



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DELCUSCO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA DE  
LA ESPECIALIDAD DE: ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**TESIS**

**RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL  
HOSPITAL REGIONAL, DURANTE LA PANDEMIA COVID-19,  
CUSCO, PERÚ - 2022**

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL ESPECIALISTA DE ENFERMERÍA EN CENTRO  
QUIRÚRGICO**

**AUTOR:**

Lic. JENNY KELLY ARANYA CAYTUIRO

**ASESOR:**

Dr. HERBERT COSIO DUEÑAS

**CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9981-7576**

**CUSCO – PERÚ**

**2023**

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, asesor del trabajo de investigación/tesis titulado:.....RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO.....

.....PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL, DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, CUSCO, PERÚ - 2022.....

presentado por: Br. JENNY KELLY ARANYA CAYTUIRO.....

con Nro. de DNI: 44227571....., para optar el título profesional/grado académico de SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL ESPECIALISTA DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.....

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por.....3..... veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de.....8%.....

## Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera hoja del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 15 de DICIEMBRE de 2023.....

Herbert Cosío Dueñas  
DOCTOR EN EDUCACIÓN

Firma

Post firma.....DR. HERBERT COSIO.....

Nro. de DNI.....29663764.....

ORCID del Asesor.....0000-0002-9981-7576.....

### Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: <https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27259:263908229?locale=es-MX>

NOMBRE DEL TRABAJO

**TURNITIN TESIS - JENNY KELLY ARANY  
A CAYTUIRO.docx**

AUTOR

**JENNY KELLY ARANYA**

RECUENTO DE PALABRAS

**20297 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**108445 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**88 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**379.0KB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 15, 2023 5:00 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 15, 2023 5:01 PM GMT-5****● 8% de similitud general**

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

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

## **PRESENTACIÓN**

SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO Y SEÑOR DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD.

En cumplimiento con el reglamento de grados de la EPG de la UNSAAC, pongo a consideración la investigación titulada: “RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL, DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, CUSCO, PERÚ, 2022”, con el propósito de cumplir con el requisito solicitado para optar la especialidad en Centro Quirúrgico.

LIC. JENNY KELLY ARANYA CAYTUIRO

## **DEDICATORIA**

Esta investigación se la dedico a Dios, que me dio la fuerza necesaria para alcanzar mis metas y seguir mi camino sin desfallecer; igualmente, a mi querida familia, que siempre estuvo apoyándome en los momentos más difíciles con todo su amor y bondad.

A mis seres queridos, hermanos, hermana y amigos, quienes estuvieron junto a mí en este largo camino, siempre brindando aliento y fortaleza en este nuevo reto.

A mi padre, aunque ya no está junto a mí, los recuerdos de su empuje y coraje logran calar en mi alma para seguir adelante siempre.

Jenny Kelly Aranya Cayturo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, por brindarme las facilidades y las herramientas para cursar mi especialidad en su distinguida institución.

Agradezco también a mi asesor de Tesis, Dr. Herbert Cosio Dueñas, por asesorarme en este nuevo reto y brindarme su conocimiento hacia este nuevo desafío.

Los agradecimientos para el Gerente del Hospital Regional del Cusco, Med. José Pinares Valencia, que me brindó las facilidades para realizar mi trabajo de investigación en sus instalaciones, y al personal de enfermería, quienes estuvieron siempre prestos a brindarme apoyo.

Finalmente, agradezco a las personas que hicieron posible la culminación de este reto.

Jenny Kelly Aranya Cayturo.

# Índice General

INFORME DE SIMILITUD FIRMADA POR EL ASESOR .....	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
Índice General .....	vii
Lista de Tablas.....	ix
Resumen .....	x
Summary .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1. Situación Problemática .....	1
1.2. Formulación del Problema Objeto de Investigación .....	8
1.3. Justificación de la Investigación .....	9
1.4. Objetivos de la Investigación.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL .....	12
2.1. Bases teóricas:.....	13
2.2. Marco Conceptual.....	50
2.3. Antecedentes empíricos de la investigación.....	51
2.4. Hipótesis.....	60
a. Hipótesis general .....	60
2.5. Identificación de variables e indicadores.....	60
2.6. Operacionalización de variables.....	63
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	65
3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica .....	65
3.2. Tipo y nivel de investigación .....	65
3.3. Unidad de análisis .....	67
3.4. Población de estudio .....	67
3.5. Tamaño de muestra.....	67
3.6. Técnicas de selección de muestra .....	67

3.7. Técnicas de recolección de información.....	68
3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	69
3.9. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	70
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	71
4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados .....	71
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	85
<b>CONCLUSIONES</b> .....	85
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	86
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	87
<b>ANEXOS</b> .....	94
<b>Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA</b> .....	95
<b>Anexo 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN</b> .....	96
<b>ANEXO 3: ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS EN SPSS</b> .....	98
<b>ANEXO 4: BASE DE DATOS EN EXCEL</b> .....	103
<b>ANEXO 5: Manejo de la Información en SPSS V.26</b> .....	105



## Lista de Tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Características Generales del personal que labora en el Servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Cusco 2022.</i> .....	71
<b>Tabla 2.</b> <i>Riesgos laborales químicos, biológicos y ergonómicos a los que están expuestos los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, Cusco, Perú - 2022.</i> .....	72
<b>Tabla 3.</b> <i>Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2022.</i> .....	73
<b>Tabla 4.</b> <i>Nivel de Riesgo laboral del profesional de enfermería.</i> .....	74
<b>Tabla 5.</b> <i>Nivel de Desempeño laboral del profesional de enfermería.</i> .....	75
<b>Tabla 6.</b> <i>Relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, Cusco, Perú - 2022.</i> .....	76

## Resumen

Desde que apareció la pandemia en nuestro país, se aplicaron nuevos procedimientos de cuidado hacia los pacientes infectados por parte del personal de enfermería, es así como, junto a los nuevos desafíos de esta pandemia, aparecieron situaciones de riesgo laboral que afectaron al personal en las distintas áreas de trabajo y redujeron el desempeño de los profesionales de la salud; en el centro quirúrgico se percibió la aparición de los diferentes tipos de riesgo laboral, los cuales afectaron al profesional de salud en sus labores diarias. El objetivo fue evidenciar la existencia de una relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional en las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, en Cusco en el año 2022. Se realizó una investigación de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional. Se tomó como población la totalidad de los trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Regional, la cual está conformada por 35 enfermeras, a quienes se les aplicó el cuestionario sobre riesgos laborales y el desempeño profesional. Se concluyó que el 94% de profesionales de enfermería son del sexo femenino, el 43% están entre los 36 y 40 años, se evidencia riesgos químicos y ergonómicos en 80% y biológicos con el 94%. El desempeño laboral se encuentra en un nivel bueno. Así mismo, mediante la prueba de Rho Spearman se evidenció que no existió relación significativa entre variables, ya que se obtuvo una significancia de 0.560 que es mayor al p-valor de 0.05, con lo que se concluye que no hay relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco.

**Palabras clave:** Riesgos laborales. Desempeño profesional. Enfermería, Riesgos Hospitalarios. Productividad, COVID-19.

## Summary

Since the pandemic appeared in our country, new care procedures were applied to infected patients by nursing staff. This is how, along with the new challenges of this pandemic, occupational risk situations appeared that affected the staff in the different work areas and reduced the performance of health professionals; In the surgical center, the appearance of different types of occupational risk was perceived, which affected the health professional in their daily work. The objective was to demonstrate the existence of a relationship between work risks and professional performance in the nurses of the surgical center of the Regional Hospital, during the COVID-19 pandemic, in Cusco in the year 2022. A quantitative investigation was carried out, with non-experimental, correlational design. The population was taken as the entire workers of the surgical center of the Regional Hospital, which is made up of 35 nurses, to whom the questionnaire on occupational risks and professional performance was applied. It was concluded that 94% of nursing professionals are female, 43% are between 36 and 40 years old, chemical and ergonomic risks are evident in 80% and biological risks in 94%. Job performance is at a good level. Likewise, through the Rho Spearman test it was shown that there was no significant relationship between variables, since a significance of 0.560 was obtained, which is greater than the p-value of 0.05, which concludes that there is no relationship between occupational risks. and the professional performance of the nursing staff of the surgical center of the Regional Hospital of Cusco.

**Keywords:** Occupational risks. Professional performance. Nursing, Hospital Risks. Productivity, COVID-19.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo siempre fue la primordial actividad de los seres humanos y resulta indispensable para la subsistencia de esta. La realización del trabajo conlleva ciertos riesgos, lo cual es inescapable, ya que implica el uso de herramientas y/o la manipulación de objetos y/o sustancias peligrosas. A pesar de que el trabajo es una actividad necesaria, no debemos olvidar que también puede ser peligrosa, y que los Riesgos laborales son una realidad con la que nos podemos encontrar en cualquier momento. Los Riesgos laborales pueden tener una gran incidencia en las actividades de una persona, ya que pueden llegar a afectar su salud física y mental, así como también su capacidad para realizar su trabajo de manera eficiente, de igual manera, estos pueden ocasionar una gran cantidad de problemas a quienes los sufren, y es por eso por lo que es importante estar conscientes de los riesgos que existen en el lugar de trabajo, así como de las maneras que podemos aplicar para evitarlos.

Por su parte, el personal de enfermería es muy importante en las atenciones brindadas a los usuarios, lo cual es innegable. Ellos aseguran la seguridad y la calidad y de las atenciones que los pacientes reciben, contribuyen al bienestar de éstos y promueven la eficacia de los tratamientos. Sin embargo, el trabajo de enfermería también conlleva a que dicho personal pueda sufrir de Riesgos laborales.

Los Riesgos laborales en enfermería pueden tener diversas causas, como el exponerse a agentes químicos, biológicos o ergonómicos, las labores en condiciones donde prima el estrés y la realización de movimientos repetitivos. También existe el riesgo de contraer enfermedades profesionales, como el síndrome de túnel carpiano o la tendinitis. Igualmente, estos Riesgos laborales son capaces de producir efectos nocivos en el bienestar del personal de enfermería, los cuales son capaces de causar problemas en el desempeño laboral. En algunos casos, pueden incluso llegar a incapacitar al trabajador para el ejercicio de su profesión.

Por ello, es importante tomar medidas teniendo la prevención de dichos riesgos como tarea principal, de este modo se asegura la seguridad de los profesionales de enfermería. Algunas de estas medidas pueden ser la formación y el adecuado equipamiento de los trabajadores, así como el diseño de los espacios de trabajo teniendo en cuenta la ergonomía. También es importante establecer protocolos de actuación en caso de Riesgos y enfermedades profesionales.

Es así como el estudio tuvo como objetivo establecer las relaciones entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional enfermero del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco – 2022.

# **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1. Situación Problemática**

La situación problemática actual sobre los riesgos laborales y su influencia en el trabajo de enfermería es que muchos trabajadores están siendo expuestos a peligros en el lugar de trabajo, los cuales podrían causarles graves lesiones o incluso la muerte. Esto se debe a que muchas empresas prestadoras de salud no están tomando las medidas necesarias para proteger a sus empleados de los riesgos laborales. En muchos casos, los trabajadores no están recibiendo la capacitación adecuada para lidiar con los peligros en el lugar de trabajo. Esto está teniendo un impacto negativo en el trabajo de enfermería, ya que están teniendo que atender a más pacientes con lesiones laborales graves. Es así como el trabajo de enfermería está expuesto a una variedad de riesgos laborales, estos riesgos pueden tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores de enfermería, así como en la calidad y seguridad de los cuidados que proporcionan.

Algunos de los riesgos más comunes en el trabajo de enfermería que proliferaron durante la pandemia del virus del COVID-19, incluyeron el contacto con materiales y sustancias peligrosas, la exposición a enfermedades infecciosas, el riesgo de lesiones por esfuerzo físico, el riesgo de caídas, el riesgo de ataques físicos y ergonómicos.

Por otro lado, la situación actual de los riesgos laborales en el trabajo de enfermería es problemática, ya que muchos profesionales de enfermería no están recibiendo

el reconocimiento ni el pago adecuados por el trabajo que realizan. Esto se ha convertido en una situación particularmente problemática en los últimos años, ya que el número de enfermeras que se encuentran en situaciones de riesgo laboral ha aumentado significativamente. Muchas enfermeras se encuentran trabajando en condiciones peligrosas, sin el equipamiento ni el personal adecuados para ayudarles. Esto ha llevado a un aumento significativo en el número de enfermeras que han resultado heridas o que han fallecido como consecuencia de su trabajo.

Es así como a lo largo de la historia se ha considerado a la enfermería como una profesión muy peligrosa, debido a que las enfermeras han estado expuestas a muchos agentes patógenos durante el cuidado de los pacientes. A medida que la ciencia ha avanzado, el riesgo de contraer enfermedades ha disminuido, pero las enfermeras siguen siendo propensas a lesiones y padecimientos relacionadas con el trabajo. Algunos de los riesgos laborales más comunes para las enfermeras incluyen el contacto con pacientes con enfermedades contagiosas, el uso de equipos médicos pesados, el trabajo con materiales peligrosos y el trabajo en condiciones de estrés. La enfermería es una profesión que ha estado expuesta a numerosos riesgos laborales durante mucho tiempo, estos riesgos han sido causados por una variedad de factores, incluyendo la naturaleza del trabajo, el entorno en el que se realiza el trabajo y el nivel de preparación y capacitación de los enfermeros.

A medida que la enfermería ha evolucionado, se han adoptado medidas para minimizar estos riesgos y mejorar el desempeño profesional de los enfermeros. Uno

de los riesgos más comunes en la enfermería es la exposición a agentes infecciosos. Los enfermeros están en contacto constante con pacientes enfermos, lo que los expone a un mayor riesgo de contraer enfermedades. Para minimizar este riesgo, se han adoptado medidas de higiene y seguridad estrictas, como el uso de guantes y batas, así como el aseguramiento de que los pacientes se laven las manos antes y después de cada contacto. También se han desarrollado vacunas para proteger a los enfermeros de enfermedades infecciosas, como el tétanos, la difteria y el sarampión.

Los riesgos laborales más comunes para las enfermeras incluyen la exposición a enfermedades infecciosas, el esfuerzo físico excesivo, el trabajo en condiciones de estrés y el contacto con materiales tóxicos. Todos estos riesgos pueden tener un impacto negativo en la salud de las enfermeras, así como en su capacidad de proporcionar un cuidado de calidad a los pacientes.

Un riesgo común en la enfermería es la exposición a productos químicos. Los enfermeros pueden estar expuestos a productos químicos peligrosos a través de la inhalación, la ingestión o el contacto con la piel. Los efectos de la exposición a productos químicos peligrosos pueden incluir enrojecimiento de la piel, quemaduras, dolores de cabeza, náuseas y vómitos. Para minimizar este riesgo, se debe tomar una ducha inmediatamente después de la exposición y lavar la ropa contaminada. También se debe evitar el contacto con los ojos, la boca y la nariz.

Otro riesgo importante en la enfermería es el de lesiones por esfuerzo repetitivo (LER). Las LER se producen cuando se realiza un movimiento repetitivo durante un



período prolongado de tiempo. Según De Souza, los síntomas de las LER pueden incluir dolores musculares, calambres, entumecimiento y debilidad. Para minimizar este riesgo, se debe tomar un descanso de unos minutos cada hora y hacer estiramientos suaves antes y después de la jornada laboral. También se debe evitar levantar objetos pesados y usar herramientas ergonómicas adecuadas (1).

Un tercer riesgo laboral importante en la enfermería es el de lesiones por caídas. Los enfermeros están expuestos a un mayor riesgo de caídas debido a la naturaleza de su trabajo. Los síntomas de las caídas pueden incluir contusiones, esguinces, fracturas y lesiones internas. Para minimizar este riesgo, se debe usar el equipo de protección adecuado, como zapatos con suelas antideslizantes y cinturones de seguridad. También se debe evitar el uso de escaleras y el trabajo en alturas. En general, el desempeño profesional de la enfermería ha mejorado significativamente a lo largo de la historia. Esto se debe en gran parte a los esfuerzos para minimizar los riesgos laborales.

Enfermería es una profesión que se dedica a la atención de la salud y el bienestar de los pacientes, las enfermeras han estado expuestas a una serie de riesgos laborales, que han puesto en peligro su salud y su capacidad de realizar su trabajo de manera efectiva. A medida que la profesión ha evolucionado, se han tomado medidas para minimizar estos riesgos y mejorar el desempeño de las enfermeras. A lo largo de la historia, las enfermeras han enfrentado una serie de desafíos a medida que trabajan para minimizar los riesgos laborales y mejorar el desempeño profesional.

En la década de 1800, por ejemplo, las enfermeras eran frecuentemente expuestas a enfermedades infecciosas, como el cólera, la fiebre amarilla y el tifus. Esto se debía en parte a las condiciones de trabajo, que a menudo eran insalubres, y a la falta de conocimiento sobre la higiene y la prevención de enfermedades.

A mediados del siglo XX, las enfermeras comenzaron a tomar medidas para mejorar sus condiciones de trabajo y reducir el riesgo de enfermedades infecciosas. Se introdujeron nuevas normas de higiene, se mejoraron los equipos de protección personal y se establecieron protocolos para el manejo de materiales infecciosos.

Estas medidas ayudaron a disminuir el riesgo de enfermedades infecciosas para las enfermeras, pero también tuvieron un impacto en el trabajo diario de las enfermeras, que se vio interrumpido por el tiempo que se tomaba para limpiar y desinfectar el equipo. Otro desafío que enfrentaron las enfermeras a mediados del siglo XX fue el esfuerzo físico excesivo. Debido a la falta de equipamiento adecuado, las enfermeras a menudo tenían que levantar y trasladar a los pacientes por su cuenta, esto podía ser extremadamente agotador y aumentaba el riesgo de lesiones.

Las enfermeras también estaban expuestas a condiciones de trabajo estresantes, que podrían conducir a problemas de salud mental y física. A finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI, las enfermeras han tomado medidas para mejorar sus condiciones de trabajo y reducir el riesgo de lesiones y enfermedades. Se han introducido nuevos equipos y tecnologías para mejorar el trabajo de las enfermeras, y se han establecido nuevos protocolos para minimizar el esfuerzo físico y el estrés.

También se han establecido programas de formación y educación para ayudar a las enfermeras a mejorar sus conocimientos y habilidades. Estas medidas han ayudado a mejorar el desempeño de las enfermeras y a reducir el riesgo de lesiones y enfermedades.

El presente estudio se realiza finalizando la coyuntura de la pandemia COVID-19, la cual ha causado muchos estragos en nuestro deteriorado sistema de salud y, así como muchos otros trabajadores de la salud, también las enfermeras están a la vanguardia en la lucha contra el virus. Debido a que muchas enfermeras están asignadas al centro quirúrgico, casi la totalidad de ellas han estado en contacto con pacientes contagiados, es por esto por lo que se les pide que adquieran ciertas habilidades para mejorar el desempeño profesional.

Uno de los puntos principales que aminoran el desempeño de los trabajadores de la salud es la ansiedad y el estrés, los cuales son los principales enemigos de las enfermeras que luchan contra el Covid-19. Las enfermeras que trabajan en el campo de la salud mental deben tener habilidades para manejar su propia ansiedad. Sin embargo, en tiempos de covid, es importante tener habilidades para manejar la ansiedad de los pacientes. Es por esto que las enfermeras deben buscar maneras de manejar la ansiedad de los pacientes. Por ejemplo, las enfermeras deben buscar maneras de ayudar a los pacientes a controlar su respiración, disminuir el ritmo cardíaco y reducir la presión arterial. También deben ayudar a los pacientes a relajarse y a minimizar el estrés.

Es primordial que las enfermeras posean aptitudes para identificar enfermedades, deben estar familiarizadas con los síntomas de covid-19. Esto es especialmente importante en tiempos de coronavirus. Las enfermeras deben estar alertas de los síntomas de covid-19, especialmente si trabajan en el centro quirúrgico, también deben estar familiarizadas con las formas en que se puede contraer covid-19, y contar con los implementos necesarios para evitar contraer covid-19.

