfermeras(os), existe un 12.86% que percibe que el riesgo ocupacional físico en la institución es alto es decir que la incidencia de lesiones por alguna mala postura o gran esfuerzo está muy presente, por otro lado hay un 70% que manifiesta que el riesgo ocupacional físico es regular es decir que si bien hay algunas lesiones se dan de una forma poco frecuente, y por ultimo hay un 17.14% que manifiesta que el nivel de riesgos ocupacionales físicos es bajo es decir no hay un riesgo a lesionarse o de presentarse alguna dolencia en las enfermeras(os) por el trabajo.

Tabla 7

Distribución de datos según la dimensión riesgos ergonómicos

Niveles	f	%
Alto	10	14.29
Medio	53	75.71
Bajo	7	10.00
Total	70	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

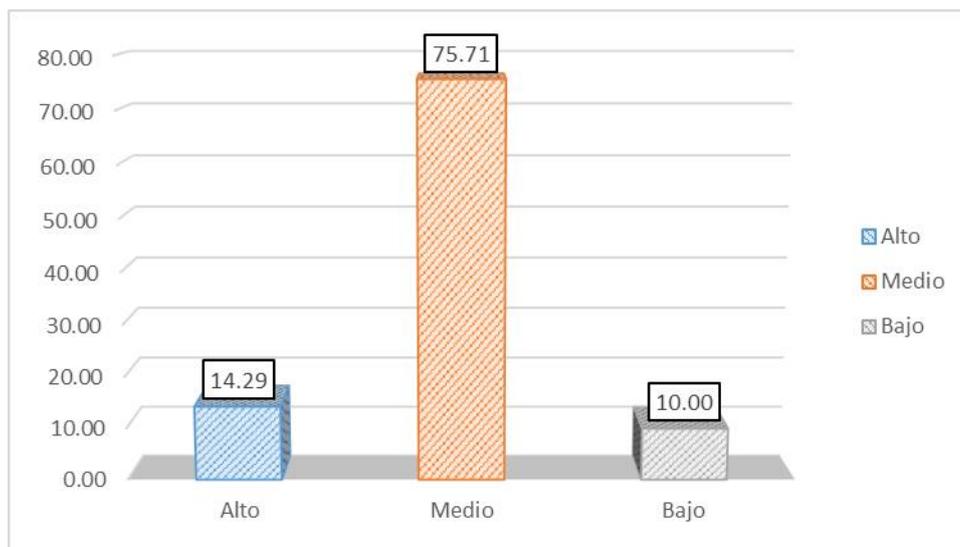


Figura 7: Datos según la dimensión riesgos ergonómicos

Análisis e Interpretación: Según los datos obtenidos de las enfermeras(os), existe un 14.29% que percibe que el riesgo ocupacional ergonómico en la institución es alto es decir que el profesional está expuesto a condiciones que lo fuerza a tomar posturas corpóreas con una prolongación temporal poco saludable, por otro lado hay un 75.71% que manifiesta que el riesgo ocupacional ergonómico es regular es decir que elementos como la bipedestación se dan pero no una forma agresiva o continua, y por ultimo hay un 10% que manifiesta que el riesgo ergonómico en la institución se produce con irregularidad.

Tabla 8

Distribución de datos según la dimensión riesgos psicosociales

Niveles	f	%
Alto	12	17.14
Medio	48	68.57
Bajo	10	14.29
Total	70	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia

