



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO DEL COVID-19, HOSPITAL ULDARICO

ROCCA, LIMA-2021

Línea de investigación:

Salud pública

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de Servicios de
Salud

Autora:

Paredes Pacahuala, Elida Doris

Asesora:

Bello Vidal, Catalina Olimpia
(ORCID: 0000-0001-7913-1553)

Jurado:

Castro Rojas, Miriam Corina
Huarac Reyes, Raúl Abel
Tapia Bernal, Segundo Leocadio

Lima - Perú

2023



Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A PAREDES PACAHUALA ELIDA DORIS MAESTRÍA 2023.docx](#)

Fecha del Análisis:

6/03/2023

Analizado por:

Astete Llerena, Johnny Tomas

Correo del analista:

jastete@unfv.edu.pe

Porcentaje:

14 %

Título:

RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONTEXTO DEL COVID 19 DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA- HOSPITAL UL DARICO ROCCA - LIMA 2021

Enlace:

<https://secure.arkund.com/old/view/152966056-257185-978290#FY87bkNBCEX38uojC5gPjLdiuYisJHqF3bi0svfcERw+lWfPpsfzfVxvhuMKtlliCFSFC5pj6U2u aq2y45vl9R31vuh0VA/ptDu0O5Y+NQ8B0GYflokXIKXWES4SBpt0pSLtuh0ozu6LEtOaTKdJI1sZEdH U20hMygoRnVqUkkVixWsded4n7+v8+d8fL0e38fVlvrGiGw20yuqLP7+AQ==>



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO DEL COVID-19, HOSPITAL ULDARICO
ROCCA, LIMA-2021**

Línea de Investigación:

Salud Pública

**Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración de Servicios de
salud**

Autora:

Paredes Pacahuala, Elida Doris

Asesora:

Bello Vidal, Catalina Olimpia

ORCID: 0000-0001-7913-1553

Jurados:

Castro Rojas, Miriam Corina

Huarac Reyes, Raúl Abel

Tapia Bernal, Segundo Leocadio

Lima – Perú

2023

Dedicatoria

A mi gran amor, mi hija Elida por su apoyo, cariño y comprensión, a Rolando y mi madre Victoria por el aliento y apoyo a continuar mis sueños, a mis hermanos y sobrinos como ejemplo, quien persevera alcanza sus objetivos. A mi papá Augusto y hermano Hildebrando que desde el cielo me siguen acompañando.

Agradecimiento

A mi asesora Dra. Catalina Bello Vidal, por su apoyo en la realización de la presente tesis. A mis colegas licenciadas(os) y técnicas(os) del Hospital Uldarico Rocca por su tiempo y disposición para este estudio y con esperanza de mejorar el ambiente de trabajo.

Índice

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Descripción del problema.....	6
1.3. Formulación del problema.....	10
- Problema General.....	10
- Problemas específicos.....	10
1.4. Antecedentes.....	11
- Nacionales.....	11
- Internacionales.....	14
1.5. Justificación de la Investigación.....	17
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	18
1.7. Objetivos de la Investigación.....	18
- Objetivo General.....	18
- Objetivos específicos.....	19
1.8. Hipótesis.....	20
- Hipótesis General.....	20
- Hipótesis específicas.....	20
II. Marco teórico.....	22

2.1. Marco Conceptual.....	22
Riesgos Laborales.....	22
- Tipos de riesgo ocupacional.....	23
- Desempeño laboral.....	31
III. Método.....	35
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	35
3.2. Población y muestra.....	35
3.3. Operacionalización de variables.....	36
3.4. Instrumentos.....	39
3.5. Procedimientos.....	41
3.6. Análisis de datos.....	42
3.7. Consideraciones éticas.....	42
IV. Resultados.....	43
- Análisis descriptivo de resultados.....	43
- Prueba de hipótesis.....	53
- Prueba de hipótesis específicas.....	54
V. Discusión de resultados.....	588
VI. Conclusiones.....	677
VII. Recomendaciones.....	699
VIII Referencias.....	709
IX. Anexos.....	833