Durante la pandemia, el desempeño laboral del personal de enfermería se ve afectado por diversos factores interrelacionados, teniendo un impacto directo en los riesgos laborales. La exposición constante a situaciones críticas genera estrés y agotamiento emocional, resultando en una disminución del rendimiento laboral. La relación evidente entre los riesgos laborales, como la exposición al COVID-19, y el desempeño se manifiesta a través del miedo al contagio, la escasez de recursos y la presión asistencial, todos contribuyendo al deterioro de la calidad del trabajo. Además, la percepción negativa del entorno laboral, caracterizada por la falta de valoración y reconocimiento, también juega un papel significativo en la influencia sobre el desempeño. En este contexto, la mejora de las condiciones laborales emerge como una estrategia crucial para mitigar los riesgos laborales asociados, fortaleciendo así el rendimiento del personal de enfermería en situaciones pandémicas.

La importancia de eliminar los riesgos laborales y mejorar el desempeño de las enfermeras en tiempo de covid-19 es evidente. En primer lugar, las enfermeras son un grupo de trabajadores esenciales que están en contacto directo con los

pacientes. Por lo tanto, es importante protegerlas de la infección para evitar que se propaguen enfermedades peligrosas. En segundo lugar, el desempeño de las enfermeras es crucial para el cuidado de los pacientes. Si las enfermeras no están bien protegidas o no pueden desempeñar su trabajo de manera eficiente, esto puede tener un impacto negativo en la atención que se le brinda a los pacientes y sobre todo afectar su desempeño laboral y reducir el nivel de atención que se le brinda a los usuarios.

## **1.2. Formulación del Problema Objeto de Investigación**

### **Problema general:**

¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú - 2022?

### **Problemas específicos:**

¿Cuáles son las características de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú - 2022?

¿Cuáles son los riesgos laborales: químicos, biológicos y ergonómicos a los que está expuesto el profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú - 2022?

¿Cuál es el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú - 2022?

¿Cuál es el nivel de riesgos y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, ¿Perú - 2022?

### **1.3. Justificación de la Investigación**

Del análisis de los resultados de definir la relación entre los riesgos laborales con el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú - 2022, se pueden establecer inferencias respecto a la necesidad de elaborar planes de desarrollo que expresen la necesidad igualitaria del mercado laboral y a los requerimientos contemporáneos, que son obligatorios para mejorar los diferentes riesgos laborales existentes en cada entidad de salud y elevar la calidad de atención para los pacientes de las diferentes áreas del Hospital Regional. Así mismo, se desarrolla el presente estudio durante el año 2022, donde se pudo apreciar que el virus del COVID-19 aún estaba presente en pacientes que acudían al centro quirúrgico del Hospital Regional, esto se plasma en ANEXOS, con la lista de atenciones del año 2022 en dicha unidad de salud.

Es así que el presente estudio permitirá orientar otros trabajos similares de investigación que se avoquen al estudio de los riesgos laborales y su relación con el desempeño profesional del personal de enfermería, por tanto, se justifica este estudio ya que, las compilaciones de fundamentos se emplearán en investigaciones con variables similares.

Por consiguiente, uno de los acontecimientos de la actualidad nos evidenció que la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia de la atención sanitaria y la necesidad de proteger a los trabajadores de la salud. Las enfermeras y el personal de enfermería son esenciales para el cuidado de los pacientes y el mantenimiento de la calidad de los servicios de salud. Sin embargo, el trabajo de enfermería conlleva un alto riesgo de exposición a la infección, lo que pone a las enfermeras en una situación de vulnerabilidad. El objetivo de este estudio es analizar los riesgos laborales a los que se enfrentan las enfermeras y proponer medidas para proteger a este importante grupo de trabajadores, ayudando a mejorar su desempeño laboral con las herramientas necesarias proporcionadas por cada entidad de salud.

El presente trabajo ofrecerá las herramientas para la consulta en nuestro entorno; de tal manera que nos permite conocer las características de los riesgos laborales y de quienes deben desarrollar al máximo sus capacidades profesionales en el puesto del centro quirúrgico, donde enfocamos nuestro estudio. En tal sentido, esta investigación instituye una contribución meritoria, en el sentido que expresa una necesidad laboral exigida, la cual optimizará la gestión de las necesidades del personal de enfermería del Hospital Regional.

Las enfermeras son una parte crucial del personal médico que trata a los pacientes con necesidades de atención médica como las del contagio con el COVID-19. A menudo están en contacto directo con los pacientes y expuestos a los mismos riesgos de infección. Es importante estudiar los riesgos laborales de las enfermeras

para minimizar el número de infecciones y mejorar la seguridad del personal médico.

El presente trabajo tiene una finalidad aplicativa, pues a partir de los resultados obtenidos, los responsables de los procesos de los centros de salud tomarán conciencia sobre la importancia de ofrecer una buena condición laboral, a fin de que los profesionales de salud desarrollen sus capacidades, competencias, habilidades y destrezas para garantizar un cuidado idóneo a los usuarios y sobre todo cuiden su integridad como trabajadores de salud.

#### **1.4. Objetivos de la Investigación**

##### **Objetivo general:**

Establecer la relación existente entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú - 2022.

##### **Objetivos específicos:**

Describir las características de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú – 2022.

Identificar los riesgos laborales químicos, biológicos y ergonómicos a los que están expuestos el profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú - 2022



Evaluar el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú - 2022

Determinar el nivel de riesgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú – 2022.

### **1.5. Limitaciones del estudio**

Para el presente estudio se pudo apreciar la falta de tiempo, la cual fue una de las principales limitaciones en la obtención de los datos necesarios, esto debido a los horarios del personal y los servicios que se tuvieron que realizar. A pesar de este inconveniente, se pudo obtener la información necesaria con ayuda de todo el personal de enfermería.

Una limitación presente es la aplicación de los resultados del estudio en otros centros de salud, al realizarse en una temporada de pandemia y en un hospital en específico, limita dicha aplicación en otros nosocomios.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

### **2.1. Bases teóricas:**

La Organización Mundial de la Salud (OMS. 2021), define riesgo laboral como: "La probabilidad de que un trabajador sufra un daño físico o mental, o contraiga una enfermedad en el curso de su trabajo" (2). El riesgo laboral puede estar relacionado con diversos factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones, la organización del trabajo y el entorno laboral. De tal manera que los escenarios de responsabilidad que pueden fragmentar la armonía entre las etapas física, social y mental de los trabajadores pueden afectar su desempeño profesional, sobre todo en las áreas de sumo cuidado como las entidades de prestadoras de salud. Se trata de un concepto amplio que engloba todos los peligros a los que se puede enfrentar un trabajador en el desempeño de sus tareas, desde el riesgo de contraer una enfermedad ocupacional hasta el de sufrir un accidente laboral.

Por otro lado, la OMS ha identificado el riesgo laboral de enfermería en el contexto de la pandemia de COVID-19 como una de las principales preocupaciones de salud pública a nivel mundial. Aunque no se han publicado estudios específicos sobre el impacto de COVID-19 en el riesgo laboral de enfermería, se espera que el virus aumente el riesgo de infección y exposición a agentes patógenos en el entorno laboral. Para minimizar el riesgo de infección y exposición, la OMS recomienda que los profesionales de enfermería adopten una serie de medidas de protección personal, incluidas las siguientes:

- Utilizar equipo de protección personal adecuado, como guantes, batas, mascarillas y gafas protectoras, según sea necesario.
- Realizar una adecuada limpieza de manos, utilizando algún desinfectante adecuado (a base de alcohol), jabón o agua.
- Evitar el contacto directo con pacientes infectados.
- Limpiar y desinfectar las superficies y el equipo que se hayan utilizado con pacientes infectados.
- No compartir objetos personales, como toallas, ropa o cubiertos.
- No fumar ni estar en contacto con humo de cigarrillo en el lugar de trabajo.

Como indica Benavides, (1997). Riesgo es toda sustancia o cuerpo extraño, forma de energía o característica de la organización del trabajo, que puede ser fuente de lesión, enfermedad o destrucción de la vida, lo que resulta en una disminución de la capacidad de trabajo (3). El riesgo es la posibilidad de que un daño se produzca, y el daño es una consecuencia que se produce como resultado de la exposición al riesgo. El riesgo puede ser definido también como la probabilidad de que el daño ocurra, y el daño es una consecuencia de la exposición al riesgo.

Hay tres tipos de riesgo:

- Riesgos de origen externo: son aquellos que están fuera de la organización y la empresa no tiene control sobre ellos. Por ejemplo, la economía, el clima, etc.

- Riesgos de origen interno: son aquellos que están dentro de la organización y la empresa sí tiene control sobre ellos. Por ejemplo, el equipo, el personal, etc.
- Riesgos mixtos: son aquellos que están tanto dentro como fuera de la organización y la empresa tiene parcialmente control sobre ellos. Por ejemplo, el mercado, la competencia, etc.

### **2.1.1. Definición de riesgo laboral**

Según Díaz, et al. (2020). Riesgo laboral es:

El suceso en donde un trabajador de la salud sobrelleva un perjuicio como consecuencia de su trabajo. Se dirá que es peligroso o amenazante cuando el riesgo de causar una lesión en el trabajo sea elevado y las repercusiones sean previsibles graves o significativas. El perjuicio tiende a ser mental, social o físico (4).

Los profesionales de la salud, que se encuentran en relación directa junto a los usuarios que están expuestos, en cualquier ámbito sanitario, a todo tipo de riesgos específicos, corren peligro de ser infectados por los pacientes que atienden y de sufrir lesiones musculo esqueléticas al sujetarlos, levantarlos o trasladarlos. El personal que brinda ayuda auxiliar a los pacientes no interviene concisamente en la atención al usuario (servicios de lavandería, limpieza y manipulación), además de estar constantemente expuestos a la acción de productos químicos como productos de limpieza industrial y desinfectantes, corren el riesgo de contaminar a través de residuos y ropa de cama infectados. (Yassi y Warshaw. 2003) (5).

### **2.1.2. Teorías de riesgo laboral.**

El centro quirúrgico es un entorno potencialmente peligroso, en el que interactúan un grupo de naturalezas mecánicas y físicas, en medio de una mezcla de oxígeno y mezcla de sustancias propias de un servicio como el centro quirúrgico. Por otro lado, la situación crítica en la que se encuentran los pacientes y las intervenciones que se pueden dar en mayor o menor grado, pueden elevar o reducir las condiciones en las que se produzcan accidentes o aparezcan enfermedades profesionales.

El peligro a exponerse en los procedimientos de salud se acrecienta cuando se prolonga el tiempo de aplicación, ya sea por situaciones como emergencias de hemorragia masiva y la exposición a fluidos corporales; manejo de equipos cortopunzantes como agujas hipodérmicas, agujas de sutura o bisturís.

Según Gestal, (2003). Clasifica a los riesgos laborales como consecuencias a la que están expuestos el personal de enfermería, esto desde un ángulo etimológico pueden ser: riesgo ergonómico, químico, psicosociales, biológico y físico (6).

Los riesgos (físicos y químicos) son los que más se han estudiado desde un punto de vista científico y son los que más preocupan a los empresarios, ya que son los que más les pueden costar en cuanto a la salud y la seguridad de los trabajadores y los que más les pueden costar en cuanto a multas y seguros. En cuanto al tercer riesgo ocupacional (ergonómico), es más difícil de cuantificar y de carácter más subjetivo, ya que no solo depende de la actividad en sí misma, sino también de la

condición física y mental del trabajador, del nivel de motivación y de la capacidad de adaptación al trabajo.

De Zapata y Alcaraz. (2012), manifiesta que:

El personal de enfermería con frecuencia se encuentra trabajando en estos medio ambientes laborales inadecuados, en algunos casos el personal está expuesto a exposiciones peligrosas de radiación, a enfermedades infecciosas y a infecciones nosocomiales, a las que están expuestos los pacientes, además de esto trabajan en turnos de trabajo que son muy exigentes, lo que les dificulta dormir y descansar, esto con frecuencia lleva al personal de enfermería a tener fatiga crónica, que afecta la eficacia y la calidad de la prestación de los cuidados, esto impacta directamente en la calidad de la atención al paciente (7).

Es importante tomar en cuenta que las enfermeras y enfermeros tienen una función muy importante en la prestación de los cuidados del paciente, y en la calidad de la atención al paciente, y es importante tener un ambiente de trabajo adecuado, de esta manera se podrá tener un personal de enfermería más eficaz y más concentrado en la prestación de los cuidados del paciente, esto también ayudará a tener una menor tasa de errores y una mejor calidad de la atención al paciente.

Para tener un ambiente de trabajo adecuado, es importante que se cuente con un buen equipo de enfermería, que esté en buenas condiciones físicas, lo suficientemente descansado, con una buena formación y con una adecuada

preparación, para poder tener una buena prestación de los cuidados, y para poder brindar una buena atención al paciente, y lograr tener un ambiente de trabajo adecuado. Es importante que el personal de enfermería tenga una buena formación y preparación, y también es importante que tenga una buena capacitación, para poder brindar los cuidados adecuados, así como una buena actitud y un buen comportamiento, aparte de contar con un buen equipamiento, para poder brindar una buena atención al paciente.

McHale y Carlson, (2003). Indicaron que las entidades prestadoras de salud fueron catalogadas como centros de alto riesgo por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, (NIOSH). De Norte América (8).

El NIOSH, (1995). En su reporte del estudio, identificó que los hospitales son considerados como centros de trabajo de alto riesgo por la cantidad de accidentes de trabajo que se presentan. En el estudio se presentó, que en los hospitales existen mayor cantidad de empleados de la salud, debido a esto el personal de enfermería puede ser expuesto a múltiples riesgos laborales. Después de realizar estudios, se identificó que la enfermería es la profesión con más accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los hospitales, son más propensos a accidentes de trabajo y es la profesión de la salud que está más expuesta a accidentes de trabajo, ya que pueden ser agredidos físicamente y están expuestos al peligro de contraer enfermedades profesionales, así como exponerse a múltiples riesgos laborales porque están en contacto con pacientes, que pueden ser portadores de enfermedades contagiosas (9).

Para finalizar se considera que riesgo ocupacional es el peligro que existe en un entorno laboral, el cual puede causar lesiones, enfermedades o incluso la muerte de los trabajadores. El riesgo ocupacional puede deberse a una variedad de factores, tales como materiales peligrosos, maquinaria, condiciones de trabajo, etc. Por otro lado, los riesgos ocupacionales en enfermería son aquellos peligros a los que están expuestos los trabajadores de enfermería en el desempeño de su trabajo. Estos peligros pueden estar relacionados con la manipulación de materiales o equipos peligrosos, el contacto con pacientes infectados o el trabajo en condiciones de stress. Así mismo el riesgo laboral en enfermería es la posibilidad de que una enfermera sufra una lesión o enfermedad relacionada con su trabajo. Las enfermeras están expuestas a una variedad de riesgos en el trabajo, incluyendo el contacto con pacientes con enfermedades infecciosas, el manejo de equipos médicos y el trabajo en áreas de alta presión.

### **2.1.3. Clasificación de riesgos laborales en la profesión en enfermería**

Los riesgos laborales y los accidentes que ocurren en los procesos laborales son la consecuencia de un grupo de eventos no planificados, así mismo, de las condiciones dominantes en el ambiente de trabajo o las actitudes de los trabajadores.

Las instituciones prestadoras de servicios de salud se avanza y se modernizan rápidamente en la aplicación de nuevos procedimientos médicos, procedimientos terapéuticos y farmacológicos, y sobre todo tienen el apoyo de la tecnología



informática; a pesar de lo anterior, aún se evidencian actividades en las cuales aún se utilizan la fuerza de los brazos, piernas, y todo el cuerpo, lo que ocasiona problemas de espalda debidos a los esfuerzos repetitivos que se realizan utilizando posiciones de forma incorrecta.

Uno de los riesgos laborales más preponderantes en la labor de enfermería, en los hospitales, son las lesiones de columna vertebral. En el Perú existen muy pocos estudios acerca de los problemas relacionados a las lesiones musculo esqueléticas relacionadas a la labor de enfermería en el centro quirúrgico, es así que en estudios internacionales realizados sobre las causas de estas dolencias, nos indicaron que el principal motivo de las lesiones musculo esqueléticas ocupacionales son las incorrectas manipulaciones de los usuarios hospitalizados, ya sea por desconocimiento o por falta de capacitación, otro indicador es la falta de personal que ocasiona que muchos trabajadores tomen turnos adicionales para cubrir estos vacíos en los centros de salud.

Es necesario considerar que el trabajo de la salud es un cambio continuo; si se evidencia equilibrio entre los riesgos laborales, el puesto de trabajo y los trabajadores se puede conservar la salud sin contratiempo, caso contrario, cuando hay alguna alteración en este equilibrio, emergen las enfermedades profesionales o los accidentes de trabajo.

Existen riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo del personal profesional en enfermería y los cuales son catalogados teniendo de la siguiente manera: riesgos químicos, riesgos biológicos, riesgos ergonómicos.

Miranda, (2005). Refiere en su estudio sobre de los riesgos laborales que:

Se evidenció en un Hospital en la provincia de Cienfuegos en Cuba que los trabajadores de Enfermería fueron incapacitados por diversas causas. En los meses estudiados se evidenció que varias personas pertenecientes al personal de enfermería, estos fueron incapacitados presentando los siguientes diagnósticos: 5 personas por migraña, 10 por dorsalgia, 12 por infecciones respiratorias, 10 por traumatismos, 9 por diarrea y 14 personas por depresión, entre ellas estuvieron las intoxicaciones secundarias a la atención de usuarios, dorsalgias, lumbalgias y traumatismos. El problema de salud que se presentó en el personal de Enfermería de este centro de salud de la provincia de Cienfuegos, fue un problema de salud del trabajador, es importante la evaluación de la salud de los mismos, de tal forma que se pueda establecer la capacidad de carga laboral y aportar estrategias para la protección de la salud de los trabajadores, en específico de la salud mental y física, como una técnica de prevención e intervención en el ambiente de trabajo (10).

#### **2.1.4. Dimensiones de los riesgos laborales.**

En la siguiente sección trataremos los tipos de riesgos laborales y su relación directa con los procesos de atención del puesto de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, en Cusco, Perú, 2022.

#### **2.1.4.1. Riesgos químicos**

Los riesgos químicos están definidos por todas las sustancias, ya sean orgánicas e inorgánicas, sintéticas o naturales, que, a lo largo de su transporte, manejo, fabricación, uso o almacenamiento, logran anexarse al medio ambiente en forma de gas, polvo, vapor o humo, los cuales pueden causar posibles efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes, tóxicos y en cantidades que posean probabilidades de lastimar y afectar la salud de los trabajadores de salud, los cuales entran en contacto con ellas (11).

Los riesgos químicos en enfermería son aquellos que pueden ocasionar daños a la salud de los pacientes y el personal de enfermería. Estos riesgos pueden provenir de la exposición a productos químicos utilizados en el cuidado de los pacientes, como medicamentos, soluciones para limpiar, desinfectantes y otros agentes químicos.

Unos de los malestares más frecuentes en los profesionales de enfermería, son las manos secas, este malestar es muy frecuente y recurrente, se produce debido al múltiple lavado de manos y el uso de guantes de látex, lo cual puede producir dermatitis. Otro agente químico capaz de causar alergias, urticaria, irritación y reacciones anafilácticas es la clorhexidina, este es un antiséptico y desinfectante usado con frecuencia en la labor de enfermería. Por otra parte, la cetrimida es un antiséptico que deriva del amonio cuaternario, y es de amplio espectro, se utiliza en la limpieza y desinfección solo en tejido cutáneo, es nocivo si se ingiere, produce irritación a las vías respiratorias y en los ojos. El isopropanol o alcohol isopropílico,

es un antiséptico el cual es muy nocivo e irritante, sobre todo en la piel, puede causar enrojecimiento y ardor en esta.

Por su parte, Tolosa, (1995). En la investigación, “Riesgo Profesional en Anestesia, Mito o Realidad”, infiere sobre el impacto de varios químicos, sobre todo a nivel de vapores y gases. La inhalación de determinados gases y vapores, como los del hidrógeno sulfúrico, ácido nítrico, amoníaco y cianuro, puede producir una reacción exotérmica con la hemoglobina, lo que conduce a un aumento del nivel de oxigenación en sangre, lo que se conoce como “efecto Bohr”. El efecto Bohr es la inhibición de la afinidad de la hemoglobina por el oxígeno a bajas concentraciones de CO<sub>2</sub>, lo que aumenta la afinidad de la hemoglobina por el oxígeno y, por tanto, la capacidad de transporte de oxígeno. Este efecto se debe a que el CO<sub>2</sub> disociado en el plasma se une a la hemoglobina para formar anhídrido carbónico, que a su vez se disocia en bicarbonato y protón. El protón se une a la hemoglobina y cambia su estructura, lo que aumenta su afinidad por el oxígeno (12).