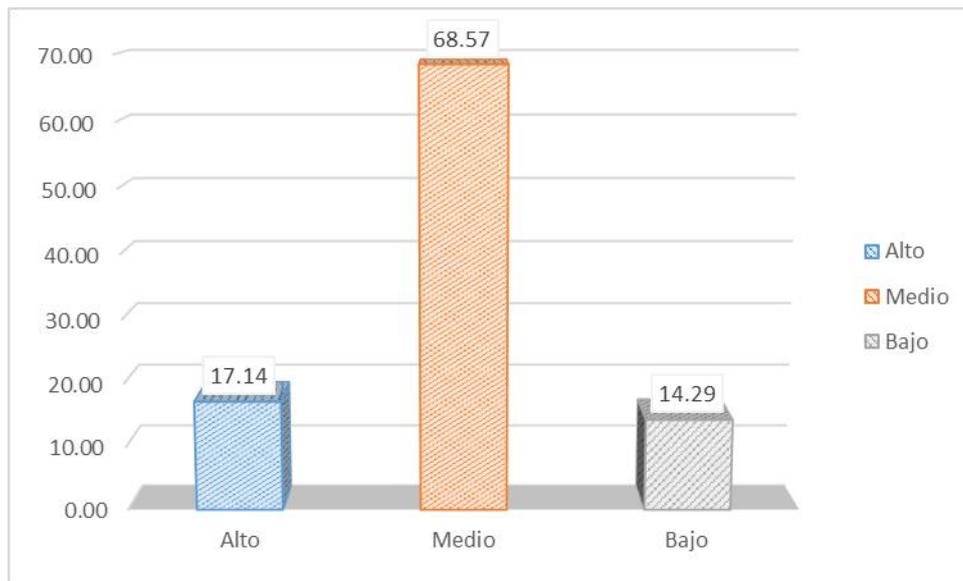


Figura 8: Datos según la dimensión riesgos psicosociales

Análisis e Interpretación: Según los datos obtenidos de las enfermeras(os), existe un 17.14% que percibe que el riesgo ocupacional psicosocial en la institución es alto es decir que existe condiciones que deterioran el estado y equilibrio mental de las enfermeras(os), por otro lado hay un 68.57% que manifiesta que el riesgo ocupacional psicosocial es regular es decir que la mayoría de los profesionales de enfermería pueden manejar situaciones que perjudiquen su estado mental sin colapsar incluso sacando cosas positivas de un suceso estresante o una interrelación con otro colega, y por ultimo hay un 14.29% que manifiesta que el riesgo ocupacional psicosocial en la institución es bajo es decir no hay elementos que atenten con su salud mental.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Ha: Existe una relación directa entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018.

H0: No existe una relación directa entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018.

Tabla 9

Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional

			Condiciones laborales	Riesgo ocupacional
Rho de Spearman	de	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
	Condiciones laborales	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Riesgo ocupacional	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 9 la variable condiciones laborales está relacionado directa y positivamente con la variable riesgo ocupacional según la correlación de Spearman de 0.686 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

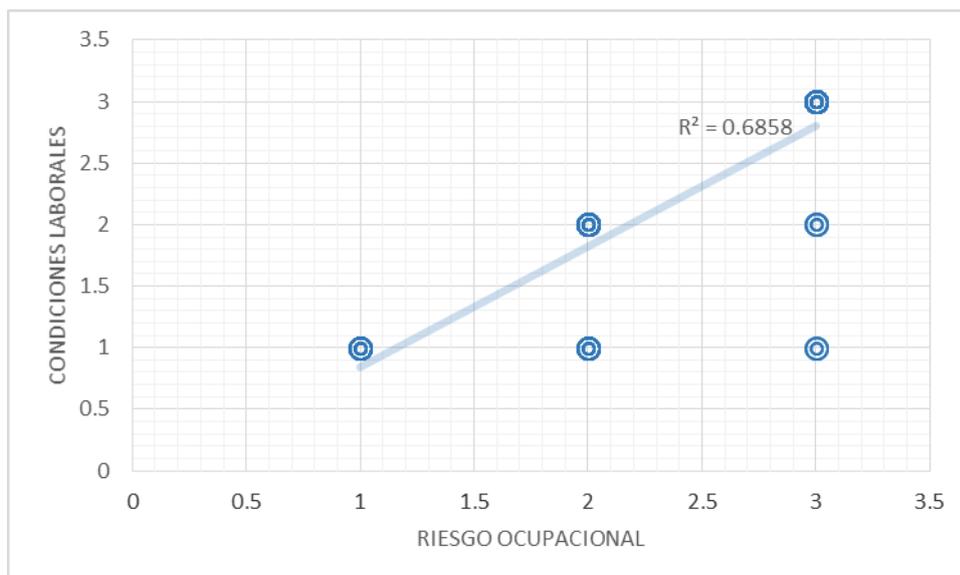


Figura 9: Dispersión de datos de la variable las condiciones laborales y el riesgo ocupacional

Se puede observar que existe una correlación lineal positiva entre la variable condiciones laborales y el riesgo ocupacional, lo cual significa que a medida que la puntuación de la variable condiciones laborales se incrementa de manera positiva, esta va acompañada del incremento positivo de la variable riesgo ocupacional, de manera proporcional es decir habrá una disminución del riesgo.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión ambientales y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018.

H0: No existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión ambientales y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018.

Tabla 10

Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión ambientales y el riesgo ocupacional

			Dimensión ambientales	Riesgo ocupacional
Rho de Spearman	Dimensión ambientales	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Riesgo ocupacional	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 10 la dimensión ambientales está relacionado directa y positivamente con el riesgo ocupacional según la correlación de Spearman de 0.682 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

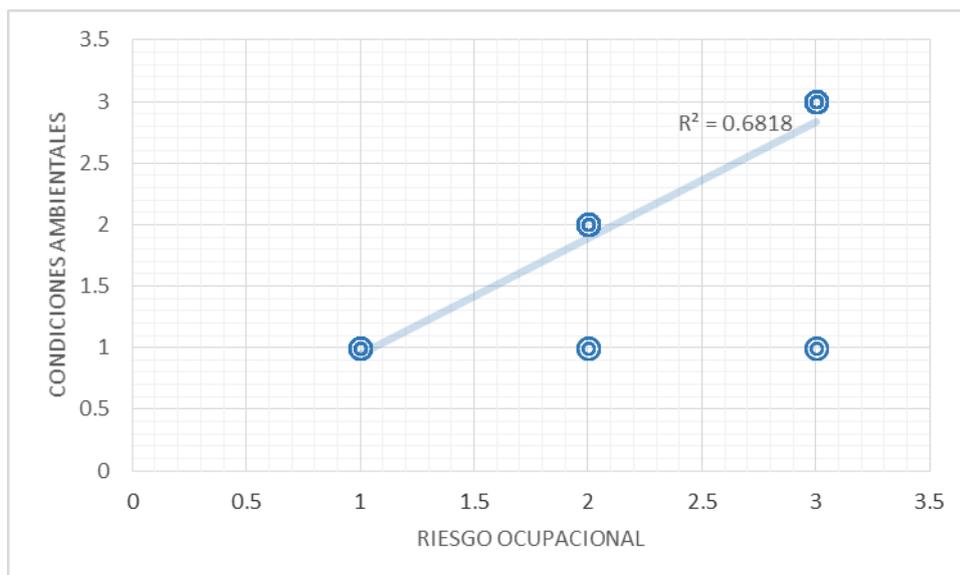


Figura 10: Dispersión de datos de la dimensión ambientales y el riesgo ocupacional

Se puede observar que existe una correlación lineal positiva entre la dimensión ambientales y el riesgo ocupacional, lo cual significa que a medida que la puntuación de la dimensión ambientales se incrementa de manera positiva, esta va acompañada del incremento positivo de la variable riesgo ocupacional, de manera proporcional es decir habrá una disminución del riesgo.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión tiempo y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018.

H0: No existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión tiempo y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018.

Tabla 11

Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión tiempo y el riesgo ocupacional

				Dimensión tiempo	Riesgo ocupacional
Rho de Spearman	Dimensión tiempo	Coefficiente de correlación	de	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)		.	,001
		N		70	70
	Riesgo ocupacional	Coefficiente de correlación	de	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)		,001	.
		N		70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 11 la dimensión tiempo está relacionada directa y positivamente con la variable riesgo ocupacional según la correlación de Spearman de 0.679 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

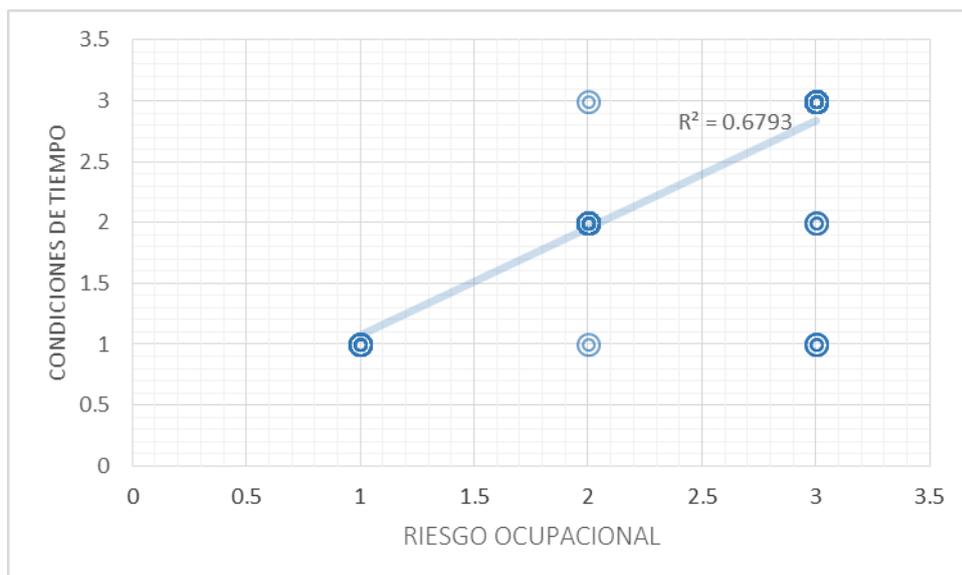


Figura 11: Dispersión de datos de la dimensión tiempo y el riesgo ocupacional

Se puede observar que existe una correlación lineal positiva entre la dimensión tiempo y el riesgo ocupacional, lo cual significa que a medida que la puntuación de la dimensión tiempo se incrementa de manera positiva, esta va acompañada del incremento positivo de la variable riesgo ocupacional, de manera proporcional es decir habrá una disminución del riesgo.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión sociales y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018.