Los efectos que derivan de la toxicidad pueden ser de corta duración y alta concentración o aguda, o de una duración prolongada con una concentración baja o crónica. En la toxicidad aguda, los efectos afectan generalmente a la salud del paciente, ya que tiene una reacción veloz, la concentración es de una alerta máxima y los juicios se ven afectados en pos de ejercer los procedimientos prácticos de la anestesiología, esto conduce a errores de manejo que conllevan inevitablemente a la mortalidad.

Por su parte, Repindex, (1997). Considera que: “Los riesgos químicos cumplen un rol importante en cada servicio de las entidades prestadoras de salud, esto debido a que los trabajadores tienen el riesgo de absorber sustancias químicas a lo largo de sus labores diarias, ya sea por estar cerca a alguna sustancia o por un mal manejo” (13). El problema está en la falta de control y en la falta de conocimiento de los establecimientos de salud de la forma de almacenar y manipular los químicos. Aunque los principios de la administración de los químicos están bien establecidos, la impresión que se tiene es que las personas que manipulan los químicos no los respetan. La mayoría de los establecimientos de salud se caracterizan por no estar a la altura de las necesidades de salud de la población. No se cuenta con instalaciones adecuadas para alojar a los enfermos.

#### **2.1.4.2. Riesgos biológicos**

Como indica Ferrero, (2007). Lo más importante que se sabe es que los riesgos biológicos se producen por microorganismos que se encuentran presentes en el ambiente y pueden causar diversas enfermedades. Estos organismos son los virus, bacterias, hongos, parásitos (14).

Es así como se considera que las personas que poseen más peligro de adquirir una infección biológica son las se encuentran en contacto frecuente con líquidos corporales que están contaminados, sobre todo el personal de salud. Las medidas básicas a tomar en cuenta para la protección son la limpieza, vacunación, el reconocimiento del personal de salud y la desinfección de los lugares más

frecuentes, así como la protección que cada empresa le provea a sus trabajadores de la salud para evitar el riesgo biológico que podrían ocurrir en cada situación.

Según la Organización Panamericana de la Salud, (OPS, 2009). Los riesgos biológicos son aquellas infecciones que tienden a ser agudas o crónicas; entre las causas están la parasitosis, las reacciones tóxicas y diversas alergias, las mismas que son causadas por clamidias, hongos, bacterias, rickettsias y especialmente virus variados (15).

De acuerdo con Cebrián y Fernández (2004). Menciona que:

La principal causa de enfermedad en el medio sanitario son las infecciones causadas por bacterias, virus o hongos. La mayoría de las enfermedades que se producen en el medio sanitario son de tipo infeccioso, debido a que en éste se reúnen factores de riesgo que facilitan el desarrollo de las enfermedades, como la presencia de enfermos, que son fuente de gérmenes patógenos, y la existencia de estructuras anatómicas especializadas como las vías respiratorias, la piel, los ojos, los oídos y el tracto digestivo, que son portales de entrada de los gérmenes (16).

Por otra parte, el medio sanitario es el lugar donde se realizan las intervenciones invasoras que, en ocasiones, son fuente de infección por la presencia de heridas en la piel o por la introducción de catéteres, prótesis, etc. La importancia de las enfermedades infecciosas en el medio sanitario se debe a que, en la actualidad, los gérmenes son cada vez más resistentes a los antibióticos y, además, se han

producido brotes de enfermedades muy graves que han afectado a numerosas personas. Por todo ello, se hace necesario detectar y controlar las enfermedades infecciosas, así como prevenir las condiciones que las favorecen, tanto en el propio medio sanitario como en la población general, para evitar que se produzcan brotes de enfermedades en el medio sanitario y en la población. Es así que, para evitar el riesgo biológico en el medio sanitario se deben seguir unas normas de higiene, tanto personales como de entorno.

Para el cuidado personal, se recomienda la utilización de guantes, batas, máscaras, gorros, batas de aseo, zapatos de protección, anteojos de seguridad, barbijo; los cuales se deben cambiar cada vez que se produzca un contacto con el paciente. El cuidado de los utensilios y equipos se debe hacer por lavado y desinfección, no se deben utilizar las mismas toallas en todos los pacientes. Para el cuidado del entorno se debe desinfectar y limpiara las superficies y objetos, se deben seguir las normas de limpieza, se deben desechar los residuos en el lugar adecuado, se deben dar charlas de higiene, se deben utilizar cubre bocas.

Por su parte, la OPS, (citado por Sanchez 2015). Considera a los potenciales riesgos biológicos a los fluidos que contienen un elevado nivel de riesgo de transmisión de enfermedades, entre ellos están el Virus de Inmuno deficiencia Humana (VIH) y la hepatitis B y C (17). Igualmente, algunos de los diversos patógenos que pueden contener riesgo biológico son en la sangre, en los líquidos pericárdicos, líquidos amnióticos, peritoneales, sinoviales, pleurales, secreciones de orden vaginal y semen en general. Los fluidos que no son considerados de alto

riesgo son: las secreciones bronquiales, la saliva, las lágrimas, las heces, el vómito, el sudor y la orina; esto cambia si dichos fluidos corporales se mezclan con la sangre contaminada; empero, todos los fluidos de procedencia orgánica tienen que manejarse con sumo cuidado y con los controles biológicos pertinentes.

Así mismo, Palucci y Robazzi, (2004). En la investigación: “Accidentes de trabajo con material corto punzante”. Aseguró que en donde más ocurrieron los accidentes de trabajo fue en los lugares de hospitalización; con el 77% del total. Seguido del área quirúrgica con el 21% y en último lugar están las consultas externas con el 2%. El mismo estudio revela que el 76% de los trabajadores afectados son enfermeras, médicos y técnicos en enfermería, esto es debido a que el material corto punzante debe ser manipulado por estos profesionales en el momento de realizar los procedimientos invasivos, siendo estos el área donde más ocurren los accidentes (18).

De igual forma, McCleary y McParland, (2022). En su estudio de accidentes de trabajo en enfermería en Canadá, revela que el número de accidentes de trabajo en enfermería en los últimos diez años ha disminuido. A pesar de esta disminución, las enfermeras siguen siendo el grupo más afectado por los accidentes de trabajo en Canadá con el 60% del total (19).

La OMS, (2005). Plantea precauciones a tomar para evitar los riesgos biológicos (20).



- Plantear la Vacunación contra la hepatitis B, de forma obligatoria, para todo el personal de salud.
- Seguir las normas de higiene personal, cubrir las heridas y los cortes con apósitos resistentes a las inclemencias del clima; es imprescindible cubrir las lesiones de la piel con guantes, quitarse anillos u otras joyas; siempre mantener la higiene con el lavado de manos antes y después de atender a los pacientes.
- Eliminación adecuada de los residuos.
- Esterilización y desinfección
- La importancia de lavarse las manos con jabón y agua o con un antiséptico para manos a base de alcohol, esto posterior a tocar cualquier superficie que pueda estar contaminada.
- No tocarse los ojos, la nariz o la boca con las manos sin lavar previamente.
- No compartir objetos personales como toallas, ropa de cama o utensilios de cocina con otras personas.
- Limpiar y desinfectar las superficies que se tocan frecuentemente, como mesas, pomos de puertas, manijas e interruptores de luz.
- Si se está enfermo, mantenerse alejado de otras personas lo más posible y cubrirse la boca y la nariz al toser o estornudar.

### **2.1.4.3. Riesgos ergonómicos**

Para la OIT (2007). “Los riesgos ergonómicos se encargan del estudio del trabajo y su relación con el entorno en que se lleva a cabo (el puesto laboral) y con quienes lo realizan (los trabajadores)” (21).

Como menciona Quinceno, (2013). Afirma que:

A menudo, desde el puesto de trabajo es donde se producen las lesiones musculoesqueléticas. Por lo tanto, es muy importante que todos los trabajadores estén formados y sepan cómo deben trabajar. Estas lesiones musculoesqueléticas son aquellas que afectan al esqueleto y los músculos. En estos casos, son muy frecuentes las lesiones de espalda, el síndrome de túnel carpiano, la tensión muscular, además, existen varios factores que influyen en el incremento de los riesgos ergonómicos (22).

Por ejemplo, las posturas inadecuadas, la movilización de cargas pesadas o el movimiento repetitivo de los mismos músculos son algunos de ellos, así, las lesiones musculoesqueléticas se producen por la interacción de varios factores. Se trata de la interacción de la capacidad de la persona, sus condiciones físicas y las exigencias del trabajo, por lo tanto, lo mejor para evitar estas lesiones es que todos los trabajadores estén formados para trabajar correctamente.

La enfermería es una profesión típica del trabajo en el sector salud. Esto quiere decir que los profesionales de la enfermería ejercen su actividad en la intersección de lo físico y lo mental, siendo el trabajo de enfermería una actividad física, manual

y mental que requiere mucha energía y mucha concentración. En estas condiciones, es necesaria una planificación especial del trabajo de enfermería para reducir el estrés laboral y minimizar la posibilidad de que el trabajador se lesione o caiga enfermo.

En el trabajo de enfermería, el personal tiene que levantar pacientes, llevarlos de un lugar a otro, estar de pie durante largos períodos de tiempo y realizar tareas repetitivas. Estas condiciones pueden aumentar el riesgo de lesiones musculoesqueléticas (LME), que son aquellas en las que se lesiona el músculo, el hueso, la articulación o la espalda.

La mayoría de las LME se originan por movimientos repetitivos y estáticos del tronco y de los extremos, es decir, movimientos que se repiten de la misma manera una y otra vez y que requieren mucha energía. Otros factores que pueden causar LME son las posturas forzadas, la tensión muscular y la vibración. Las LME pueden provocar dolores musculares, esguinces, torceduras, calambres y hernias. En los casos más graves, pueden causar discapacidad y lesiones irreversibles de los huesos y de las articulaciones.

Se expresa en la “Guía Básica de Riesgos Laborales en el Sector Sanitario”, (2011). Los riesgos ergonómicos se asocian a contusiones osteo-musculares provocadas por esfuerzos repetitivos, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, movimientos forzados o esfuerzos excesivos (23). Estas lesiones musculoesqueléticas pueden producirse en cualquier parte del cuerpo. Según la guía, la actividad laboral en la que se produce la mayor incidencia de estas lesiones

es la atención al paciente. La exposición a esfuerzos repetitivos puede producir lesiones del músculo, de los tendones, de las articulaciones o del ligamento, así como también producir trastornos neurológicos. Enfermedades relacionadas con el embarazo, la lactancia y la menopausia también pueden agravar estos trastornos.

La guía explica que las tareas más repetitivas y los movimientos forzados son los más propensos a producir lesiones musculoesqueléticas. Los trabajadores que están expuestos a estos movimientos repetitivos y forzados pueden presentar molestias y dolores en las extremidades superiores, la espalda y el cuello. En algunos casos, estos trastornos pueden ser debilitantes y requieren de tratamiento médico. La guía también explica que el trabajo en equipo y la formación en técnicas de movimiento correctas pueden ayudar a minimizar el riesgo de estas lesiones.

Briseño (2006), en su estudio riesgos ergonómicos en el personal de enfermería cita: “Los accidentes del trabajo en enfermería se producen por una serie de factores, entre ellos, la exposición a agentes infecciosos, movilización de pacientes, esfuerzos repetitivos, posturas inadecuadas, labor en equipo, carga de trabajo, estrés, jornada laboral prolongada, etc.” (24).

Lo que se puede comprobar de lo anterior son, que, en cuanto a la movilización de pacientes, existe una gran variedad de tareas a realizar, esto conlleva a que el personal esté expuesto a movimientos forzados, esfuerzos repetitivos, posturas inadecuadas, etc. Por lo tanto, es necesario minimizar estos riesgos, no solo afectan al personal de enfermería, también a todos los miembros del equipo de salud que intervienen en la movilización de pacientes. Para minimizar los riesgos

de movilización de pacientes, es necesario que se haga uso de técnicas y equipos que minimicen el esfuerzo y minimicen los accidentes.

### **2.1.5. Definición del Desempeño laboral y/o Profesional**

Heredia y Narváez (2021). Señalan al desempeño laboral es una característica de una persona o de una entidad, se caracteriza por la realización de una tarea, actividad o función, según lo esperado y deseado por la organización. El desempeño puede ser medido mediante la calidad del trabajo realizado, la cantidad de tareas resueltas, el cumplimiento de las metas establecidas, la eficacia y la eficiencia con la que se realiza la tarea (25).

El desempeño, es una característica subjetiva que cada individuo tiene, este depende de las actitudes, capacidad, conocimientos, entre otras variables. El desempeño es una característica que se refiere a la ejecución de una tarea, actividad o función, de acuerdo con lo esperado y deseado por la organización, este puede medirse con la calidad del trabajo realizado, la cantidad de tareas resueltas, el cumplimiento de las metas establecidas, la eficacia y la eficiencia con la que se realiza la tarea.

Por otro lado, se considera que el factor del desempeño profesional está intrínsecamente unido a las particularidades de los individuos, entre ellas podemos referir las destrezas, insuficiencias y condiciones de cada uno, las cuales se relacionan entre sí, además de interactuar con la organización en general y con la naturaleza del trabajo, siendo el desempeño profesional el resultado de la

interconexión entre todas estas variables propias de cada trabajador. Por otro lado, consideramos al desempeño laboral o profesional como el conjunto de habilidades y conocimientos necesarios para realizar un trabajo de manera eficiente. El desempeño laboral o profesional se ve afectado por diversos factores, como la capacitación, la experiencia, el entorno de trabajo y las expectativas de los empleadores.

Añorga 2012. Definen el desempeño profesional como el conjunto de acciones y comportamientos de una persona, los cuales se relacionan con el mejoramiento de su función y que pueden ser valorados a través de criterios objetivos (26).

La definición de desempeño profesional, en tanto, se puede considerar como una evaluación de una entidad corporativa, que considera las capacidades y las habilidades de un profesional, y cuánto de estas se ponen a disposición de la organización para el logro de sus objetivos. En este sentido, el desempeño profesional es una evaluación que considera el impacto que un profesional puede tener en la organización para la cual trabaja, y se puede medir de acuerdo con diversos criterios, como la capacidad de un profesional para resolver problemas, la creatividad, la iniciativa, el liderazgo, entre otros. Asimismo, el desempeño profesional puede evaluarse de acuerdo con el impacto que un profesional puede tener en el ámbito laboral, y se puede medir de acuerdo con diversos criterios, como la capacidad de un profesional para resolver problemas, la creatividad, la iniciativa, el liderazgo, entre otros.

El desempeño profesional del personal de enfermería actualmente es tomado como una de las piedras angulares en el desarrollo de la confianza y éxito en las entidades prestadoras de salud. En tal sentido, se considera al desempeño del profesional de enfermería como las labores o conductas observables de los trabajadores, las cuales tienden a ser relevantes en el alcance de los objetivos de cada entidad prestadora de salud, y pueden ser medidos con métodos y con las capacidades de cada trabajador, de acuerdo al nivel de apoyo y contribución hacia el organismo empresarial. Este desempeño profesional tiende a resultar victorioso o no, todo depende de un grupo de particularidades que a menudo se exteriorizan por medio de la conducta del trabajador.

El desempeño es el nivel de logro de las metas en una actividad específica. (Robbins, 2009). Menciona que:

El desempeño es una función del rendimiento y de la capacidad de rendir de un individuo (comportamiento efectivo). Asimismo, el rendimiento es el nivel de logro de las metas en una actividad específica, es una función del comportamiento efectivo y de las condiciones ambientales. La capacidad de rendir es el potencial de un individuo para realizar tareas específicas y alcanzar objetivos (27).

En la elaboración del presente estudio se asume a la gestión del desempeño como un proceso de gestión de las personas que tiene por objeto la identificación de las características de un empleado en el desempeño de una actividad. Por otro lado, la gestión del desempeño es el conjunto de acciones y decisiones que se toman a

nivel organizacional enfocadas a optimizar el desempeño de las personas y a la consecución de los objetivos de la empresa. (Henríquez & Calderón, 2012) (28).

La gestión del desempeño es un proceso de gestión de las personas que tiene por objeto la identificación de las características de un empleado en el desempeño de una actividad, además de ser un proceso continuo que se desarrolla en cada una de las organizaciones y tiene las siguientes etapas. (Neumann et al, 2018) (29).

- Determinación de objetivos
- Evaluación del desempeño
- Toma de decisiones
- Gestión de la carrera

Según Chiavenato, (2009). Define el desempeño, cómo: La capacidad de cada persona de realizar un conjunto de tareas específicas de una manera efectiva. Se puede definir el desempeño profesional como la capacidad de cada persona de realizar un conjunto de tareas específicas de una manera efectiva (30).

Esto significa que el desempeño profesional es la capacidad de una persona para hacer las cosas correctas y de la manera correcta, lo que resulta en la fortaleza más grande con la que cuentan las empresas prestadoras de salud para lograr sus objetivos.

Bittel, (2000). Plantea que el desempeño es influenciado por el sistema de recompensas, es decir, por el tipo de apoyo que brinda el ambiente laboral y las condiciones en que se realizan las actividades. Este autor también señala que el



desempeño está influenciado por el tipo de actividades que se realizan, así como por el nivel de complejidad de estas, las expectativas que poseen los trabajadores con respecto a su centro laboral, las actitudes que manifiestan en pos de alcanzar los logros, tanto propios como laborales y la búsqueda de la armonía laboral. Por consiguiente, el desempeño profesional se relaciona directamente con los conocimientos y habilidades que reafirman las conductas del personal de salud para lograr los objetivos de cada entidad prestadora de salud(31).

Al respecto, Ghiselli (1998)(32), señala cómo el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse. La motivación es lo que impulsa a una persona a actuar de una forma u otra. No es más que el deseo de alcanzar un objetivo. Es una función de los objetivos alcanzables, las expectativas de logro, la necesidad de logro y el valor percibido del objetivo. Si las expectativas de logro son altas, la motivación será alta. Si las expectativas de logro son bajas, la motivación será baja.

El segundo factor es el conocimiento y las habilidades necesarios para hacer un buen trabajo. Cualquiera que sea el trabajo que se tenga que hacer, si no se tiene la habilidad, si no se conoce, no se podrán alcanzar los objetivos. Es evidente que las habilidades técnicas y el conocimiento de la tarea a desempeñar son necesarios para poder realizar un buen trabajo.

El tercer factor es la claridad y la aceptación de los roles. Los cargos y los roles deben ser claros. Las funciones deben ser claras. Las relaciones de autoridad

deben ser claras. Las relaciones de subordinación deben ser claras. Las relaciones entre los empleados deben ser claras. Si las cosas no son claras, las cosas no funcionarán. Las personas no sabrán qué hacer, y si hacen algo, a lo mejor no se hará correctamente.

El cuarto factor es el entorno en el que se realizan las tareas. Es decir, las oportunidades a las que se tienen derecho como empleado. Es decir, la forma en que se trata a la persona. Las condiciones de trabajo. Es decir, las condiciones de trabajo, los recursos disponibles, las instalaciones disponibles, los materiales disponibles, la capacitación y el desarrollo ofrecidos, los incentivos, las recompensas y las oportunidades de carrera.

El modelo de Ghiselli es un modelo muy útil para entender cómo se relacionan los diferentes factores de rendimiento. En general, el modelo indica que el desempeño está influenciado por la motivación, las habilidades y los conocimientos necesarios para hacer un buen trabajo; la claridad y la aceptación de los roles; las oportunidades de realización y el entorno de trabajo.

A partir de esta discusión, podemos concluir que el desempeño está influenciado por la motivación, las habilidades y los conocimientos necesarios para hacer un buen trabajo; la claridad y la aceptación de los roles; las oportunidades de realización y el entorno de trabajo. Además de inferir que la importancia de este enfoque reside en que las actitudes y aptitudes de cada trabajador de salud va de la mano con el desempeño de cada uno, con el fin de alcanzar los objetivos

personales y de la entidad prestadora de salud, guiados por la misión, visión y el sistema integrado de gestión de la empresa.

El desempeño profesional se define como la manera en la que los trabajadores ejecutan su trabajo. El cual se valúa con las consideraciones de su productividad, mediante de las cuales un contratante tiene en balance elementos como los dotes de mando, también llamado el nivel de liderazgo, la coordinación del tiempo, las aptitudes organizacionales y la capacidad para examinar a cada trabajador de manera particular. Las evaluaciones e investigaciones del desempeño profesional se realizan una vez al año, por lo general, y logran establecer que aumente la admisibilidad de un empleado, así mismo, decide si un trabajador es apto para promoverse o inclusive si debiera ser retirado de su cargo.

#### **2.1.6. Teorías del desempeño laboral**

##### **Enfoque de la medición de las competencias mediante el desempeño laboral**

La teoría del desempeño laboral se centra en el rendimiento, es decir, en la capacidad de un trabajador para realizar un trabajo de manera efectiva. Según esta teoría, el rendimiento se puede medir a través de la competencia, que se define como la capacidad de un trabajador para realizar un trabajo de manera efectiva. La competencia se puede medir mediante el desempeño laboral, que es el resultado de un trabajador en el trabajo. El desempeño laboral se puede medir a través de la

eficacia, que es la capacidad de un trabajador para producir los resultados esperados.

Los expertos en el campo han desarrollado una serie de pruebas de desempeño laboral para medir las competencias de los trabajadores. Estas pruebas se basan en la observación directa del desempeño laboral y pueden incluir tareas como la planificación y ejecución de un proyecto, la resolución de problemas, la toma de decisiones, etc. Las pruebas de desempeño laboral se consideran una forma más precisa de medir las competencias de los trabajadores que otras técnicas, como las entrevistas o los cuestionarios.

“El procedimiento para determinar las actividades que realizan el personal es a través de la medición del desempeño laboral, el cual comprende actos que se centran en las habilidades de quienes lo ejecutan de acuerdo a la organización” (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996) (33).

En lo que respecta al enfoque teórico del desempeño, Chiavenato, (1999) (34). Este lo define como el resultado del trabajo en función de una serie de criterios de eficacia y eficiencia establecidos, mientras que en el Diccionario de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, (2000) (35). Se describe a la psicología laboral como el conjunto de conductas y resultados asociados a una tarea específica que se evalúa en función del impacto que dichas conductas y resultados tienen sobre la consecución de los objetivos de la organización.

En cuanto a las teorías que explican el desempeño laboral, Chiavenato (2000). Señala que existen tres enfoques teóricos principales: el enfoque del comportamiento, el enfoque de las capacidades y el enfoque de las expectativas (36).

El enfoque del comportamiento se centra en el estudio de las conductas de los trabajadores y de los factores que influyen en dichas conductas. Este enfoque se basa en la premisa de que el desempeño laboral se puede mejorar a través del control y la modificación del comportamiento de los trabajadores.

El enfoque de las capacidades se centra en el estudio de las capacidades y habilidades de los trabajadores. Este enfoque se basa en la premisa de que el desempeño laboral se puede mejorar a través de la formación y el desarrollo de las capacidades de los trabajadores.

Por último, el enfoque de las expectativas se centra en el estudio de las expectativas y motivaciones de los trabajadores. Este enfoque se basa en la premisa de que el desempeño laboral se puede mejorar a través de la gestión adecuada de las expectativas y motivaciones de los trabajadores.

Por su parte, López, A. (2006). Señalan que el desempeño laboral es el conjunto de acciones y resultados derivados del trabajo de una persona, que se evalúa en función de su contribución a la consecución de los objetivos de la organización (37). Asimismo, se considera que el desempeño laboral es el resultado del trabajo de una persona, que se mide en función de su contribución a la consecución de los

objetivos de la organización. En general, se puede decir que el desempeño laboral es el resultado del trabajo de una persona, que se evalúa en función de su contribución a la consecución de los objetivos de la organización.

#### **2.1.6.1. El trabajo profesional de las enfermeras.**

García, (2001). Manifiestan que:

“El trabajo es un derecho humano fundamental, necesario para alcanzar una vida digna, por lo tanto todas las personas sin discriminación alguna, tienen derecho a su plena y efectiva realización; el trabajo es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales; es comprendido no sólo como un medio de supervivencia supliendo necesidades básicas y generando calidad de vida, sino también como un medio de bienestar que genera un ámbito laboral sano y saludable garantizando la satisfacción laboral, personal y social del trabajador, dado que permite el desarrollo personal y la aceptación e integración social de quien realiza una labor o trabajo” (38).

La salud ocupacional surge establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), otorgando prioridad al resguardo de la integridad física del trabajador y de su salud.

La OIT, (2010). Menciona que: “Las condiciones laborales son los elementos que determinan la situación que vive un trabajador”. Estos elementos incluyen el salario,

las horas de trabajo, el tipo de contrato, las prestaciones, el lugar de trabajo, entre otros. Generalmente se acepta que constituyen parte de esta la organización, así mismo, la duración del trabajo, los servicios sociales y el contenido de éste, además los temas de retribución, dada su vinculación con todas las condiciones de trabajo y su importancia (39).

En ese sentido, el proceso de responsabilidad de los profesionales de enfermería varía de acuerdo a la calidad de los servicios, pero no los deslinda de los peligros a los que se encuentran expuestos, se evidencia la manera en la que los profesionales de la salud cumplen con las labores diarias en su jornada diaria, a nivel asistencial se realiza una valoración de los pacientes, así mismo, la administración de los medicamentos y el control de los procedimientos son puntos importantes de la labor diaria. Por otra parte, a un grado administrativo, las historias clínicas, las notas de enfermería, el manejo del personal, los pedidos y los informes, entre otras, se agregan a los procesos que tienen que atender diariamente.

#### **2.1.6.2. Medición del desempeño laboral.**

Como indica Bedoya, (2003).

La medición del desempeño laboral está definida como el proceso mediante el cual se obtienen, evalúan y comparan los resultados alcanzados por una organización con los objetivos y metas establecidas (40). Es necesario considerar que el desempeño laboral no puede medirse de forma

independiente, sino que debe enmarcarse dentro de un contexto global de la organización.

Resumiendo, una valoración del desempeño es un concepto emprendedor, ya que los trabajadores son evaluados constantemente, con cierto grado de continuidad, sea de manera formal o informal, esto dentro de las organizaciones.

## **2.1.7. Dimensiones del desempeño laboral profesional**

### **2.1.7.1. Productividad laboral**

Coulter y Robbins, (2010). Mencionan que la productividad es una combinación de las variables operacionales y personales (41). Estas variables indican las normas para el logro de la productividad, las cuales son:

- Respetar a las personas mostrando respeto y confianza.
- No ser un imitador, lograr ser innovador, definirse como líder, no ser un seguidor, esto en todos los servicios y productos que se den.
- Aplicar la planeación, la preparación y la paciencia, estas son parte de las 3P, donde el éxito depende de ellas.
- Uno de los puntos principales son la participación del personal en las regalías de la empresa, esto dependiendo de los resultados en materia de productividad total.
- La gestión del cambio para generar optimismo de los trabajadores.
- Administración de las ciencias aplicadas en un sentido total e integrador.



- Orientar el pensamiento hacia términos sistemáticos e interdisciplinarios, desechando las actitudes funcionales.
- Eliminar las actitudes individualistas para prevalecer el trabajo en equipo.
- Ejemplificar la práctica de la administración de la empresa.
- Proponerse altos objetivos.
- Lograr las metas cuantitativo y cualitativo mediante saltos permanentes.

Es así como, D'Alessio, (2012). Menciona que: "La productividad está definida como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla; es decir, la relación entre la eficiencia y la eficacia" (42).

La productividad es el resultado de un proceso de producción donde se analiza el tiempo y los recursos utilizados para obtener un resultado. Es decir, la productividad es una medida de la eficiencia de un trabajo en la cual se trata de obtener el máximo beneficio con el menor esfuerzo.

Por otro lado, según Camacho, R. y Higuera, D. (2013), la productividad laboral es el resultado del esfuerzo del trabajo en cuanto a lo que produce el trabajador en un tiempo determinado (43).

Así mismo, la productividad laboral es una medida de la capacidad de un trabajador, esto es, de la eficacia de su trabajo en cuanto a lo que produce en un tiempo determinado. Es decir, la eficacia es una medida de lo que se produce en un tiempo determinado, por ejemplo, una persona puede producir un cañón en seis meses,

otra persona puede producir un cañón en dos meses, pero también es posible que una tercera persona produzca dos cañones en seis meses.

Finalmente, la productividad laboral se mide en términos de lo que se produce por hora, día, mes o año. En general, cuanto más alto es el nivel de productividad, mejor es el trabajador. Sin embargo, la productividad no es siempre una buena medida de la eficiencia. Por ejemplo, si un trabajador produce dos cañones en seis meses y otro trabajador produce un cañón en dos meses, el primero es más productivo, pero el segundo es más eficiente. Entonces, tenemos que la eficiencia es una medida de lo que se produce en relación con lo que se consume. En general, cuanto más eficiente es un trabajador, mejor es el trabajo.

Por lo tanto, la eficiencia es una medida de lo que se produce en relación con lo que se consume de tiempo, energía, materias primas o recursos y de lo bien que se utilizan los recursos.

Por su parte, Velazco, (2013). Considera: “La productividad es la relación entre lo producido y lo consumido” (44). Es decir, Productividad es la capacidad de una persona u organización para generar un mayor valor a partir de los recursos disponibles, reduciendo las pérdidas que se generen de su actividad.

Para Koontz, H. Et al. (2012) la productividad laboral, denominada también productividad del trabajo o del capital, se define como el cociente que se obtiene al dividir la producción neta de una empresa por los recursos utilizados (45). En este sentido, podemos decir que la productividad es la relación existente entre los

insumos y los resultados. Para una mejor comprensión de la productividad, es necesario señalar que la producción de una empresa se puede dividir en dos: producción real y producción potencial. La primera es la cantidad de bienes y servicios que se pueden producir con los recursos existentes. La segunda es la cantidad de bienes y servicios que se pueden producir con los recursos disponibles a un determinado nivel de capacitación y de tecnología. Por lo tanto, podemos decir que la productividad es la relación entre la producción real y la producción potencial.

#### **2.1.7.2. Eficacia laboral**

La eficacia laboral es una medición de lo bien que un trabajador realiza su trabajo. Se puede medir de muchas maneras diferentes, pero generalmente se basa en la cantidad de trabajo que se completa en un período de tiempo determinado, o la calidad del trabajo que se realiza. Así mismo, se considera que la eficacia tiene relación con los resultados y los objetivos que se quiere lograr, entonces definimos que eficacia se centra en el alcance de los logros.

Para D´Alessio, (2012). La eficacia es: “La evaluación de los resultados, la cual es un proceso que se realiza a través de las acciones de seguimiento y control de los mismos resultados de los trabajadores de la salud” (46).

La evaluación de los resultados de la empresa se realiza con el objetivo de conocer el estado de la empresa en cuanto al desempeño de sus actividades. Para que la evaluación de los resultados de la empresa se pueda realizar de manera eficiente es necesario considerar un conjunto de aspectos, el primero de ellos es el diseño

del sistema de seguimiento y evaluación. El segundo es la recopilación de datos y la tercera es la elaboración de informes.

- **El diseño del sistema de seguimiento y evaluación**

El diseño del sistema de seguimiento y evaluación de los resultados de la empresa es un proceso que se realiza con el objetivo de establecer los procesos y las metodologías que serán utilizados para el seguimiento y evaluación de los resultados del proyecto. Para el diseño del sistema de seguimiento y evaluación de los resultados de la empresa se debe considerar un conjunto de aspectos.

El primero de ellos es el alcance del sistema de evaluación y seguimiento. La revisión de los resultados de la empresa es un aspecto que se debe considerar con el objetivo de establecer el ámbito de aplicación del sistema de seguimiento y evaluación.

El segundo aspecto que se debe considerar es la finalidad del sistema de seguimiento y evaluación. La finalidad de dicho sistema de resultados de la empresa es un aspecto que se debe considerar con el objetivo de establecer el propósito del sistema de seguimiento y evaluación.

El tercer aspecto que se debe considerar es la metodología del sistema de seguimiento y evaluación. La metodología del sistema de seguimiento y evaluación de los resultados de la empresa es un aspecto que se debe considerar con el objetivo de establecer el método que se utilizará para el seguimiento y evaluación de los resultados.

- **La recopilación de datos.**

La recopilación de datos es un proceso que se realiza con el objetivo de obtener la información necesaria para el seguimiento. Como menciona Drucker, P. (2010). "La capacidad de escoger los objetivos apropiados. El administrador eficaz es aquel que selecciona las cosas correctas para realizarlas. La eficacia es la clave del éxito organizacional. Antes de centrarse en la eficiencia, o sea, en hacer las cosas bien (medios), se debe estar seguro cuales son las cosas apropiadas por hacer (objetivos y metas). La falta de eficacia no puede ser compensada con mucha eficiencia" (47).

- **La elaboración de informes**

La elaboración de informes es el último paso en el proceso de evaluación de los resultados. Los informes deben ser claros y concisos, y deben incluir un análisis de los resultados obtenidos. Además, los informes deben ser presentados de manera oportuna para permitir la toma de decisiones efectivas.

### **2.1.7.3. Eficiencia laboral**

La eficiencia laboral es un concepto que se refiere a la capacidad de un trabajador para realizar su trabajo de la manera más eficiente y efectiva posible. La eficiencia laboral puede medirse de varias maneras, pero generalmente se refiere a la cantidad de trabajo que un trabajador puede realizar en un período de tiempo

determinado, o la cantidad de trabajo que se puede realizar utilizando una cantidad determinada de recursos.

Por su parte, Mintzberg, (2012). Comenta que: “La eficiencia laboral es muy importante porque una persona puede ser muy eficiente en su trabajo y por lo tanto ser más productivo, pero también es importante la eficiencia en el tiempo libre” (48).

Mintzberg menciona que la eficiencia en el trabajo es más importante que la eficiencia en el tiempo libre por que una persona puede ser muy eficiente en su trabajo y por lo tanto ser más productivo, pero también es importante la eficiencia en el tiempo libre.

Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos disponibles para lograr un propósito o resultado específico." Lo que significa que eficiencia es la capacidad de una persona o máquina para hacer un trabajo usando la cantidad mínima de tiempo, esfuerzo o recursos, es decir que se trata de hacer las cosas de la manera más efectiva posible.

Así mismo, Chiavenato (2006). Menciona que la eficiencia es: “La capacidad que tienen los profesionales para definir los objetivos adecuados, para realizar lo encomendado en el tiempo en el que se tiene que hacer, en pos de mejorar el uso de recursos de las organizaciones” (49).

Tomando en consideración los axiomas presentados, es correcto alegar que la eficacia en cada organización de salud se obtiene con los trabajadores y los capitales de orden intangible y tangible, proporcionado por los diversos sistemas

de fluencia de las organizaciones. Igualmente, los trabajadores con buenas competencias y con capacidades, es decir con aptitudes y actitudes, (conocimientos esenciales), experiencias y habilidades.

## **2.2. Marco Conceptual**

**Riesgos laborales:** El concepto de riesgo laboral se ha ido ampliando a lo largo de los años, pasando de entenderse como el riesgo en el trabajo, al riesgo para la salud de los trabajadores. En la actualidad, se entiende como el riesgo para la salud de los trabajadores como consecuencia del trabajo que realizan, es decir, un riesgo que está íntimamente relacionado con las condiciones de trabajo.

**Desempeño profesional:** El desempeño laboral se refiere a cómo una persona ejecuta su trabajo, y se evalúa mediante la comparación de las tareas asignadas con las realizadas. Es una forma de evaluar el rendimiento de un trabajador y determinar si está cumpliendo con las expectativas del empleador.

**Desempeño:** Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como el conjunto de resultados que una persona produce en el cargo que ocupa, considerando los requerimientos del puesto y las condiciones en las que realiza su labor (36).

**Enfermería:** La enfermería es una profesión que trata de cuidar a aquellas personas que están enfermas o necesitan de cuidados especiales. Como tal, es una de las profesiones más antiguas del mundo y ha estado presente en la sociedad desde sus inicios. Esta profesión se basa en la idea de manifestar a la salud como el bienestar del estado mental, físico y social, mas no la carencia de la enfermedad.

Por lo tanto, el objetivo de la enfermería es ayudar a las personas a mantenerse saludables y a alcanzar el máximo nivel de bienestar posible.

**Riesgos químicos:** Se denomina a la interacción de una sustancia química con el organismo, que puede producir efectos adversos en la salud de las personas. Los riesgos químicos en la industria de los materiales de construcción.

**Riesgos biológicos:** Son aquellos que pueden ser transmitidos a los humanos o a los animales por medio de organismos vivos o materiales infectados. Estos organismos pueden ser bacterias, virus, hongos o protozoarios.

**Riesgos ergonómicos:** Son aquellos que están relacionados con el diseño y la disposición de los elementos de un puesto de trabajo, así como las condiciones ambientales en las que se realiza el trabajo. Los riesgos ergonómicos pueden causar lesiones, dolores y molestias musculares, así como trastornos del sistema nervioso y del aparato circulatorio.

### **2.3. Antecedentes empíricos de la investigación**

En la búsqueda de los antecedentes de investigación que puedan reafirmar nuestra teoría, se recopilaron los siguientes estudios internacionales, nacionales y locales.

#### **2.3.1. A nivel internacional.**

Andrade y Arteaga (2021). Ecuador. En su investigación tuvo como objetivo identificar los riesgos laborales en tiempos de COVID-19, en donde se empleó una metodología de tipo cuantitativa y descriptiva, los instrumentos que se usaron fueron la encuesta, finalmente se logró demostrar que la gran parte de las



empresas, tanto de salud como comerciales, las cuales fueron creadas en la ciudad de Cantón, Ecuador, no tienen planeado o no crearon las unidades de seguridad y salud laboral, la cual se encarga de velar por la salud y el bienestar de los empleados, lo cual indica su poca importancia. Se evidenció en este estudio que existe riesgo ocupacional en la población estudiada sobre todo los riesgos químicos, biológicos, físicos, psicosociales y ergonómicos. El aporte a nuestro estudio son los instrumentos que se tomaron en cuenta para evidenciar los riesgos laborales en la población estudiada (50).

Quispe, L, (2021). Bolivia. En su trabajo de investigación tuvo como objetivo Identificar los riesgos laborales en el personal de enfermería durante la atención de pacientes confirmados de COVID-19, se desarrolló un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo de corte transversal, donde se empleó el cuestionario como instrumento de recopilación de datos. Se obtuvo como resultado que el 100% del personal encuestado no cuenta con espacios definidos para la circulación de los pacientes contagiados con COVID-19, además de que gran parte del personal de enfermería sufre de riesgos ergonómicos en un 20%, riesgos químicos en un 60% y riesgos psicológicos en un 20%. El aporte a nuestra investigación es acerca de las formas en la que se evidenciaron los riesgos del personal de salud y las herramientas para prevenir dichos riesgos a los que están expuestos (51).

Carneiro y Lucca (2020). Brazil. En su estudio tuvo como objetivo identificar los principales factores psicosociales que se presentan en la labor de enfermería, utilizando la aplicación del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ).

Se realizó un estudio cuantitativo, de corte transversal en donde se identificó que las demandas de trabajo cognoscitivo, emocional y ritmo de trabajo en la enfermería diaria son elevadas. La convivencia familiar del personal de salud se ve afectada por la violencia física y psicológica del puesto de trabajo, acrecentando el cansancio de los mismos profesionales. Redujeron el estrés laboral con la identificación de los factores psicosociales de la enfermería (52). El aporte a nuestra investigación es la identificación de estresores psicosociales que se presentan en el trabajo de enfermería en las diferentes áreas de cada entidad de salud.

Sousa M. y colaboradores. (2021). Portugal. Presentan la investigación: “Prevalencia de COVID-19 en profesionales de la salud y riesgos psicosociales laborales”. Con el objetivo de describir la prevalencia de casos de enfermedad por coronavirus 19 (COVID-19) entre los profesionales de la salud y las frecuencias de los factores de riesgo y el riesgo psicosocial. Donde se realizó un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo y de corte transversal. Entre las conclusiones que se obtuvieron en este estudio fue que existe un porcentaje elevado de los profesionales de la salud que se contagiaron con el virus del COVID-19, los cuales reportaron elevados niveles de fatiga y ansiedad, las cuales son indicadores que alertan sobre la protección que se brinda al personal de salud en esta temporada de pandemia. El aporte para nuestra investigación se centra en los niveles de fatiga y ansiedad presentes en el estudio, los cuales nos indican que el personal que labora en el cuidado de pacientes contagiados con COVID-19 sufre de síntomas

como los mencionados debido a la carga de trabajo en esta temporada de pandemia (53).