H0: No existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión sociales y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018.

Tabla 12

Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión sociales y el riesgo ocupacional

			Dimensión sociales	Riesgo ocupacional
Rho de Spearman	Dimensión sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Riesgo ocupacional	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 12 la dimensión sociales está relacionada directa y positivamente con la variable riesgo ocupacional según la correlación de Spearman de 0.695 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

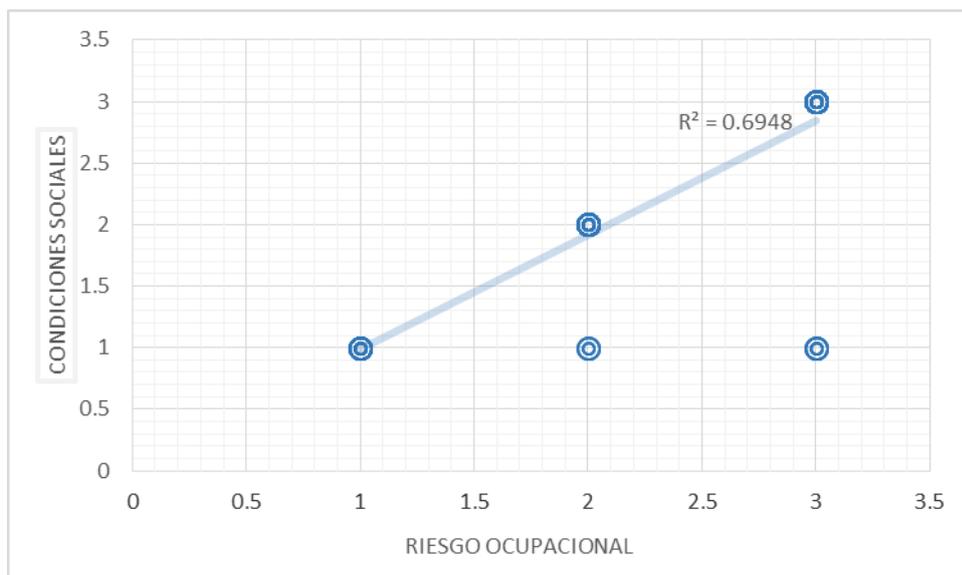


Figura 12: Dispersión de datos de la dimensión sociales y el riesgo ocupacional

Se puede observar que existe una correlación lineal positiva entre la dimensión sociales y el riesgo ocupacional, lo cual significa que a medida que la puntuación de la dimensión sociales se incrementa de manera positiva, esta va acompañada del incremento positivo de la variable riesgo ocupacional, de manera proporcional es decir habrá una disminución del riesgo.

6.2.- Discusión

A través de los resultados obtenidos de las enfermeras(os) el 65.71% percibe que las condiciones laborales son regulares, el 20.00% percibe que son buenas y un 14.29% resultado mínimo pero significativo percibe que son malas. Así mismo el 72.86% percibe que el riesgo ocupacional es de un nivel medio, el 14.29% percibe que es de un nivel alto y un 12.86% percibe que es de un nivel bajo. Y adicionalmente a esto se hizo pruebas estadísticas de correlación entre las variables cuyo resultado de Spearman fue del 0.686 siendo un resultado moderado lo que permitió concluir que existe una relación directa entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018, aprobándose la hipótesis principal y rechazando su enunciado negativo. En la cual estos resultados se contrastan con el estudio realizado por Coello (2014) en su investigación “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)”. Ecuador. Como resultado se pudo evidenciar que los factores intrínsecos están influyendo en el desempeño del grupo de asesores y que a pesar de la experiencia que han adquirido durante el primer año de atención de este selecto grupo de clientes, no ha sido posible que la efectividad y los niveles de satisfacción de los clientes hayan incrementado. Existiendo una concordancia con respecto con el presente estudio ya que se encontró con respecto a las condiciones laborales un nivel regular lo que implica que hay que mejorar las condiciones ya que según el estudio contrastado puede repercutir en la atención o satisfacción del usuario o en este caso el paciente.