Galanis P. Et al. (2021). Grecia. En su investigación: “El agotamiento de las enfermeras y los factores de riesgo asociados durante la pandemia de COVID-19: una revisión sistemática y un metaanálisis”, tuvo como objetivo principal examinar el agotamiento de las enfermeras y los factores de riesgo asociados durante la pandemia de COVID-19. Para esto se realizó un estudio descriptivo cuantitativo, donde se revisaron estudios anteriores y bases de datos como Scopus, PubMed, ProQuest, registro COVID-19 de Cochrane, CINAHL y servicios de preimpresión (medRxiv y PsyArXiv), que trataban sobre el tema. Entre los resultados se evidenciaron síntomas propios del trabajo elevado en la temporada de pandemia, el agotamiento emocional presentó un 34% del total de entrevistados, siendo considerado un nivel alto que estaba presente en el personal de salud, la despersonalización con un 12% y la falta de realización personal con el 15% de casos presenten en el personal de salud. Los principales factores que aumentaron el agotamiento de las enfermeras fueron la disminución del apoyo social, la baja preparación los colegas y de la familia para hacer frente al brote de COVID-19, aumento en la percepción de la amenaza de Covid-19, elevado tiempo de trabajo en áreas de cuarentena, trabajo en un entorno de riesgo elevado, el trabajo en los hospitales con inadecuados e insuficientes recursos humanos y materiales, menor nivel de formación especializada frente al COVID-19 y mayor carga de trabajo. El aporte a mi investigación fue la confirmación de síntomas de riesgo como la fatiga

o miedo al contagio con el COVID-19 del personal de enfermería, lo cual genera problemas al momento de brindar los servicios necesarios para los pacientes(54).

### **2.3.2. A nivel nacional.**

Tejada, S, (2022). Trujillo. En su investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal, en el que se reunieron los datos con instrumentos validados por expertos. En donde se concluye que se evidencia relación significativa moderada entre la responsabilidad organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores sanitarios ya que el compromiso de los trabajadores fue alto, esto elevaba el nivel del desempeño laboral (55). El aporte a nuestra investigación se centra en el compromiso organizacional, en donde se abordan temas de riesgos laborales por conocimiento de las normas de las instituciones de salud que nos muestra nuevas variables que se pueden abordar en el estudio.

Camarena, L. y Lozano P, (2021). Huancayo. En su trabajo de investigación contó con el objetivo de determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral del profesional de enfermería en tiempo de pandemia, 2021. Se realizó un estudio descriptivo, transversal, correlacional, donde se aplicó un test de escala de estrés en enfermería de Gray-Toft, para evaluar el nivel del desempeño laboral. Se concluyó que existe relación directamente proporcional entre el desempeño laboral y la salud mental del trabajador de enfermería en estos tiempos de pandemia, la

cual afectó el desempeño de los trabajadores del hospital (56). Este estudio nos aportó nuevas herramientas para confirmar la relación entre el desempeño laboral y las afecciones en la salud mental del personal de enfermería, lo cual es parte de los riesgos laborales que es objeto de mi estudio.

Espinoza, H, (2021). Lima. En su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de Logística, en tiempos de pandemia, se realizó un estudio donde el diseño fue no experimental y transversal y de tipo descriptivo-correlacional. En donde se pudieron identificar resultados de una relación inversa proporcionalmente significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout, esto en colaboradores con un valor de ( $Rho = -.216$ ), en los resultados descriptivos, donde se encontró un predominio del nivel alto de síndrome de burnout en los trabajadores con el 38.3% y en el nivel bajo con el 40% en el desempeño laboral (57). El aporte para mi investigación fue la ayuda para tener un enfoque claro sobre los elementos que influyen en el desempeño de los trabajadores de salud, y los beneficios para elevar el desempeño laboral.

Mendoza, K, (2020). Lima. En su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la actitud hacia la rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Medicina Interna de un hospital. Se realizó un estudio de tipo Cuantitativa, correlacional descriptiva, por 45 profesionales de enfermería que tuvieron rotación en tiempos de pandemia. Se concluyó que la relación es significativa entre la actitud que está presente en la

rotación en tiempos de pandemia y el desempeño laboral del profesional de enfermería, donde el nivel de significancia fue de 0.01 lo cual se interpreta como una asociación moderada positiva (58). El aporte a mi investigación se centra en la actitud de los trabajadores acerca de los riesgos ergonómicos (confort), y la relación significativa que muestra el estudio.

Vargas, L, (2017). Lima. En su estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones. Se realizó un estudio cuantitativo, con diseño experimental, transeccional, correlacional, donde se tomó como población la totalidad del personal del área de trabajo, con un total de 30 enfermeras. Se concluyó que existe relación significativa entre los riesgos biológicos y el desempeño laboral y que no existe una relación muy significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño de las licenciadas de enfermería de la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima (59). El aporte a mi investigación está en la evidencia de que no existen relaciones entre algunos riesgos laborales con el desempeño, para lo cual tomaremos como referencia las dimensiones estudiadas.

### **2.3.3. A nivel Local**

Quispe, R. (2021). Cusco. En su investigación tuvo como objetivo determinar la relación del Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Antonio Lorena en Cusco, donde se utilizó un enfoque cuantitativo y un estudio del tipo descriptivo, con diseño correlacional, de corte

transversal. Se realizó el estudio a una población de 160 enfermeras de dicho hospital. Se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería con posibilidad de mejorar gracias a la ayuda de la institución (60). El aporte a nuestra investigación se da en la confirmación de la variable desempeño laboral, la cual depende de cambios, ya sean organizacionales o dependientes de las variaciones en los riesgos laborales ergonómicos, químicos o biológicos.

Yuto, V, (2021). Cusco. En su estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño del profesional de obstetricia, donde se aplicó una metodología de tipo descriptivo, correlacional, con una muestra probabilística a 44 trabajadores del hospital. Las herramientas que se utilizaron fueron el cuestionario del MINSA para la satisfacción laboral y el cuestionario de Murphy para desempeño. Se concluyó que el 38.6 % de los trabajadores presenta una baja satisfacción laboral, 36.4% media y 25.0 % alta, presentando un 40.9% de mal desempeño, 38.6% moderado, 20.5% adecuado; se concluye que se evidencia una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño profesional del personal del hospital (61). El aporte a mi investigación es la utilización de la herramienta, el cuestionario de Murphy, el cual fue validado por su autor en 2018 y modificado para ser utilizado en la realidad peruana.

Mamani, D. Et, al, (2020). Cusco. En su investigación tuvo como objetivo estudiar los efectos de los riesgos ocupacionales sobre la calidad de vida laboral en boticas del distrito de Santiago, 2020. Se realizó un estudio de tipo correlacional, no

experimental, con una muestra de 132 trabajadores de 66 boticas. Se concluyó que para lograr una buena calidad de vida es necesario controlar y reducir los riesgos laborales ergonómicos en los trabajadores (62). El aporte para mi investigación está en la confirmación de que los encuestados de este estudio refirieron la existencia de riesgos laborales químicos, físicos, biológicos, en contraste, no consideraban que hubiese riesgos ergonómicos, con lo que se confirmaría que la buena calidad de vida está relacionada con la ausencia de riesgos ergonómicos y mejora su desempeño laboral.

Ttito, E. & Uscamayta, J, (2020). Cusco. En su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería del hospital Túpac Amaru II. Donde se realizó un estudio de tipo observacional, prospectivo, de corte transversal, con una muestra realizada a 52 trabajadores de enfermería utilizando dos encuestas como herramientas para la recolección de datos, donde se evidenció que el riesgo laboral se percibió de manera habitual (53,8%) y alto (40,4%); el riesgo biológico fue alto (51,9%), además de percibir que la calidad de vida en el hospital es buena. Se concluyó que no existe relación entre el riesgo laboral y la calidad de vida (63). El aporte para mi investigación está en los resultados obtenidos, los riesgos biológicos están presentes en el estudio y afectan a los profesionales de salud del hospital de forma alta.

Hanco, P. (2018). Cusco. En su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del



personal de enfermería. Se desarrolló un estudio descriptivo correlacional, no experimental, el cual permitió determinar la relación que existe entre las 2 variables de estudio. Se concluyó que los resultados arrojan al  $p$ -valor= 0.001, que es inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ), de tal forma que se afirma que la relación entre las variables de estudio es significativa, lo que indica que, el desempeño laboral se llevaría si se eleva el nivel de la gestión por competencias (64). El aporte a mi investigación se basa en otra herramienta para medir el desempeño laboral y la relación con el estudio de las dimensiones de evaluación del desempeño laboral.

## **2.4. Hipótesis**

### **a. Hipótesis general**

**H0:** No existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú, 2022.

**H1:** Existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú, 2022.

## **2.5. Identificación de variables e indicadores**

### **Definición de las variables**

#### **Variable Independiente: Riesgos laborales**

Los riesgos laborales son aquellos peligros a los que están expuestos los trabajadores en el desempeño de su actividad. Pueden ser de carácter físico,

psicológico, origen físico, químico, biológico, psicológico, ergonómico o social, y estar relacionados con el medio ambiente de trabajo, las condiciones laborales, el tipo de trabajo o el comportamiento de los trabajadores. Por su parte, La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que el trabajo es una actividad esencial para la vida humana, que debe desarrollarse en condiciones de libertad, dignidad y seguridad, y proporcionar a los trabajadores y trabajadoras los medios para satisfacer sus necesidades y las de sus familias y para mejorar su calidad de vida (65). Por su parte, Creus, (2006). Indica que, en el ámbito laboral, para identificar los riesgos profesionales debemos tener en cuenta las características de los puestos de trabajo, las condiciones ambientales, las relaciones sociales, las tareas a realizar, los materiales y productos utilizados y las máquinas y equipos de trabajo. Los riesgos profesionales pueden ser los siguientes: riesgos biológicos, los cuales se relacionan con los microorganismos que pueden causar enfermedades en los trabajadores. Algunos ejemplos de estos microorganismos son los virus, bacterias, hongos y protozoarios. Los riesgos químicos, que se deben a la exposición a sustancias químicas peligrosas, como los ácidos, los solventes y los metales pesados. Los riesgos físicos, que se relacionan con la exposición a agentes físicos como el ruido, las vibraciones, la radiación y el calor (66).

### **Variable Dependiente: Desempeño profesional**

El desempeño laboral es la capacidad de un trabajador para realizar su trabajo de forma eficiente y efectiva. Se trata de la cantidad y calidad de trabajo que una persona puede realizar en un período de tiempo determinado. El desempeño

laboral puede verse afectado por una variedad de factores, incluyendo la capacitación, la experiencia, el esfuerzo, las actitudes y el entorno de trabajo. El desempeño laboral es una medida de cómo un empleado realiza sus tareas y funciones en el trabajo. Se puede medir de muchas maneras, pero el desempeño laboral generalmente se mide en términos de productividad, calidad y eficiencia.

### **Variables Intervinientes:**

Las variables intervinientes, también conocidas como variables mediadoras o de moderación, son factores que pueden influir en la relación entre una variable independiente y una variable dependiente en un estudio o investigación. Estas variables no son el enfoque principal del estudio, pero actúan como intermediarias o moderadoras que pueden explicar o modificar cómo se manifiesta la relación entre las variables principales. Su identificación y comprensión son cruciales para obtener una visión más completa y precisa de la interacción entre las variables de interés, permitiendo controlar su efecto y proporcionando una perspectiva más profunda sobre los mecanismos subyacentes del fenómeno estudiado. Al considerar las variables intervinientes, los investigadores pueden obtener una mejor comprensión de cómo y por qué se producen ciertos efectos, lo que enriquece la interpretación de los resultados y facilita la toma de decisiones informadas en diversas áreas de estudio.

## 2.6. Operacionalización de variables

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	CATEGORÍA	ESCALA
<b>Variable Independiente: RIESGO LABORAL</b>	El riesgo laboral es la eventualidad de que un empleado pueda sufrir una lesión o afectación de su salud en el curso de su trabajo. Los riesgos laborales pueden provenir de diversas fuentes, tales como el trabajo en sí, el entorno de trabajo o el comportamiento de los trabajadores. La ley de Riesgos Laborales se aprobó en el año 1900 en España, la cual se considera la primera ley de seguridad social de Europa, esto representó un cambio muy grande entre las empresas de la época, y que estableció que el dueño es el responsable de los accidentes ocurridos a sus trabajadores, los cuales reciben indemnización si ocurriese algún fortuito.	Los riesgos laborales se midieron utilizando el "Cuestionario para medir los riesgos laborales de Raymunde (2013)". Este cuestionario aborda tres dimensiones específicas del riesgo laboral: Riesgo Químico, Riesgo Biológico y Riesgo Ergonómico. El cuestionario proporciona puntajes en una escala ordinal para cada dimensión de riesgo laboral, clasificándolos como "Bajo", "Medio" o "Alto"	Riesgo Químico	Líquidos y gases: Desinfectantes Antisépticos Medicamentos Vapores Gases tóxicos	De 20 – a 46 (Bajo) De 47 – a 73 (Medio) De 74 – a 100 (Alto)	<b>Ordinal</b>
			Riesgo Biológico	Enfermedades infectocontagiosas, alergias: Virus Bacterias Hongos Parásitos		
			Riesgo Ergonómico	Lesiones osteomusculares Sobreesfuerzo físico Movilización de cargas o pacientes Movimientos y Posturas Repetitividad en las tareas		
<b>Variable dependiente: DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>	Bohlander. Et al. (2017). Indica que: El desempeño laboral es el resultado de una serie de actividades que se realizan en el trabajo, la manera como se ejecutan esas actividades y las consecuencias que se derivan de ellas. Los empleados pueden ser medidos en el desempeño laboral por la calidad y cantidad de trabajo que realizan. El desempeño laboral no es una característica de la persona, sino de su trabajo y la forma en que se realiza.	El desempeño profesional se midió utilizando el "Cuestionario para medir el desempeño profesional de Quispe (2015)". Este cuestionario evalúa tres dimensiones clave del desempeño laboral: Productividad Laboral, Eficacia Laboral y Eficiencia Laboral. El cuestionario proporciona puntajes en una escala ordinal para cada dimensión de desempeño profesional, clasificándolos como "Malo", "Regular" o "Bueno".	Productividad Laboral	Eficiencia del trabajador. Eficacia del trabajador. Nivel de producción del personal. Cumplimiento de las metas del trabajador.	De 15 – a 34 (Malo) De 35 – a 55 (Regular) De 56 – a 75 (Bueno)	<b>Ordinal</b>
			Eficacia Laboral	Percepción del nivel de calidad de trabajo. Metas logradas. Cumplimiento de las tareas asignadas. Conocimiento dentro del puesto de trabajo.		
			Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal. Nivel de conocimientos técnicos. Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. Nivel de adaptabilidad del trabajador.		

### Características del personal de enfermería del HRC.

<b>Variables Intervinientes</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Naturaleza</b>	<b>Escala</b>
<b>Edad</b>	Se considera a la edad como la refiere a la medida del tiempo transcurrido desde el momento en que una persona nace hasta el momento actual. Es una forma de categorizar y clasificar a las personas en diferentes etapas de la vida con base en su cronología.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 – 35 años</li> <li>• 36 – 40 años</li> <li>• 41- 45 años</li> <li>• 46 – 50 años</li> <li>• Más de 50 años</li> </ul>	Cuantitativa	Razón
<b>Sexo</b>	Conjunto características biológicas y fisiológicas que distinguen a los individuos en categorías de femenino y masculino.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Femenino</li> <li>• Masculino</li> </ul>	Cualitativa	Nominal
<b>Tiempo de servicio</b>	Se refiere a la cantidad de tiempo que un individuo ha trabajado o prestado servicios en una organización, empresa o institución. Es un indicador que mide la duración o la antigüedad de la relación laboral de un empleado con su empleador.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos de 5 años</li> <li>• De 6 a 10 años</li> <li>• De 11 a 15 años</li> <li>• De 16 a 20 años</li> <li>• Mas de 20 años</li> </ul>	Cuantitativa	Razón

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica**

El presente trabajo de investigación se desarrolló en el Hospital Regional del Cusco, el cual es un establecimiento de salud, con categoría nivel III-1, este se encuentra ubicado en la Av. La Cultura s/n, teléfono (084) 231131. De igual manera, el trabajo se realiza en el servicio del centro quirúrgico, donde se labora las 24 horas del día, la misma que está compuesta por 7 salas donde se realizan las intervenciones quirúrgicas y cuenta con 35 profesionales de enfermería.

### **3.2. Tipo y nivel de investigación**

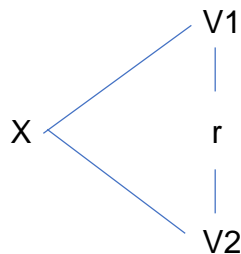
- Cuantitativo, con la que se buscó representar y analizar los datos obtenidos, mediante la recolección y contrastación de las hipótesis, con el fin de buscar la mayor objetividad posible al interpretar las variables con pruebas de nuestro diseño de investigación y cálculos numéricos, para conocer la realidad de la entidad de salud que es materia de estudio (Sampieri. 2014) (67).

#### **Tipo de investigación:**

- Aplicada: Busca resolver un problema específico para satisfacer necesidades concretas. Es así como una investigación aplicada determina la forma en que se estudia la situación social y emplea los resultados en el perfeccionamiento de estrategias y acciones concretas, en la mejora y progreso de éstas, asimismo, permite desenvolver la creatividad e innovar. Cívicos y Hernández (2007) (68).

### Diseño de investigación:

- No experimental: No se manipularon deliberadamente las variables de estudio, se basó en el estudio mediante la observación e interpretación de los hechos para llegar a la conclusión. (Arias. 2021) (69).
- De corte transversal: Buscó analizar el nivel de las variables y se midieron en un solo periodo de tiempo, además de que permitió la identificación de las características de salud asociadas con la presencia de una determinada enfermedad de los individuos entrevistados. (Rodríguez, 2018) (70).
- Deductivo: Permitió llegar desde afirmaciones generales a hechos particulares. Como indicó Gómez, (2004). El procedimiento deductivo radica en la aplicación de procesos y reglas que sirven para deducir las conclusiones a partir de premisas (71).



Donde:

X = Muestra.

V1 = Variable 1: Riesgos laborales.

V2 = Variable 2: Desempeño profesional.

r = Correlación entre las variables de estudio.

El diseño que se presenta en esta investigación responde a establecer la relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco.

### **3.3. Unidad de análisis**

- Profesional de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del hospital regional del Cusco.

### **3.4. Población de estudio**

- Totalidad del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco.

#### **Criterios de inclusión**

- Licenciados de enfermería con al menos 4 meses de labor en el Hospital.
- Licenciados que deseen participar voluntariamente.

#### **Criterios de exclusión**

- Licenciados de enfermería que no deseen participar en el estudio, los cuales no de su consentimiento firmado.

### **3.5. Tamaño de muestra**

- La muestra consideró al total de los 35 licenciados de enfermería, que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco.

### **3.6. Técnicas de selección de muestra**

La presente investigación utilizó la muestra no probabilística, por conveniencia, ya que se trabajó con el total de profesionales de enfermería del servicio del centro quirúrgico.



N°	SEXO	PROFESIÓN
1	FEMENINO	profesional
2	MASCULINO	profesional
3	FEMENINO	profesional
4	FEMENINO	profesional
5	FEMENINO	profesional
6	FEMENINO	profesional
7	FEMENINO	profesional
8	MASCULINO	profesional
9	FEMENINO	profesional
10	FEMENINO	profesional
11	FEMENINO	profesional
12	FEMENINO	profesional
13	FEMENINO	profesional
14	FEMENINO	profesional
15	FEMENINO	profesional
16	FEMENINO	profesional
17	FEMENINO	profesional
18	FEMENINO	profesional

N°	SEXO	PROFESIÓN
19	FEMENINO	profesional
20	FEMENINO	profesional
21	FEMENINO	profesional
22	FEMENINO	profesional
23	FEMENINO	profesional
24	FEMENINO	profesional
25	FEMENINO	profesional
26	FEMENINO	profesional
27	FEMENINO	profesional
28	FEMENINO	profesional
29	FEMENINO	profesional
30	FEMENINO	profesional
31	FEMENINO	profesional
32	FEMENINO	profesional
33	FEMENINO	profesional
34	FEMENINO	profesional
35	FEMENINO	profesional

### 3.7. Técnicas de recolección de información

Las técnicas utilizadas fueron la observación y la entrevista para la recolección de los datos de investigación.

**Técnicas:** La técnica utilizada fue la entrevista, la misma que se utilizó para aplicar el cuestionario, Tal como menciona Arias, (2021). La técnica más utilizada en la recolección de datos en las investigaciones científicas, es el cuestionario (69).

#### **Instrumentos:**

Se aplicó el cuestionario para medir los riesgos laborales el mismo que tuvo como finalidad medir el nivel de los riesgos laborales, en sus dimensiones: “Químicos, Biológicos y Ergonómicos”, el cual comprende 20 ítems; para riesgos químicos (6

ítems), riesgos biológicos (5 ítems) y riesgos ergonómicos (9 ítems), con baremos de 20 – a 46 (Bajo); de 47 – a 73 (Medio); de 74 – a 100 (Alto). Fue elaborado por Reymundez en el 2013. De la misma forma, se aplicó el cuestionario para medir el desempeño laboral el cual tuvo la finalidad de medir el nivel del desempeño, con baremos de 15 – a 34 (Malo); de 35 – a 55 (Regular); de 56 – a 75 (Bueno). Creado por de Quispe en el 2015. Saldaña, V. (2019). Menciona que la mejor forma para la aplicación de un cuestionario es individualmente, lo cual requiere un tiempo aproximado de 10 minutos.

**Confiabilidad:** Estadístico de fiabilidad, Alpha de Cronbach del cuestionario para los Riesgos Laborales, donde se obtiene un coeficiente de ,708, con el cual se considera que la herramienta es apta para ser usada.

**Confiabilidad:** Estadístico de fiabilidad, Alpha de Cronbach del cuestionario para el Desempeño Profesional, donde se obtuvo un coeficiente de ,858, con lo cual se considera que la herramienta tiene una confiabilidad excelente para ser usada.

### **3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información**

Las técnicas cuantitativas se basaron en estadística que se midieron por medio de la correlación de variables, se procedió con el análisis inferencial de la intensidad de las variables mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, lo cual ayudó a inferir que el coeficiente usado fue no paramétrico o de Sperman ( $p < 0.05$ ). Para analizar los datos obtenidos, se usó el programa estadístico SPSS V.26 (Statistical Package for the Social Science) y el paquete de office, Microsoft Excel.

### **3.9. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas**

Se utilizó la estadística con la prueba de Rho de Spearman, la cual se utiliza para datos ordinales. Como indica Sampieri y Hernández, (2014). “El planteamiento de hipótesis depende el alcance inicial de la investigación, y son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo” (67).

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivos de las variables

**Tabla 1.** *Características Generales del personal que labora en el Servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco 2022.*

CARACTERÍSTICAS		N=35	%
<b>Sexo</b>	Masculino	2	6.0
	Femenino	33	94.0
<b>Edad</b>	30 – 35 años	12	34.0
	36 – 40 años	15	43.0
	41-45 años	5	14.0
	46 – 50 años	2	6.0
	Más de 50 años	1	3.0
	Menos de 5 años	19	54%
<b>Tiempo de servicio</b>	De 6 a 10 años	11	31%
	De 11 a 15 años	4	11%
	De 16 a 20 años	0	0%
	Más de 20 años	1	3%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100.0</b>

#### Análisis e interpretación

Los resultados de la tabla 1, indican que la población de estudio está conformada por 2 personas del sexo masculino, que representan el 6% y 33 personas del sexo femenino, que representa el 94%, es así como se define que la mayor parte de trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Regional está conformada por mujeres. De igual manera, se evidencia que el mayor grupo de los profesionales de

salud están entre edades de 36 a 40 años. Finalmente, se aprecia que el 54% tienen un tiempo de servicio menor a 5 años y un reducido 3% tiene más de 20 años de servicio.

**Tabla 2.** *Riesgos laborales químicos, biológicos y ergonómicos a los que están expuestos los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú - 2022.*

Riesgo Laborales	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Químicos</b>	1	3%	6	17%	28	80%	<b>35</b>	<b>100%</b>
<b>Biológicos</b>	0	0%	2	6%	33	94%	<b>35</b>	<b>100%</b>
<b>Ergonómicos</b>	0	0%	7	20%	28	80%	<b>35</b>	<b>100%</b>

### **Análisis e interpretación**

Los resultados de la tabla 2 evidencian el detalle la frecuencia y el porcentaje de los riesgos laborales químicos, biológicos y ergonómicos. En los riesgos químicos, se observa que el 3% de los profesionales de la salud están expuestos a riesgos bajos, el 17% están expuestos a riesgos de nivel medio y el 80% están expuestos a riesgos altos. Eso indica que la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital están expuestos a importantes riesgos químicos, que pueden ser peligrosos para su salud y seguridad laboral. En los riesgos biológicos, se observa que el 94% de los profesionales de enfermería enfrentan riesgos altos, frente al 6% de los profesionales de enfermería que enfrentan riesgos medios. Es vital tener en cuenta que no hubo informes de bajos riesgos biológicos. Esto sugiere que la exposición a

agentes biológicos, como virus o bacterias, es bastante común. En términos de riesgos ergonómicos, no se observaron riesgos bajos. Por otro lado, solo el 20% de los profesionales de enfermería enfrentan riesgos medios, mientras que el otro 80% enfrenta riesgos altos. Esto indica que existe una prevalencia preocupante de riesgos ergonómicos en el ambiente laboral del centro quirúrgico. Estos riesgos están relacionados con la realización de tareas físicamente exigentes, la adopción de posturas incómodas y la realización de movimientos repetitivos, que pueden provocar lesiones musculoesqueléticas y perjudicar el bienestar general de los profesionales de la salud.

**Tabla 3.** *Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, 2022.*

Desempeño profesional	Regular		Bueno		Total	
	f	%	f	%	f	%
<b>Productividad Laboral</b>	0	0%	35	100%	<b>35</b>	<b>100%</b>
<b>Eficacia Laboral</b>	0	0%	35	100%	<b>35</b>	<b>100%</b>
<b>Eficiencia Laboral</b>	1	3%	34	97%	<b>35</b>	<b>100%</b>

### **Análisis e interpretación**

Los resultados de la tabla 3 muestra la frecuencia y el porcentaje del Desempeño laboral del profesional de enfermería. Con respecto a la productividad laboral, es evidente que no se informaron casos de desempeño laboral malo o regular, el 100% de los profesionales de enfermería evaluados recibieron una calificación de buen desempeño, esto indica que el personal de enfermería tuvo alta productividad. En

cuanto a la eficiencia laboral, se puede evidenciar que todos los profesionales de enfermería recibieron una calificación de “buen desempeño”, con 100% de evaluaciones positivas. Esto sugiere que el personal de enfermería tuvo éxito en el cumplimiento de sus obligaciones y en el logro de las metas profesionales establecidas. En eficiencia laboral, solo el 3% de los profesionales de enfermería recibió una calificación regular, mientras que el 97% recibió una calificación de buen desempeño. Esto demuestra que la mayoría de los profesionales de enfermería fueron efectivos en la gestión de sus recursos y en la agilización de sus procesos de trabajo, lo que es fundamental para garantizar una atención de alta calidad.

***Nivel de riesgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, Perú – 2022.***

**Tabla 4.** *Nivel de Riesgo laboral del profesional de enfermería.*

Calificación	Riesgos Laborales	%
Bajo	0	0%
Medio	7	20%
Alto	28	80%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Análisis e interpretación**

En la tabla 4 se aprecia el nivel de riesgo laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco durante el año 2022. Se divide en tres categorías de nivel de riesgo: bajo, medio y alto. En el nivel Bajo, se observa

que no se registraron casos dentro de este rango de nivel de riesgo. Esto indica que ninguno de los profesionales de enfermería evaluados se encuentra en una situación de riesgo laboral considerada baja según los criterios establecidos en el estudio. En el nivel Medio, se encuentra el 20% de los profesionales de enfermería evaluados. Estos profesionales se encuentran en un nivel de riesgo laboral considerado medio, en el nivel Alto, se encuentra el 80% de los profesionales de enfermería evaluados. Estos profesionales se enfrentan a un nivel de riesgo laboral considerado alto, lo cual indica que la gran mayoría de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco están expuestos a un nivel significativo de riesgos laborales, según los criterios analizados en el estudio.

**Tabla 5.** *Nivel de Desempeño laboral del profesional de enfermería.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>Desempeño Profesional</b>	<b>%</b>
malo	0	0%
regular	3	9%
bueno	32	91%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 5 se evidencia que en el nivel Malo no se registraron casos, lo cual implica que ninguno de los profesionales de enfermería evaluados obtuvo una calificación que se encuentre en el rango de desempeño laboral malo, en el nivel Regular se evidencia que el 9% de los profesionales de enfermería evaluados se



encuentran en pequeño porcentaje de los profesionales de enfermería que presentaron desempeño laboral regular, en el nivel Bueno, se encuentra el 91% de los profesionales de enfermería evaluados.

**Tabla 6.** *Relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco, Perú - 2022.*

Riesgos Laborales	Desempeño Laboral		Regular	Bueno	Total
	f	% dentro de Riesgos Laborales			
Medio	f		1	6	7
	% dentro de Riesgos Laborales		14.3%	85.7%	100.0%
Alto	f		2	26	28
	% dentro de Riesgos Laborales		7.1%	92.9%	100.0%
Total	f		3	32	35
	% dentro de Riesgos Laborales		8.6%	91.4%	100.0%

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 6 se evidencia que, dentro de los riesgos laborales medios, el 14.3% del personal tuvo un desempeño "Regular" y el 85.7% tuvo un desempeño "Bueno". En la categoría de riesgos laborales altos, el 7.1% tuvo un desempeño "Regular" y el 92.9% tuvo un desempeño "Bueno", con lo cual se evidencia que, a pesar de la existencia de riesgos laborales, el desempeño del profesional de enfermería se mantiene en un nivel alto, ya que tiene que cumplir con sus respectivas obligaciones en los procedimientos que realiza diariamente.

## DISCUSIÓN

En la presente sección resumimos los procedimientos en los que se compararon los resultados con otros trabajos de investigación realizados, en donde se destacaron aspectos como la discrepancia o compatibilidad con las fuentes teóricas que se citaron y los antecedentes de mi investigación.

El análisis de la tabla 1 revela información importante sobre las características generales del personal que trabaja en el Servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, Cusco en el año 2022. Los resultados muestran que el personal del Servicio del Centro Quirúrgico está compuesto principalmente por mujeres. El hecho de que el 94% del personal del centro quirúrgico sea femenino refleja una tendencia común en el campo de la enfermería, donde tradicionalmente ha habido una mayor presencia de mujeres. Esta situación puede ser el resultado de múltiples factores, como estereotipos de género arraigados, roles de cuidado históricamente asignados a las mujeres y la percepción social de que la enfermería es una profesión adecuada para ellas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la participación de hombres en la enfermería está aumentando en los últimos años, lo que podría contribuir a una mayor diversidad de género en el futuro. Además, la mayoría de los trabajadores se encuentran en el grupo de edad de 30 a 40 años y todos son profesionales de enfermería puede indicar una etapa en la cual los profesionales de enfermería han adquirido experiencia y conocimientos sólidos para trabajar en un entorno quirúrgico. Estos individuos pueden haber pasado por una combinación de formación académica y

experiencia práctica que los ha preparado para asumir responsabilidades en cirugía. Así mismo, es importante garantizar una renovación generacional y oportunidades de desarrollo profesional para asegurar una continuidad de atención de calidad en el futuro. Estos datos brindan una visión general de las características demográficas y profesionales del personal que labora en el centro quirúrgico en el año mencionado. Los resultados obtenidos en esta tabla se confirman con los obtenidos por Quispe, L. (2021). Donde se confirma que casi la totalidad del personal de enfermería es del sexo femenino, igualmente, este grupo de trabajo se encuentra entre edades de 30 a 50 años.

En la tabla 2 se evidenció los Riesgos químicos, biológicos y ergonómicos. Los riesgos a los que están expuestos los profesionales de enfermería, se observa que la mayoría de ellos se enfrenta a riesgos químicos y biológicos altos. Estos resultados son preocupantes, ya que indican que existe una exposición significativa a sustancias químicas peligrosas y agentes biológicos, lo cual puede tener un impacto negativo en la salud y seguridad laboral del personal. Además, se identifica la presencia de riesgos ergonómicos en el entorno laboral, lo que implica que los profesionales de enfermería están expuestos a movimientos repetitivos y posturas incómodas que pueden ocasionar lesiones musculoesqueléticas. Esto indica que existe una preocupación significativa en relación con la seguridad y la salud laboral en el entorno de trabajo del personal de enfermería. Los resultados muestran que los riesgos químicos y los riesgos ergonómicos son percibidos como altos por un porcentaje considerable de los encuestados (80%). Esto sugiere la presencia de

sustancias químicas peligrosas y condiciones ergonómicas deficientes que podrían afectar la salud y el bienestar del personal. Igualmente, la dimensión de riesgos biológicos se destaca como la que presenta el porcentaje más alto de respuestas en la categoría de riesgo alto (94%). Esto indica que existe una alta percepción de exposición a agentes biológicos, como enfermedades infecciosas, que pueden representar un riesgo para la salud de los profesionales de enfermería. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar medidas de prevención y mitigación de riesgos laborales en el entorno del Hospital Regional del Cusco. Es fundamental desarrollar estrategias de gestión de riesgos, proporcionar equipos de protección adecuados, mejorar las condiciones ergonómicas y promover una cultura de seguridad en el lugar de trabajo.

En este sentido, según Martínez y López, (2007). Confirman el sentido del presente trabajo de investigación, donde se asevera que los riesgos biológicos son mayores que los riesgos químicos, aunque, es imposible desestimar el riesgo existente en las salas de operaciones, donde pueden aislarse más de 100 tipos de sustancias en el aire de un quirófano, los cuales proceden de pacientes, agentes esterilizantes, anestésicos, contaminantes, etc. puesto que constituyen parte fundamental del manipuleo asistencial. Uno de los contaminantes principales que se encuentran en las salas de operaciones es el humo quirúrgico, el cual proviene del quemado de tejido humano ocasionado por el láser, el cual se utiliza sobre todo en cirugías quirúrgicas. En este tiempo de pandemia se hizo presente este contaminante químico proveniente de la sobre carga de pacientes en las distintas área de trabajo

en los centros de salud, sobre todo en los centros quirúrgicos, donde, a pesar del latente estado de contaminación química, el desempeño de las enfermeras no decreció, ya que se luchaba en pos de salvar vidas, es así que los resultados nos indican que a pesar de existir riesgo químico en los centros quirúrgicos, el desempeño profesional no decreció en el tiempo de pandemia.

Sousa (2021), realizó un estudio con el objetivo de analizar los factores de riesgo ocupacionales en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Universitario de la Ciudad Federal de Río de Janeiro, determinando que los riesgos biológicos, son el tipo de riesgo ocupacional más frecuente, a los que más se expone el personal de enfermería, seguido de los riesgos químicos, ergonómicos y físicos. Como resultado de ello a la fecha el personal de enfermería padece de estrés, dolor de espalda, varices, fatiga, problemas musculares y articulaciones, problemas digestivos y trastornos del sueño (12), entonces estos efectos tienen una relación directa con el desempeño laboral.

En la tabla 3, en el desempeño profesional; los resultados indicaron que la mayoría de los profesionales de enfermería encuestados en el Hospital Regional del Cusco, presentaron un desempeño profesional bueno en su puesto de trabajo. Esto sugiere que el personal de enfermería se desempeña de manera efectiva y eficiente en la realización de sus tareas y responsabilidades. Los profesionales de enfermería evaluados obtuvieron una calificación de buen desempeño en cuanto a la productividad y eficacia laboral. Esto indica que el personal de enfermería ha logrado altos niveles de rendimiento y eficiencia en el cumplimiento de sus tareas y

responsabilidades. Estos resultados son alentadores, ya que demuestran la capacidad y compromiso de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Regional. Se observa una calificación mayoritariamente buena por parte de los encuestados, lo cual implica que el personal de enfermería está logrando cumplir con sus metas y objetivos, realizar sus tareas de manera efectiva y utilizar eficientemente los recursos disponibles.

La tabla 4 evidencia los resultados del nivel de riesgo laboral, esto revela que, en el estudio realizado sobre los riesgos laborales, no se encontraron individuos con una calificación de "Bajo" en términos de riesgos laborales. Esta ausencia de calificaciones bajas sugiere que los trabajadores evaluados están expuestos a algún nivel de riesgo en su entorno laboral; sin embargo, es importante destacar que la mayoría de los individuos evaluados obtuvieron una calificación de "Alto" en términos de riesgos laborales, esta situación es preocupante y requiere una atención inmediata ya que la exposición a riesgos laborales altos puede implicar una mayor probabilidad de accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Estos riesgos pueden tener un impacto significativo en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su productividad y calidad de vida. Los resultados obtenidos en este gráfico destacan la necesidad de tomar medidas preventivas y correctivas para abordar los riesgos laborales identificados. Es esencial implementar políticas y prácticas de seguridad efectivas en el lugar de trabajo para reducir la exposición a riesgos y garantizar un entorno laboral saludable y seguro.

De la tabla 5 se obtuvieron valores donde el grupo más grande de individuos, con un 91% de la muestra, fue calificado como bueno en su desempeño profesional. Esto sugiere que la mayoría de los participantes han demostrado un nivel satisfactorio de competencia y habilidades en su trabajo, esta alta proporción de calificaciones indica un nivel generalmente positivo de desempeño profesional en la muestra evaluada; sin embargo, es importante tener en cuenta que un pequeño porcentaje de los participantes, el 9%, fue calificado como regular en su desempeño, esto implica que algunos individuos presentaron un nivel de desempeño que se encuentra por debajo de las expectativas establecidas o que existen áreas de mejora identificadas en su trabajo. Es necesario investigar más a fondo las causas y los factores que contribuyen a estas calificaciones, con el fin de identificar posibles áreas de desarrollo y brindar el apoyo necesario a estos individuos. Finalmente, los resultados del gráfico sugieren que la mayoría de los participantes evaluados han demostrado un buen desempeño profesional. Sin embargo, también se identificó un grupo pequeño con un desempeño regular. Estos hallazgos resaltan la importancia de brindar oportunidades de desarrollo y apoyo a aquellos individuos que presentan áreas de mejora en su desempeño profesional, con el objetivo de fomentar su crecimiento y garantizar un desempeño óptimo en el entorno laboral. Además, se sugiere realizar investigaciones adicionales para comprender mejor los factores que influyen en el desempeño profesional y utilizar estos conocimientos para mejorar las prácticas de gestión de recursos humanos y el desarrollo de talento en la organización.

La tabla 6 muestra el nivel de riesgo y desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia COVID-19, en Cusco en el año 2022. En esta tabla, se han categorizado los riesgos laborales en tres niveles: bajo, medio y alto, y se ha evaluado el desempeño laboral de los profesionales en cada nivel de riesgo. En cuanto al desempeño laboral, se observa que no se reportaron casos de desempeño laboral malo en ninguno de los niveles de riesgo. En el nivel de riesgo medio se aprecia un porcentaje del 85.7% de profesionales con desempeño laboral bueno; por otro lado, en el nivel de riesgo alto, el desempeño laboral bueno alcanza el 92.9% de los profesionales. Estos resultados indican que, a pesar de la presencia de riesgos laborales en el centro quirúrgico durante la pandemia del COVID-19, el desempeño laboral de los profesionales de enfermería se mantiene mayoritariamente en un nivel alto. Esto sugiere que los profesionales son capaces de cumplir con sus obligaciones y responsabilidades en los procedimientos quirúrgicos que realizan diariamente, a pesar de los posibles riesgos asociados.

Es importante destacar que la muestra analizada consta de un total de 35 profesionales de enfermería, lo que limita la generalización de los resultados. Sin embargo, estos hallazgos preliminares brindan una perspectiva inicial sobre la relación entre el nivel de riesgo laboral y el desempeño laboral en el centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco. Estos resultados pueden ser de gran relevancia para la gestión del personal y la toma de decisiones en cuanto a la implementación de medidas de prevención y mitigación de riesgos laborales. Si bien



los profesionales de enfermería han demostrado un buen desempeño laboral a pesar de los riesgos, es fundamental seguir promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable para garantizar su bienestar y minimizar los posibles efectos negativos de los riesgos laborales.