Así mismo en el estudio realizado por Segura y Ronquillo (2013). En el estudio titulado “Factores de Riesgos Ergonómicos que inciden en la salud del personal de enfermería del área de Cuidados Intensivos del Hospital Abel Gilbert Pontón de la ciudad de Guayaquil, 2013. Ecuador. En la cual el 45.8% de la muestra presentan molestias de salud predominando el dolor muscular,

dolor de espalda, varices, dolor de cuello, lumbalgias, molestias que están relacionadas con factores ergonómicos como estar de pie, esfuerzo físico, falta de períodos de descanso, ambiente y mobiliario no adecuado. Todos estos hallazgos encontrados afectan la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería y evidencian el riesgo de presentar enfermedades ocupacionales. Existiendo una concordancia con la presente investigación ya que las condiciones laborales en relación a los riesgos ocupacionales obtuvieron correlaciones a nivel moderado es decir las condiciones tanto ambientales de tiempo y sociales repercuten en la elevación del riesgo laboral lo que implica mejorar dichas condiciones, lo cual favorecerá el desempeño del profesional de enfermería y por consiguiente la imagen institucional.

En otro estudio realizado por Marcelo y Mayta (2015) en su investigación “Riesgos ocupacionales en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima.” Perú. En la cual concluyo que los profesionales de enfermería son un grupo del sector salud vulnerable, donde los peligros se materializan y generan accidentes de trabajo, por ello el estudio de investigación tiene la finalidad de desarrollar estrategias que aporten control y gestión de los peligros, aportando un ambiente de trabajo seguro, con la debida protección y promoción de la salud de todos los trabajadores. Lo cual servirá de aporte a la presente investigación reforzando la importancia de las condiciones laborales en especial de los profesionales de enfermería que en la mayoría de sus días son expuestos a diversos peligros.

6.3.- Conclusiones

Primera: A través de los resultados obtenidos se puede concluir que existe una relación directa entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, según la asociación estadística de la prueba Rho de Spearman de 0.686 que muestra un resultado moderado y con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01, que es el margen de error, de tal manera se aceptó la hipótesis principal y se rechazó la hipótesis nula.

Segunda: A través de los resultados obtenidos se puede concluir que existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión ambientales y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, según la asociación estadística de la prueba Rho de Spearman de 0.682 que muestra un resultado moderado y con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

Tercera: A través de los resultados obtenidos se puede concluir que existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión tiempo y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, según la asociación estadística de la prueba Rho de Spearman de 0.679 que muestra un resultado moderado y con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta: A través de los resultados obtenidos se puede concluir que existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión sociales y el riesgo ocupacional de los enfermeras(os) del departamento de Emergencias, según la asociación estadística de la prueba Rho de Spearman de 0.695 que muestra un resultado moderado y con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

6.4.- Recomendaciones

A las autoridades de la institución:

- ✓ Establecer un esquema de inmunización como medida de prevención contra la influenza, hepatitis B, y tétanos, especialmente para al personal que tiene contacto directo con pacientes y que está expuesto a sangre y fluidos corporales.
- ✓ Establecer vigilancia epidemiológica de accidentes laborales de pacientes y personal.
- ✓ Conformar un equipo profesional, para brindar ayuda en el tratamiento médico, psicológico, y dar seguimiento al personal que ha sufrido un accidente laboral.
- ✓ Implementar un programa de salud mental, para disminuir el estrés en el personal estableciendo mecanismos de recreación, ejemplo: técnicas de relajación, actividades recreativas, ejercicio físico, deportes, y otros.
- ✓ Establecer los mecanismos necesarios, para gestionar adecuadamente la carga de trabajo.
- ✓ Proporcionar al personal equipos de transmisión, y establecer códigos como mecanismo de alerta ante situaciones de emergencia.
- ✓ Proporcionar al personal, los insumos, materiales, equipos de protección personal y herramientas en buenas condiciones.
- ✓ Mejorar las condiciones ambientales, especialmente la iluminación de los servicios y áreas de pasillos, para evitar riesgos de caídas o accidentes por pinchazos y otros.
- ✓ Mejorar la circulación del aire que permita una ventilación adecuada en los servicios, teniendo en cuenta el riesgo por el hacinamiento de pacientes.
- ✓ Señalizar todas las áreas del hospital de acuerdo al estándar de rutas de evacuación, en caso de situaciones de emergencia o desastre.
- ✓ Implementar un programa de defensa personal, como medida de seguridad y protección para que todo el personal tenga los

conocimientos y habilidades necesarias en la atención de los pacientes y prevenir agresiones.