Finalmente, de estos resultados podemos apreciar la existencia de los riesgos laborales en el centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, en Cusco, en el 2022, que, a pesar de estar latentes, el personal de salud cumple con las normas que ayudan a mitigar estos riesgos, de igual manera, desde la perspectiva propia, en el centro quirúrgico, el personal está expuesto a diferentes riesgos laborales, los riesgos químicos, biológicos y ergonómicos, pese a la constante convivencia con dichos riesgos, el personal cumple las normas y reglas de protección y cuidado, con el fin de aminorar las posibles afecciones a su salud; igualmente, al estar en un puesto laboral donde la aplicación de normas que ayudan a cuidar la vida de los pacientes hace que el personal de salud evite dichos riesgos con el fin de cumplir sus labores diarias. Así mismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.102, indicando una correlación muy débil entre las variables de estudio; en la significancia, se obtuvo un valor de 0.560, el cual es mayor al p-valor de 0.05, con lo que se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula. En este contexto se define que los riesgos laborales no se relacionan con el desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia del COVID-19, en Cusco en el año 2022.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

**Primera.** Se evidencia que la mayoría del personal que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, en Cusco, son del sexo femenino, representando el 94%, también se evidencia que el grupo más numeroso están en el rango de 30 a 40 años, representado por el 43%.

**Segunda.** Se observa que la mayoría de los profesionales de enfermería están expuestos a riesgos laborales químicos, biológicos y ergonómicos altos en las tres categorías. Especialmente destacable es la exposición a riesgos químicos y ergonómicos, con el 80% y riesgos biológicos, donde el 94% de los profesionales se encuentran expuestos a estos riesgos, lo cual puede ser peligroso para su salud y seguridad laboral.

**Tercera.** En el desempeño laboral del personal de enfermería, destaca un alto nivel de productividad, eficacia y eficiencia laboral. Todos los profesionales evaluados obtuvieron una calificación de buen desempeño en productividad y eficacia laboral, con el 100%, mientras que el 97% recibió una calificación de desempeño bueno en eficiencia laboral.

**Cuarta.** Finalmente, se evidencia que no existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.102, que indica una correlación débil entre las variables, así mismo, se obtuvo una significancia de 0.560, lo que indica que no existe relación, con lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, indicando que no existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, en Cusco, 2022

## RECOMENDACIONES

**Primera.** Se recomienda mejorar la seguridad y salud laboral. Los resultados indican que los profesionales de enfermería están expuestos a riesgos químicos, biológicos y ergonómicos en su entorno laboral. Es fundamental implementar medidas de prevención y mitigación de riesgos, como proporcionar equipos de protección adecuados, mejorar las condiciones ergonómicas y promover una cultura de seguridad en el lugar de trabajo. Igualmente, es esencial desarrollar estrategias de gestión de riesgos en el centro quirúrgico, incluyendo la implementación de políticas y prácticas de seguridad efectivas, lo cual implica identificar y evaluar los riesgos laborales, establecer medidas preventivas y correctivas, y brindar capacitación y recursos adecuados para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

**Segunda.** Se encontró que el desempeño del personal fue bueno, por consiguiente, se recomienda que, para mantener la buena labor del profesional de enfermería y garantizar una continuidad de atención de calidad en el futuro, es esencial promover oportunidades de desarrollo profesional y asegurar una renovación generacional en el personal de enfermería. Esto puede incluir programas de capacitación, becas de estudio y planes de sucesión que fomenten el crecimiento y la progresión en la carrera.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. De Souza C dos S, Lima da Silva JL, Antunes Cortez E, Schumacher KP, Moreira RCS, De Almeida Nilson T. Riesgos ergonómicos de lesión por esfuerzo repetitivo del personal de enfermería en el hospital. *Enferm Glob.* julio de 2011;10(23):251-63.
2. OMS. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. [citado 29 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
3. Benavides FG, Ruiz Frutos C, García García AM. Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Rev Esp Salud Pública.* julio de 1997;71(4):409-10.
4. Díaz Dumont JR, Suarez Mansilla SL, Santiago Martinez RN, Bizarro Huaman EM. Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Rev Venez Gerenc.* 2020;25(89):312-29.
5. Yassi A, Marshaw L. Naturaleza del sector de la asistencia sanitaria. Cap. 97: Asistencia sanitaria: naturaleza y problema de la salud en el trabajo. 2008 [citado 20 de junio de 2023];3 ed. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo3/97.pdf>
6. Gestal J. Occupational hazards in hospitals: accidents, radiation, exposure to noxious chemicals, drug addiction and psychic problems, and assault [Internet]. 1987 [citado 10 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1007869/pdf/brjindmed00160-0006.pdf>
7. Zapata M, Alcaraz G. Satisfacción laboral de las enfermeras en salas de hospitalización de adultos. Un sentimiento ambivalente. *Redalyc* [Internet]. 2012 [citado 17 de mayo de 2023]; Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105224306002.pdf>
8. Lynn-McHale DJ, Carlson KK, American Association of Critical Care Nurses. Cuidados intensivos: procedimientos de la American Association of Critical-Care Nurses (AACN). 4a. ed. Madrid: Editorial Médica Panamericana; 2003. xxiv+1056.
9. CDC - Publicaciones de NIOSH - La prevención de muertes y lesiones en los trabajadores adolescentes (95-125) [Internet]. 2019 [citado 2 de abril de 2022]. Disponible en: [https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/95-125\\_sp/default.html](https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/95-125_sp/default.html)
10. Miranda-López et al. - 2007 - Incidencia de accidentes laborales en el personal .pdf [Internet]. [citado 2 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.binass.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n2/art1.pdf>
11. PubMed Central Full Text PDF [Internet]. [citado 2 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1007869/pdf/brjindmed00160-0006.pdf>

12. Tolosa R. Riesgo Profesional en anestesia Mito o Realidad? RevColAnest [Internet]. 1995 [citado 12 de junio de 2023]; Disponible en: <https://www.revcolanest.com.co/index.php/rca>
13. Repindex SA. Riesgos ocupacionales de los trabajadores de salud. [Internet]. 1997 [citado 6 de mayo de 2023]. Disponible en: [www.bvsde.paho.org/bvsair/e/repindex/rep61/inpri61n.html](http://www.bvsde.paho.org/bvsair/e/repindex/rep61/inpri61n.html)
14. Ferrero F. Riesgos Biológicos: Reconocimiento y Prevención. 2007; Disponible en: [http://www.andinia.com/b2evolution/index.php/noticias-airelibre/supervivencia-nuclear.biologica-quimica-nbg/riesgo\\_](http://www.andinia.com/b2evolution/index.php/noticias-airelibre/supervivencia-nuclear.biologica-quimica-nbg/riesgo_)
15. OPS/OMS. TH\_manualBioseguridad: Enfermedad Meningocócica. 2009 [citado 2 de abril de 2023]; Disponible en: <https://www.paho.org/en/file/31550/download?token=zVQaaOt2>
16. Cebrián F, Fernandez J. Riesgo biológico en trabajadores sanitarios, Guía para su prevención [Internet]. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/riesgos-biologicos.pdf>
17. Sanchez JD. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2015 [citado 29 de noviembre de 2023]. OPS/OMS | Clasificación de los peligros. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article%20&id=10837:2015-&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article%20&id=10837:2015-&lang=es#gsc.tab=0)
18. Palucci MHP, Robazzi MLCC. Accidentes de trabajo con material corto-punzante en enfermeras de hospitales. NURE Investig [Internet]. 1 de febrero de 2004 [citado 29 de noviembre de 2023]; Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/123>
19. McCleary L, McParland T. Ross-Kerr and Wood's Canadian Nursing Issues & Perspectives - 6th Edition [Internet]. 6th ed. Canadá: Elsevier; 2022 [citado 10 de febrero de 2023]. 44 p. Disponible en: <https://www.elsevier.com/books/ross-kerr-and-wood%E2%80%99s-canadian-nursing-issues-&-perspectives/978-0-323-68336-4>
20. OMS. Manual de Bioseguridad en el Laboratorio [Internet]. Tercera Edición. Ginebra; 2005 [citado 20 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://medicina.udd.cl/files/2013/07/3.-Manual-de-Bioseguridad-OMS.pdf>
21. OIT. Convenio núm.149 sobre el personal de enfermería [Internet]. Primera Edición. Ginebra; 2007 [citado 30 de junio de 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_508337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf)
22. Quiceno G. Factores de riesgos ergonómicos [Internet]. 2013 [citado 10 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://prezi.com/gxejnblD02zd/factores-de-riesgos-ergonomico/>
23. Federación de Sanidad y Sectores Sociocanitarios de Castilla y León. Guía Básica de Riesgos Laborales específicos en el Sector Sanitario [Internet]. España; 2011 [citado 19 de agosto de 2023]. Disponible en:

[https://www.uco.es/catedraprevencion/images/pdf/Guia\\_Basica\\_de\\_riesgos\\_laborales\\_en\\_el\\_sector\\_sanitario.pdf](https://www.uco.es/catedraprevencion/images/pdf/Guia_Basica_de_riesgos_laborales_en_el_sector_sanitario.pdf)

24. Briseño C. Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería [Internet]. 2006 [citado 10 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/19/1/Riesgos-ergonomicos-en-el-personal-de-enfermeria.html>
25. Heredia-Quito M, Narváez-Zurita C. La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. Rev Arbitr Interdiscip Koinonía. 2021;6(12):213-41.
26. Añorga J. El desempeño profesional y humano. Universidad de Ciencias Pedagógicas [Internet]. [La Habana]; 2012. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360634165003.pdf>
27. Robbins S, Judge T. Fundamentos de comportamiento organizacional. México, D.F., México: Pearson Educación; 2009.
28. Henríquez JS, Calderón VC. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. :30.
29. Neumann-Collyer VE, Hernandez Perez KA, Gentoso Pohl-Montt P. Diseño de un instrumento de evaluación de desempeño en actividades de la vida diaria. Rev Salud Pública. 1 de septiembre de 2018;20(5):554-9.
30. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. 2009. 442 p.
31. Bittel L. Staff Administration. [Mexico]: Pearson educación.; 2000.
32. Ghiselli. Administración personal.
33. Stoner JAF, Freeman RE, Gilbert Jr DR. Administración - 6ta Edición - 6a Ed [Internet]. 1996 [citado 2 de abril de 2022]; Disponible en: [https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n\\_6ta\\_Edici%C3%B3n\\_J\\_A\\_F\\_Stoner\\_R\\_E\\_Freeman\\_and\\_D\\_R\\_Gilbert\\_Jr](https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_J_A_F_Stoner_R_E_Freeman_and_D_R_Gilbert_Jr)
34. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. 1999. 546 p.
35. Fondo Europeo de Desarrollo Regional. Definición de «Psicología Laboral» - Diccionario de Recursos Humanos - Hrider [Internet]. 2008 [citado 29 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.hrider.net/es/diccionario/psicologia-laboral.html>
36. Chiavenato I, García Madariaga R, Villamizar G. Administración de Recursos Humanos. Santación de Bogotá: McGraw Hill; 2000.

37. López Fernández A. Estudio sobre las relaciones del síndrome de burnout con algunos factores psicosociales [Internet]. 2006. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/37009>
38. García M. La importancia de la evaluación del desempeño. Revista proyecciones Mexico. 2001;
39. OIT IL. Panorama laboral 2010: América Latina y el Caribe : por una recuperación económica con empleo y trabajo decente. Lima: OIT; 2010.
40. Bedoya E. La Nueva Gestión de Personas y su Evaluación de Desempeño en Empresas Competitivas [Internet]. UNMSM; 2003 [citado 10 de febrero de 2023]. Disponible en: [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/bedoya\\_se/T\\_completo.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/bedoya_se/T_completo.pdf)
41. Robbins S, Coulter M, Fernández Enríquez L, Alba Ramírez V del C, Franklin Fincowsky E. Administración. México: Pearson educación; 2010.
42. D'alessio F. Administración de las Operaciones Productivas [Internet]. 1ra ed. Vol. 1. Perú: Pearson Educación; 2000 [citado 10 de febrero de 2023]. Disponible en: [http://dalessio.pearsonperu.pe/administracion\\_de\\_las\\_operaciones\\_productivas/recursos/01.pdf](http://dalessio.pearsonperu.pe/administracion_de_las_operaciones_productivas/recursos/01.pdf)
43. Camacho R, Higuera D. Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. Redalyc [Internet]. 2013 [citado 28 de octubre de 2023]; Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832005.pdf>
44. Velasco J. Organización de la Producción [Internet]. 3ra ed. España: Ediciones piramide; 2013 [citado 10 de febrero de 2023]. 544 p. Disponible en: <http://www.edicionespiramide.es:80/libro.php?id=3642046>
45. Koontz H, Weihrich H, Cannice M. Administración: Una Perspectiva Global y Empresarial. 2012. 682 p.
46. D'alessio F. Administración de las Operaciones Productivas. Un Enfoque en Procesos para la Genrecia [Internet]. 4ta ed. México: PEARSON; 2016 [citado 31 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.libun.edu.pe/carrito/principal.php/articulo/00088932>
47. Drucker P. The Practice of Management [Internet]. 2010 [citado 7 de noviembre de 2023]. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books/about/The\\_Practice\\_of\\_Management.html?hl=es&id=D2QqCl-eZolC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/The_Practice_of_Management.html?hl=es&id=D2QqCl-eZolC&redir_esc=y)
48. Mintzberg H. La Estructuración de las Organizaciones [Internet]. Ariel; 2012 [citado 12 de junio de 2023]. 557 p. Disponible en: <https://www.casadellibro.com.co/libro-la-estructuracion-de-las-organizaciones/9788434405417/2031911>

49. Chiavenato I, Fuentes Chávez C de la, Montañó Serrano E, Moreno Acuña A. Introducción a la Teoría General de la Administración. México: McGraw-Hill; 2006.
50. Andrade G, Arteaga M. Riesgos laborales: Causas y consecuencias en tiempos de Covid-19. 2021 [citado 20 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8229724.pdf>
51. Quispe L. Riesgos Laborales en el Personal de Enfermería durante la Atención de Pacientes Confirmados de COVID-19 en el Perioperatorio en la Unidad de Quirófano, Clínica Del Sur, Tercer Trimestre Gestión 2020 [Internet]. [Bolivia]; 2021 [citado 10 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/27068/TE-1794.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
52. Carneiro PCP, Lucca SR de. Factores psicosociales en el trabajo de enfermería y riesgos laborales: revisión sistemática. Rev Bras Enferm [Internet]. 20 de enero de 2021 [citado 30 de noviembre de 2023];74:e20200198. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/V3D8krPNR8RPGy8ZpF84yRp/abstract/?format=html&lang=es>
53. Sousa-Uva M, Sousa-Uva A, Serranheira F. Prevalence of COVID-19 in health professionals and occupational psychosocial risks. Rev Bras Med Trab [Internet]. marzo de 2021 [citado 30 de noviembre de 2023];19(1):73. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8100762/>
54. Galanis P, Vakra I, Fragkou D, Bilali A, Kaitelidou D. Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis - PubMed [Internet]. 2021 [citado 1 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33764561/>
55. Tejada S. Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de Profesionales Sanitarios durante la Pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén [Internet]. [Perú]: Cesar Vallejo; 2022 [citado 10 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78424>
56. Camarena Casas LL, Lozano Orihuela P. Impacto de la salud mental en el desempeño laboral del profesional de enfermería en tiempo de pandemia en el área de emergencia del hospital Ramiro Prialé Prialé, Huancayo - 2021. 2021 [citado 4 de abril de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6124>
57. Espinoza Alvarado HL. Síndrome de burnout y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de logística, en tiempos de pandemia, Lima, 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 4 de abril de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67663>
58. Dionicio Ureta G, Mendoza Gutierrez KVi. Actitud de enfermería frente a la rotación en tiempos de pandemia y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de



- medicina interna del hospital nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2021. 2021 [citado 4 de abril de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6129>
59. Vargas L. Riesgos Laborales y el Desempeño Profesional de las Enfermeras en la Sala de Operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal - Lima 2017 [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado 10 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8786>
  60. Quispe Cruz R. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Antonio Lorena - 2018. 2021 [citado 4 de abril de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6252>
  61. Yuto Mallma V. Satisfacción laboral y desempeño del profesional de obstetricia del hospital Sub Regional. Andahuaylas – 2019. 2021 [citado 30 de noviembre de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6330>
  62. Mamani Aguilar D, Cruz Canahuiri LM, Uscamaita Quispe A. Riesgo ocupacional y calidad de vida laboral en las boticas del Distrito de Santiago - Cusco, 2020. 16 de diciembre de 2020 [citado 4 de abril de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3669>
  63. Ttito Esquivel J, Uscamayta Carrasco JR. Riesgo Laboral Y Calidad De Vida Del Personal De Enfermería Del Hospital Túpac Amaru II - E CUSCO, 2020. Univ Autónoma Ica [Internet]. 27 de enero de 2021 [citado 4 de abril de 2022]; Disponible en: <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/806>
  64. Hanco León PF. Gestión Por Competencias Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería De Los Establecimientos Del Primer Nivel De Atención De Essalud Cusco. Univ Cesar Vallejo [Internet]. 2018 [citado 4 de abril de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33855>
  65. OIT [Internet]. [citado 2 de abril de 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_508337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf)
  66. Creus Solé A. Gestión de la prevención. Barcelona: Ediciones CEAC; 2006.
  67. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Pilar Baptista Lucio M. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill; 2014.
  68. Cívicos M, Hernández M. Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en Trabajo Social. 2007 [citado 30 de septiembre de 2023]; Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264596>
  69. Arias González JL, Covinos Gallardo M. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. Enfoques Consulting EIRL.; 2021 [citado 4 de abril de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

70. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev Médica Sanitas. 30 de septiembre de 2018;21:141-6.
71. Gómez López R. Evolución científica y metodológica de la Economía [Internet]. Facultad de Económicas, Universidad Autónoma de Nuevo León; 2004 [citado 7 de abril de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.cucea.udg.mx:8080/xmlui/handle/123456789/104>

# ANEXOS

## Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL, DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, CUSCO, PERU, 2022.**

OBJETIVOS	PREGUNTAS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
OG: Establecer la relación existente entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, Perú - 2022.	PG: ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, Perú - 2022?	<b>H0:</b> No existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, Perú, 2022.	<b>Variable independiente:</b>  Riesgos laborales	Riesgos Químicos.  Riesgos Biológicos.	Investigación con enfoque cuantitativo, diseño de corte transversal. De tipo descriptiva, exploratoria. De inferencia, Deductivo, ya que nos permite llegar desde afirmaciones generales a hechos particulares. La investigación es no experimental, ya que no se manipularán deliberadamente las variables de estudio.
OE1: Describir las características de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, Perú – 2022.	PE1: ¿Cuáles son las características de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, Perú - 2022?		V. Categórica ordinal: - Bajo. - Medio. - Alto.	Riesgos Ergonómicos.	<b>Población y muestra:</b> En esta investigación, la población a estudiar es la totalidad del personal de enfermería que trabaja en el centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco, que suman un total de N personas (N=35), se vio por conveniente tomar en cuenta a toda la población laboral para el estudio.
OE2: Identificar los riesgos laborales químicos, biológicos y ergonómicos a los que están expuestos el profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, Perú – 2022.	PE2: ¿Cuáles son los riesgos laborales: químicos, biológicos y ergonómicos a los que está expuesto el profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, Perú - 2022?	<b>H1:</b> Existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, Perú, 2022.	<b>Variable dependiente:</b>  Desempeño Profesional	Productividad Laboral.  Eficacia Laboral.	<b>Muestra:</b> No probabilístico, siendo la totalidad de la población del centro quirúrgico.  <b>Técnica:</b> Cuestionario al personal. <b>Instrumentos:</b> Los instrumentos a utilizar son los Cuestionario “Riesgos Laborales” de Reymundez, (2013) y Cuestionario de Desempeño Profesional de Quispe (2015).
OE3: Evaluar el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, Perú - 2022	PE3: ¿Cuál es el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, Perú - 2022?		V. Categórica ordinal: - Malo. - Regular. - Bueno.	Eficiencia Laboral.	Análisis y procesamiento de información mediante el programa SPSS V.26.  Confiabilidad de los instrumentos mediante alfa de Cronbach.
OE4: Determinar el nivel de riesgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, Perú – 2022.	PE4: ¿Cuál es el nivel de riesgos y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional, durante la pandemia del COVID-19, Cusco, ¿Perú - 2022?				