A jefes de subdirecciones y departamentos de apoyo:

- ✓ Mantener un registro de accidentes laborales, para la toma de decisiones oportunas y adecuadas.
- ✓ Establecer o fortalecer programas de adiestramiento y capacitación continua a todo el personal, con temas específicos de acuerdo a cada especialidad, para prevenir o minimizar los riesgos y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
- ✓ Establecer, y/o actualizar programas y manuales de inducción al puesto, para todo el personal de nuevo ingreso de las diferentes categorías de profesionales.
- ✓ Orientar al personal sobre los riesgos a que están expuestos en su área laboral, (solicitar capacitaciones a otras instituciones como, MINSA bomberos voluntarios y otros)

A las enfermeras (os)

- ✓ Utilizar medidas de bioseguridad, y uso de equipo de protección personal, para disminuir o eliminar la exposición de los riesgos laborales.
- ✓ Informar a su jefe inmediato todo accidente laboral que suceda en el desempeño de sus actividades, para tomar las medidas que el caso amerite.
- ✓ A las enfermeras(os) asistenciales, y médicos, al manipular sangre y/o líquido orgánico de cualquier paciente, manejarlas como potencialmente infecciosas, de acuerdo a las normas de bioseguridad.
- ✓ A los trabajadores no asistenciales, utilizar el equipo de protección personal si fuera necesario, (guantes apropiados, mascarillas y otros.) para su protección y seguridad.
- ✓ Crear una cultura de prevención de riesgos en la población trabajadora y por parte de las autoridades responsables de la protección del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, M. y Fonseca, S. (2013) “Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional en el Hospital Belén” Perú. Lambayeque.
- Bernal C. (2006). Metodología de la Investigación. Segunda edición. Mexico: Prentice Hall.
- Cachay, C. et al. (2016). Prevención Heridas y lesiones.
- Coello, V. (2014) “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)”. Ecuador
- Delgado, D. (2012) “Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España”
- Granda, N. y Rodríguez, K. (2015) “Prevención de factores de riesgo laborales, físicos y químicos que inciden en la atención al paciente por el personal de enfermería, Hospital Dr. Francisco Icaza Bustamante 2014-2015. Ecuador
- Guizado, M. y Zamora, K. (2017) “Riesgos ergonómicos relacionados a la lumbalgia ocupacional en enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión, 2014”. Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Madril, E. (2016) “Riesgos ergonómicos que con llevan a trastornos músculo esqueléticos en el personal de enfermería en el Área Materno Infantil del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas del Ecuador N°”. Ecuador
- Marcelo, E. y Mayta, J. (2015) “Riesgos ocupacionales en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima.” Perú.

- Nunes, P. (2018) "Organización informal". Universidad Nova de Lisboa, profesor universitario de las áreas da economía y de gestión, gestor y consultor de empresas.
- OIT (2017) La Salud y la Seguridad en el Trabajo; introducción a la salud
- OMS (2012). Prevención de trastornos musculo esqueléticos. Organización Mundial de la Salud
- OMS (2017). Factores de riesgo. Organización Mundial de la Salud
- Reymundez, J. (2013), "Factores de riesgo ocupacional en enfermeras del servicio de emergencias en la microred vinchos, red de salud Huamanga, Ayacucho 2013". Perú.
- Segura, T., Ronquillo, M. (2013). "Factores de Riesgos Ergonómicos que inciden en la salud del personal de enfermería del área de Cuidados Intensivos del Hospital Abel Gilbert Pontón de la ciudad de Guayaquil, 2013. Ecuador
- Soto, B. (2011). Las condiciones de trabajo y factores de riesgo en el trabajo.
- UGT (2017) Especialista en seguridad y salud en el trabajo. Sector I Secretaría de Formación Confederal. Unión general de trabajadores. España.
- Zurdo, R. (2014). Los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral. México.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del Trabajo de Investigación: “CONDICIONES LABORALES Y RIESGO OCUPACIONAL DE LAS ENFERMERAS(OS) DEL DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA, COMPLEJO HOSPITALARIO LUIS N. SAENZ, 2018.”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			MÉTODO
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en su dimensión</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la relación que existe entre las condiciones laborales en su dimensión ambientales y el riesgo ocupacional de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación directa entre las condiciones laborales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión</p>	<p>Variable 1: Condiciones laborales</p> <p>Variable 2</p>	<p>Condiciones ambientales</p> <p>Condiciones de tiempo</p> <p>Condiciones sociales</p> <p>Riesgos Físicos</p>	<p>Iluminación, Temperatura, Ruido</p> <p>Duración de la jornada Horas extras Períodos de descanso</p> <p>Organización informal Estatus Clima organizacional</p> <p>Lesiones Esfuerzos Malas</p>	<p>Método de investigación: Descriptivo, transversal</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional</p> <p>Tipo de investigación: Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva</p> <p>Población: 70</p>