## Anexo 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN

### “RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS”

**Estimada (o) Sta.(Sra.) (Sr.):**

Estamos realizando la investigación sobre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Hospital Regional del Cusco, en el año 2022 . El presente cuestionario es totalmente confidencial y anónima, por lo le agradecemos ser lo más sincero posible.

**Instrucciones:** Lea y marque con una X en el casillero de la respuesta que crea que es la correcta.

**Datos generales:**

Edad: ..... Sexo: ( F ) ( M )

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

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

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
	<b>Variable: Riesgos laborales.</b>					
	<b>Riesgos químicos.</b>					
1	¿Ha estado en contacto con detergentes, productos utilizados en la limpieza diaria, antisépticos, cloro, medicinas, yodo, etc. durante sus actividades laborales?					
2	¿Tiene riesgo de intoxicación por gases tóxicos, vapores, quemaduras, trabajo con productos químicos, etc. durante su labor?					
3	¿Ha padecido algún riesgo o enfermedad relacionada con el manejo o exposición a productos químicos durante sus actividades laborales?					
4	¿Ha estado en contacto con desinfectantes como glutaraldehído y formaldehído en sus actividades laborales?					
5	¿Te has encontrado expuesto a anestésicos en su labor diaria?					
6	¿Se ha intoxicado con desinfectantes para la piel o las vías respiratorias mientras trabajaba?					
	<b>Riesgos biológicos.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
7	¿Utiliza equipo de protección personal para protegerse contra pinchazos, salpicaduras, cortes y otros riesgos durante las actividades laborales?					
8	¿Está expuesto virus como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis y otras enfermedades infecciosas en su labor diaria?					
9	¿Ha estado en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones o desechos peligrosos durante su trabajo?					
10	¿Ha sido manipulado microorganismos patógenos como: bacterias, virus, protozoos, hongos u otros en su labor diaria?					
11	¿Los residuos sólidos se almacenan en bolsas y contenedores adecuados en su área de trabajo?					
	<b>Riesgos ergonómicos</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
12	¿Durante sus actividades laborales, tiene que realizar movimientos y posiciones forzadas que puedan causar lesiones?					
13	¿Los movimientos repentinos e inesperados, en su área de trabajo, le pueden causar lesiones lumbares?					

14	¿Ha estado expuesto a permanecer de pie durante largos períodos de tiempo en el trabajo?					
15	¿Se enfrenta a estar sentado durante mucho tiempo durante sus actividades laborales?					
16	¿Alguna vez ha estado en contacto con una computadora durante mucho tiempo durante sus actividades laborales?					
17	¿Los muebles que utiliza en su lugar de trabajo son adecuados para usted?					
18	¿Está expuesto a tareas largas o posturas durante las actividades laborales que le causan problemas musculares?					
19	¿Levantas alrededor de 20 kg o más durante la jornada laboral?					
20	¿Ha tenido una lesión en la parte superior del cuerpo, en la parte inferior del cuerpo o en la médula espinal durante sus actividades laborales?					

	<b>Variable: Desempeño laboral profesional.</b>					
	<b>Productividad laboral.</b>					
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
5	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?					
	<b>Eficacia laboral.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
10	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?					
	<b>Eficiencia laboral.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional					
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

### ANEXO 3: ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS EN SPSS

Estadístico de fiabilidad, Alpha de Cronbach del cuestionario para la variable 1, Riesgos Laborales.

Resumen de procesamiento de casos.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

Resultado estadístico de fiabilidad.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,708	20

### 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
¿Ha estado en contacto con detergentes, productos utilizados en la limpieza diaria, antisépticos, cloro, medicinas, yodo, etc. durante sus actividades laborales?	77,06	67,761	,478	,662
¿Tiene riesgo de intoxicación por gases tóxicos, vapores, quemaduras, trabajo con productos químicos, etc. durante su labor?	77,20	73,929	,277	,687
¿Ha padecido algún riesgo o enfermedad relacionada con el manejo o exposición a productos químicos durante sus actividades laborales?	77,34	68,055	,464	,664
¿Ha estado en contacto con desinfectantes como glutaraldehído y formaldehído en sus actividades laborales?	77,31	81,398	-,022	,708
¿Te has encontrado expuesto a anestésicos en su labor diaria?	76,54	75,550	,342	,683
¿Se ha intoxicado con desinfectantes para la piel o las vías respiratorias mientras trabajaba?	77,09	75,198	,240	,690
¿Utiliza equipo de protección personal para protegerse contra pinchazos, salpicaduras, cortes y otros riesgos durante las actividades laborales?	76,66	72,114	,504	,668
¿Está expuesto virus como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis y otras enfermedades infecciosas en su labor diaria?	76,57	69,723	,524	,661
¿Ha estado en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones o desechos peligrosos durante su trabajo?	77,00	71,882	,327	,681
¿Ha sido manipulado microorganismos patógenos como: bacterias, virus, protozoos, hongos u otros en su labor diaria?	76,66	74,585	,235	,691
¿Los residuos sólidos se almacenan en bolsas y contenedores adecuados en su área de trabajo?	76,60	78,012	,257	,690



¿Durante sus actividades laborales, tiene que realizar movimientos y posiciones forzadas que puedan causar lesiones?	76,94	76,526	,302	,686
¿Los movimientos repentinos e inesperados, en su área de trabajo, le pueden causar lesiones lumbares?	76,40	78,835	,169	,695
¿Ha estado expuesto a permanecer de pie durante largos períodos de tiempo en el trabajo?	76,71	76,210	,303	,686
¿Se enfrenta a estar sentado durante mucho tiempo durante sus actividades laborales?	77,09	77,669	,112	,704
¿Alguna vez ha estado en contacto con una computadora durante mucho tiempo durante sus actividades laborales?	76,97	73,205	,260	,689
¿Los muebles que utiliza en su lugar de trabajo son adecuados para usted?	76,97	76,970	,131	,702
¿Está expuesto a tareas largas o posturas durante las actividades laborales que le causan problemas musculares?	77,06	76,055	,122	,707
¿Levantas alrededor de 20 kg o más durante la jornada laboral?	76,71	80,092	,049	,704
¿Ha tenido una lesión en la parte superior del cuerpo, en la parte inferior del cuerpo o en la médula espinal durante sus actividades laborales?	76,49	75,904	,414	,680

## Estadístico de fiabilidad, Alpha de Cronbach del cuestionario para la variable 2, Desempeño Profesional.

Resumen de procesamiento de casos.

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

Resultado estadístico de fiabilidad.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	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
¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	59,77	26,182	,377	,854
¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	60,09	24,492	,632	,842
¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	60,14	25,538	,442	,851
¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	60,86	24,950	,397	,855
Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	60,63	25,240	,399	,854
¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	59,94	25,350	,477	,850
¿Usted cumple con las tareas asignadas?	60,60	23,953	,582	,844
¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	60,03	25,146	,455	,851
¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	59,69	26,928	,342	,856
¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	59,74	26,667	,354	,855
¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	59,83	26,617	,267	,859
¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	60,86	22,832	,637	,840
¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	60,77	22,887	,656	,839
¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	59,97	23,852	,631	,841
¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	60,69	23,104	,711	,836

### ANEXO 4: BASE DE DATOS EN EXCEL

N°	Edad	Sexo	Grado Instruk.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15		
1	3	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5		
2	3	2	1	3	3	1	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	2	3	3	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	
3	2	2	1	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	1	2	1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5		
4	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3		
5	3	2	1	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3		
6	2	2	1	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	2	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4		
7	2	2	1	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3
8	2	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	1	1	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
9	2	2	1	1	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	3	2	1	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
12	2	2	1	5	3	3	3	5	5	5	5	1	1	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	
13	2	1	1	5	3	2	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	
14	2	2	1	5	1	2	2	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	
15	2	2	1	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3		
16	3	2	1	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	
17	2	2	1	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	
18	2	2	1	5	3	5	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	
19	2	2	1	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4		
20	2	2	1	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
21	2	2	1	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
22	2	2	1	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5		
23	2	2	1	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	1	1	4	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3		

24	2	2	1	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	2	4	5	2	5	5	5	4	2	4	5	2	
25	3	2	1	4	2	5	4	5	3	5	5	5	5	5	2	2	4	2	5	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3
26	2	2	1	1	3	3	3	4	1	4	3	3	1	3	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	3	
27	2	1	1	1	3	1	3	4	1	2	1	1	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4
28	2	2	1	1	4	2	3	4	2	4	1	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4
29	2	2	1	1	2	1	3	3	1	3	1	1	3	4	3	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4
30	2	2	1	5	3	5	3	3	4	5	4	5	1	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3
31	2	2	1	5	3	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
32	4	2	1	5	3	3	3	5	5	5	5	1	1	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	
33	4	2	1	5	3	2	3	5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	
34	4	2	1	5	1	2	2	2	4	2	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4
35	4	2	1	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4

## ANEXO 5: Manejo de la Información en SPSS V.26

\*Sin título3 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	N°Encuesta	Numérico	2	0	N° Encuesta	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
2	Edad	Numérico	1	0	Edad	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	Sexo	Numérico	1	0	Genero	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	Gradodelnst...	Numérico	1	0	Grado de Instrucción	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	E1	Numérico	1	0	¿Ha recibido vacunas contra la Hepatitis B?	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	E2	Numérico	1	0	¿Ha recibido vacunas contra el tétano?	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	E3	Numérico	1	0	¿Se realiza las pruebas serológicas?	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	E4	Numérico	1	0	¿Cómo personal de enfermería de la sala de opera...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	E5	Numérico	1	0	¿En el ejercicio de sus actividades está en riesgo ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	E6	Numérico	1	0	¿En el ejercicio de sus actividades laborales está e...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	E7	Numérico	1	0	¿Cómo personal de enfermería del área de la sala ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	E8	Numérico	1	0	¿Dispones en tu servicio de envases apropiados pa...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	E9	Numérico	1	0	¿Utiliza cubre boca o mascarilla al atender pacient...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	E10	Numérico	1	0	¿Cómo personal de enfermería de la sala de opera...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	E11	Numérico	1	0	¿En la sala de operaciones, se implementan méto...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	E12	Numérico	1	0	¿Utiliza batas o delantales impermeables, ante la p...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	E13	Numérico	1	0	¿En la sala de operaciones existe contacto directo...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	E14	Numérico	1	0	¿Está expuesto a manipulación y contacto con mi...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	E15	Numérico	1	0	¿Al realizar la atención al usuario en la sala de ope...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	E16	Numérico	1	0	¿Al realizar la atención al usuario en la sala de ope...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	E17	Numérico	1	0	¿En sus actividades laborales en la sala de operaci...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	E18	Numérico	1	0	¿En sus actividades laborales sufrió lesiones de di...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	E19	Numérico	1	0	¿Ante un accidente laboral busca atención médica ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	E20	Numérico	1	0	¿En la sala de operaciones, está expuesta a tarea...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	E21	Numérico	1	0	¿Cómo se enfrentan los tiempos de espera?	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Área de información IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

18°C Mayorm. nubla... 17:22 25/04/2023



## Anexo 6: Prueba de Normalidad:

A partir del manejo de los datos obtenidos en el presente estudio, se realizó la prueba de normalidad en el programa estadístico SPSS V.26, al ser N=50 elementos en la investigación, procedimos a utilizar la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, que se utiliza para elementos  $\geq$  a 30.

Para la prueba de normalidad planteamos las siguientes hipótesis.

**H0:** Los datos tienen una distribución normal

**H1:** Los datos no tienen una distribución normal

Si  $p < 0.05$ , aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

Si  $p \geq 0.05$ , rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

### Pruebas de normalidad

Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>

	Estadístico	gl	Sig.
V1. Riesgos Laborales	0.145	35	0.059
V2. Desempeño	0.151	35	0.043

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS V.26

En la tabla se realizó la prueba de normalidad utilizando Kolmogórov-Smirnov, debido a que la muestra del presente estudio es de N=35 participantes se considerarán los valores de significancia de Kolmogorov, es así como se evidencia un nivel de significancia de 0.059 y 0.043, mayor y menor al p-valor de 0.05. Es así como, de acuerdo a la hipótesis planteada, concluimos rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna que indica que los datos no tienen una distribución normal y los datos son no paramétricos.



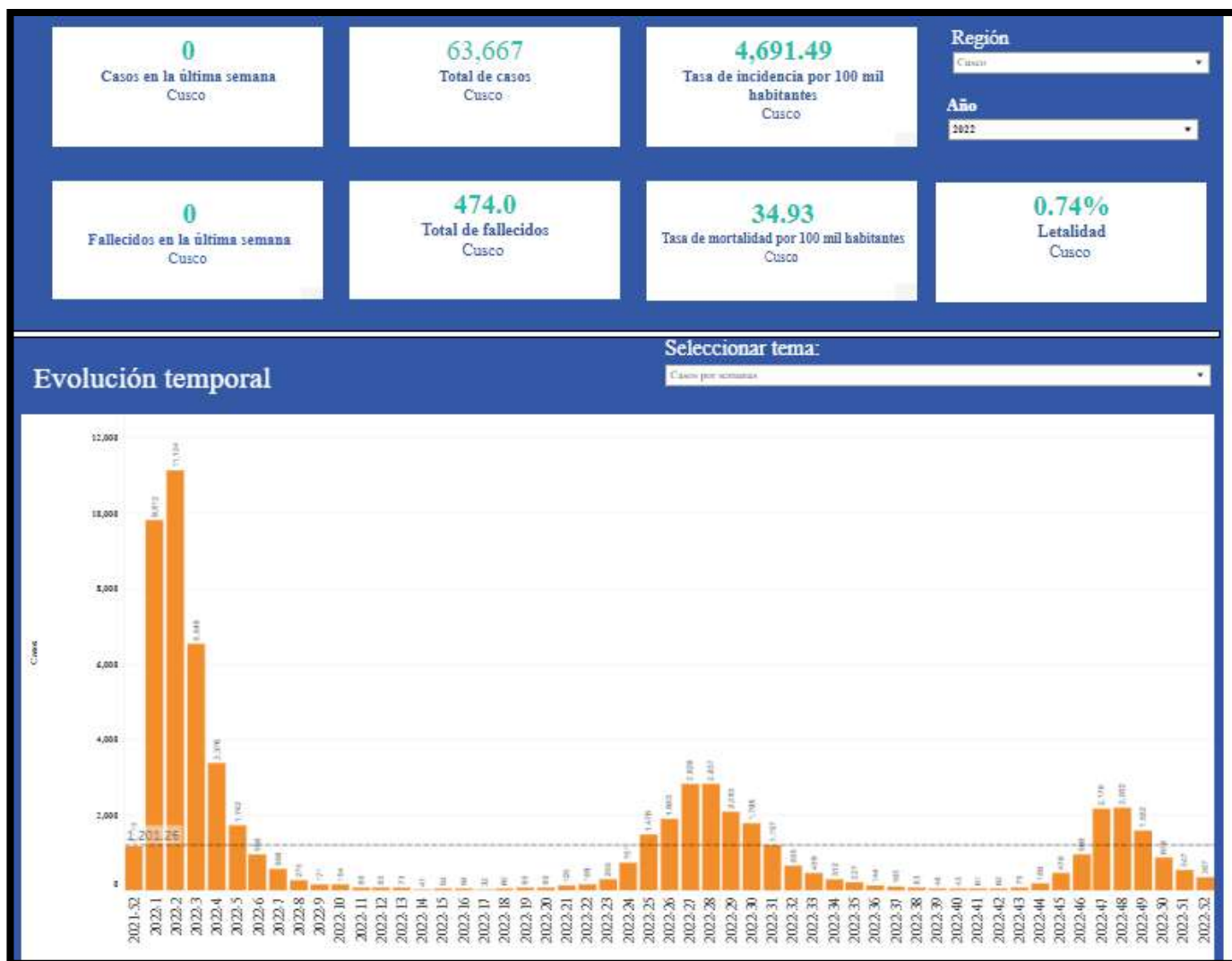
### Anexo 7: Prueba de correlación con Rho Spearman

			<b>Riesgos Laborales</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	Riesgos Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,102
		Sig. (bilateral)	.	,560
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,102	1,000
		Sig. (bilateral)	,560	.
		N	35	35

En la tabla se evidencia la prueba estadística de Rho Spearman entre los Riesgos Laborales y el Desempeño Laboral, la cual fue de 0.102. Este valor indica una correlación muy débil entre estas dos variables. Igualmente, la significancia (bilateral) para la correlación entre los Riesgos Laborales y el Desempeño profesional es de 0.560. Este valor es mayor que el nivel de significancia convencional de 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, indicando que no hay correlación significativa entre estas dos variables.

## Anexo 8: Sala Situacional COVID-19 – año 2022

Total, de casos por contagio del COVID-19 en el año 2022 fue de 63 667 casos confirmado en la ciudad del Cusco.



## Anexo 9: Listado de pacientes atendidos en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional del Cusco

Evidencia de la totalidad de personas contagiada con el COVID-19 en el año 2022, las cuales fueron atendidas en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Cusco.

Guardia Diurna 05/08/23

Nombre y Apellidos: Juan Zuñiga Cusco

Edad: 200

Sexo: F

DNI: 75215863

História clínica: Segunda gesta 38ss Cesarea controlada, Cava

Dx de Ingreso: puerperio Cesario

Procedimiento: puerperio Cesario

Tipo de anestesia: Popoideo

Anestesiólogo: RIC-Aguirre

Cirujano: MC-Aguilar MC-Antonio

Instrumentista: Le Celica

Cirujano: Le Yuben Lic Zoraida

Personal que realiza la desinfección:

Hora de inicio: 19:21

Hora de egreso: 22:00

Personal de Impresa:

RN: UJOO

Hh: 4:40 am

LA: Chococoso

Dijet: 8-9

SAB: Masulpa

Guardia Noche 7/2/23

Nombre y Apellidos: Lucila Chavez Flores

Edad: 22a

Sexo: Femenino

DNI: 71512304

História clínica: 932 797

Dx de Ingreso: Bradicardia fetal

Procedimiento: puerperio Cesario

Tipo de anestesia: Raquiida

Anestesiólogo: MC Condanas

Cirujano: MC Ponce R. Carmen

Instrumentista: Lic Ingrid

Cirujano: Lic Harabe

Personal que realiza la desinfección: Yoc Hermila

Hora de inicio: 4:35

Hora de egreso: 5:20

Personal de Impresa: Sr: Rosalio

RN: UJOO

Hh: 4:40 am

LA: Chococoso

Dijet: 8-9

SAB: Masulpa

PROGRAMACIÓN DE SALA DE OPERACIONES

FECHA DE 202

Fecha: 11/01/22

Nombre y Apellido: Alpa Sanchez Moneva

Edad: 47 Sexo: M DNI: 1120

Servicio de Procedimiento: COVID (1)

Diagnostico de Ingreso: Tec. Lav. Ex. Humoraliz.

Prescritor: Subescripcio: Ana Quiroga

Tipo de Anestesia: General

Anestesiologo: Dra. North en Oroguro

Cirujano: Dr. Chuquiaguila / Dr. Penabaz

Ayudante: —

Necrotologo: —

Instrumentista: Lic. Pamela

Circulante I: U. Sheyla

Circulante II: —

Personal Técnico que limpia sala: J. J. Ding

Personal que limpia sala: Sr. Unda

Hora de Ingreso a SOP: 15:45

Hora de Egreso de SOP: 17:55

Observaciones: —

Fecha: 21/12/2021

Nombre y Apellido: Pablo Cruz Valcarlos

DNI: 241295039 N.C.: 0881988

Servicio de Procedimiento: COVID Hospitalaria

Diagnostico de Ingreso: Obstrucción Intestinal

Prescritor: Subescripcio: Aparo Tamara Explorador + sigmoidoscopia

Tipo de Anestesia: General

Anestesiologo: Dra. Diaz y Dr. Coaguipo

Cirujano: Dr. Rodriguez

Ayudante: Dr. Alcazar

Necrotologo: —

Instrumentista: Dr. Maldonado

Circulante I: Dr. Tamsel Tapara

Circulante II: —

Personal Técnico que limpia sala: Tec. Carmen Barros

Personal que limpia sala: personal de COVID

Hora de Ingreso a SOP: 23:25

Hora de Egreso de SOP: 02:00 AM

Observaciones: Paciente despierto de la cirugía poron dirido a vez COVID (2) Cama 9.