<p>ambientales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en su dimensión tiempo y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en su dimensión sociales y el riesgo</p>	<p>las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.</p> <p>Evaluar la relación que existe entre las condiciones laborales en su dimensión tiempo y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre las condiciones laborales en su dimensión sociales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo</p>	<p>ambientales y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.</p> <p>Existe una relación directa entre las condiciones laborales en su dimensión tiempo y el riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales en su dimensión sociales y el riesgo ocupacional</p>	<p>Riesgo ocupacional</p>	<p>Riesgos Ergonómicos</p> <p>Riesgos Psicosociales</p>	<p>posturas</p> <p>Horarios Bipedestación prolongada Espacios</p> <p>Sobretiempo Estrés Trato / ambiente laboral</p>	<p>Muestra: 70.</p> <p>Instrumento(s): Cuestionario</p>
--	--	--	---------------------------	---	--	---

ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018?	Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.	de las enfermeras(os) del departamento de Emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Sáenz, 2018.				
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

ANEXO 02: Cuestionario

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a). Agradezco de antemano el tiempo que brindará para responder. Los datos serán anónimos y confidenciales, así mismo comunicarles que estos serán utilizados para fines únicamente de la investigación. **Gracias.**

N	CONDICIONES LABORALES	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Condiciones ambientales						
1	Siempre hay una buena iluminación en las áreas donde realiza sus labores					
2	Se maneja una buena temperatura adecuado en los ambientes desarrollados					
3	Existen ruidos molestos durante su servicio					
4	Se respeta el uso de las áreas para lo que fueron destinadas					
5	Se dispone de las herramientas necesarias para su labor					
Condiciones de tiempo						
6	Se respeta las horas limite en su semana de trabajo					
7	Se respeta sus días de descanso					
Condiciones sociales						
8	Considera que hay un buen clima organizacional					
9	Considera que es adecuada la posición de sus superiores					
10	Siente que sus jefes motivan la buenas relaciones entre el personal					

RIESGO OCUPACIONAL		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Riesgos Físicos						
11	Ha sufrido lesiones durante su servicio					
12	Realiza sobre esfuerzos en relación a su fuerza corporal					
13	Cuenta con el apoyo suficiente en el traslado o movilización del paciente					
Riesgos Ergonómicos						
14	Sufre de dolores de espalda durante su servicio					
15	Trabaja en una sola posición durante un tiempo prolongado					
16	Se cuenta con los espacios suficientes para la realización de las labores					
17	Se le da el tiempo necesario para descansar durante su turno					
18	Se le brinda los implementos para prevenir alguna contaminación o contagio					
Riesgos Psicosociales						
19	Hay buenas relaciones entre el personal					
20	Entre le personal hay competencia negativa					
21	Realiza horas extras					
22	Normalmente se siente estresado					
23	Sus superiores le ejercen alguna motivación					
24	Se siente abrumado con las responsabilidades					
25	Se siente satisfecho con su desempeño					

Anexo 03: Base de datos de la variable condiciones laborales

Encuestados	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10
1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2
4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3
5	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2
6	2	5	5	4	2	2	2	2	2	2
7	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2
8	3	4	2	3	5	2	3	2	1	2
9	2	2	2	2	3	5	2	3	5	3
10	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
11	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2
12	2	2	2	2	1	2	5	2	2	2
13	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2
14	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
15	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
16	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2
17	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3
18	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2
21	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2
22	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3

23	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3
24	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
25	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
26	3	4	2	1	3	2	2	4	3	2
27	2	1	2	2	4	2	2	1	2	3
28	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2
31	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2
32	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
33	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
34	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2
35	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2
36	3	5	2	1	3	2	2	3	3	2
37	2	1	2	2	3	5	2	1	2	3
38	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2
39	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
40	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
41	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
42	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
43	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2
44	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3
45	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
47	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2

48	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2
49	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
50	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3
51	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
52	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2
53	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2
54	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3
55	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2
58	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2
59	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
60	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3
61	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
62	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
63	3	4	2	1	3	2	2	4	3	2
64	2	1	2	2	4	2	2	1	2	3
65	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2
68	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2
69	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
70	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2

Base de datos de la variable riesgo ocupacional

Encuestados	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2
2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2
3	5	2	2	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3
4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	3
5	2	2	4	3	3	3	2	4	5	2	2	2	3	3	4
6	2	3	5	2	4	2	1	2	2	3	2	2	4	3	3
7	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2
8	2	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	4	2	2	5
9	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2
11	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	1	2	2	2	2
12	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	4
13	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	1	3	2	3	3
14	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3
15	3	2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	2	3	4
16	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
17	3	2	1	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	2	2
18	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2

19	2	5	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3
20	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
21	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2
22	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2
23	5	2	2	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3
24	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	3
25	2	2	4	3	3	3	2	4	5	2	2	2	3	3	4
26	2	3	5	2	4	2	1	2	2	3	2	2	4	3	3
27	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2
28	2	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	4	2	2	5
29	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2
31	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	1	2	2	2	2
32	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	4
33	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	1	3	2	3	3
34	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3
35	3	2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	2	3	4
36	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
37	3	2	1	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	2	2
38	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2
39	2	5	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3
40	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
41	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2
42	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2
43	5	2	2	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3

44	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	3
45	2	2	4	3	3	3	2	4	5	2	2	2	3	3	4
46	2	3	5	2	4	2	1	2	2	3	2	2	4	3	3
47	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2
48	2	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	4	2	2	5
49	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2
51	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	1	2	2	2	2
52	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	4
53	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	1	3	2	3	3
54	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3
55	3	2	2	5	1	2	2	1	3	2	2	1	2	3	4
56	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
57	3	2	1	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	2	2
58	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2
59	2	5	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3
60	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
61	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2
62	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2
63	5	2	2	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3
64	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	3
65	2	2	4	3	3	3	2	4	5	2	2	2	3	3	4
66	2	3	5	2	4	2	1	2	2	3	2	2	4	3	3
67	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2
68	2	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	4	2	2	5

69	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2
70	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2

Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Condiciones laborales

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	70	100,0
Excluido a	0	,0
Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	68,83	49,661	,622	,785
ITEM02	68,13	49,533	,550	,886
ITEM03	68,07	49,340	,674	,780
ITEM04	68,83	49,661	,622	,735
ITEM05	68,13	49,533	,550	,846
ITEM06	68,83	49,661	,622	,785
ITEM07	68,13	49,533	,550	,826
ITEM08	68,07	49,340	,674	,780
ITEM09	68,83	49,661	,622	,755
ITEM10	68,13	49,533	,550	,896

Variable 2: Riesgo ocupacional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	70	100,0
Excluido a	0	,0
Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	66,70	62,461	,596	,801
ITEM02	66,67	62,075	,675	,811
ITEM03	66,77	60,478	,603	,801
ITEM04	66,17	56,809	,494	,820
ITEM05	66,73	61,620	,564	,796
ITEM06	66,87	64,999	,459	,727
ITEM07	66,97	61,551	,592	,739
ITEM08	68,83	49,661	,622	,699
ITEM09	68,13	49,533	,550	,796
ITEM10	68,07	49,340	,674	,780
ITEM11	68,07	49,340	,674	,780
ITEM12	68,83	49,661	,622	,785
ITEM13	68,13	49,533	,550	,896

ITEM14	68,07	49,340	,674	,780
ITEM15	66,87	64,999	,459	,797

Anexo 05: Autorización


"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

Lima 11 de Setiembre 2018

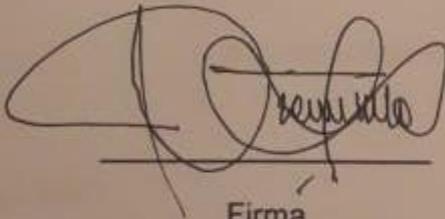
SEÑOR: CORONEL SPNP
JEFE DEL DPTO DE EMERGENCIA
DEL CH.PNP LNS

Asunto: Autorización para realización de trabajo de investigación científica
Referencia: Solicitud S/n

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y visto el documento de la referencia manifestarle que esta jefatura no tiene inconveniente en aceptar y autorizar se ejecute la investigación "CONDICIONES LABORALES Y RIESGO OCUPACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE EMERGENCIAS, COMPLEJO HOSPITALARIO LUIS N. SAENZ, 2018".

Sin otro particular, agradeciendo anticipadamente la atención que brinde al presente, documento..

Atentamente


Firma

.....
O - 264557 - B(+)
CARLOS G. TELLEZ TELLO
CORONEL MED. PNP
Med. Int. Asist. Emergencia HN "LNS" - PNF
CMP 18950 RNE 19644

ANEXO 06: JUICIO DE EXPERTOS