Índice de tablas

Tabla 1 Datos demográficos y laborales del personal de enfermería.....	43
Tabla 2 Riesgo ocupacional, dimensión biológica del personal de enfermería	44
Tabla 3 Riesgo biológico según cargo del personal de enfermería.....	44
Tabla 4 Riesgo ocupacional, dimensión química del personal de enfermería.	45
Tabla 5 Riesgo ocupacional, dimensión física del personal de enfermería.....	46
Tabla 6 Riesgo ocupacional, dimensión ergonómica del personal de enfermería	48
Tabla 7 Riesgo ocupacional, dimensión psicosocial del personal de enfermería.	49
Tabla 8 Desempeño laboral del personal de enfermería.	50
Tabla 9 Desempeño según dimensiones del riesgo ocupacional del personal de enfermería	51
Tabla 10 Factores asociados a un desempeño laboral deficiente del personal de enfermería.....	52

Índice de figuras

Figura 1 Contacto frecuente con contaminantes químicos según cargo del personal de enfermería...46	46
Figura 2 Exposición a ruidos fuertes según tiempo de servicio del personal de enfermería47	47
Figura 3 Dolor lumbar al terminar la jornada laboral según tiempo de servicio del personal de enfermería48	48
Figura 4 Estrés laboral según edad del personal de enfermería.....49	49
Figura 5 Desempeño laboral según riesgo ocupacional del personal de enfermería51	51
Ecuación 1 Formula para estimar la muestra 35	35
Ecuación 2 Formula para estimar muestra 36	36

Resumen

Objetivo: Identificar la relación entre riesgo ocupacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto de Covid-19, Hospital Uldarico Rocca-Essalud, 2021. **Método:** La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, transversal. La muestra fue la misma que la población, constituida por 100 licenciados y 90 técnicos de enfermería a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno de riesgo ocupacional y otro de desempeño laboral. **Resultados:** El 89.5% fueron mujeres, entre licenciadas y técnicas de enfermería, mayores de 40 años (74.8%), con tiempo de servicio de 14.6 (± 8.6) años. Se halló correlación significativa e inversa entre riesgo laboral y desempeño laboral (correlación de Spearman, $r = -0.505$; $p < 0.001$), existe una relación significativa entre desempeño laboral y el riesgo biológico de sufrir accidentes por manipular material punzocortante (regresión logística; $p = 0.034$), desempeño laboral y el riesgo físico en general (prueba de Fisher; $p < 0.001$), y en particular al estar expuesto a radiación no ionizante (regresión logística; $p = 0.040$), desempeño laboral y el riesgo ergonómico protector de la existencia de mobiliario adecuado para el descanso (regresión logística; $p = 0.021$), finalmente, entre desempeño laboral y el riesgo psicosocial en general (prueba de Fisher; $p = 0.003$) y en particular con el estrés laboral (regresión logística; $p = 0.009$), no existiendo una asociación significativa entre desempeño laboral y el riesgo químico (prueba de Fisher; $p = 0.104 > 0.05$). **Conclusiones:** El riesgo ocupacional si se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 y estos riesgos son: riesgo físico, ergonómico y Psicosocial.

Palabras claves: riesgos laborales, Covid-19, personal de enfermería.

Abstract

Objective: To identify the relationship between occupational risk and job performance of nursing staff in the context of Covid-19, Uldarico Rocca-Essalud Hospital, 2021. **Method:** This research was of a quantitative approach, correlational, cross-sectional descriptive level. The sample was the same as the population, made up of 100 graduates and 90 nursing technicians to whom two questionnaires were applied, one on occupational risk and the other on job performance. **Results:** 89.5% were women, between graduates and nursing technicians, over 40 years of age (74.8%), with service time of 14.6 (± 8.6) years. A significant and inverse correlation was found between occupational risk and job performance (Spearman's correlation, $r = -0.505$; $p < 0.001$), there is a significant relationship between job performance and the biological risk of suffering accidents from handling sharp material (logistic regression; $p = 0.034$), work performance and physical risk in general (Fisher's test; $p < 0.001$), and in particular when exposed to non-ionizing radiation (logistic regression; $p = 0.040$), work performance and the protective ergonomic risk of the existence of adequate furniture for rest (logistic regression; $p = 0.021$), finally, between work performance and psychosocial risk in general (Fisher's test; $p = 0.003$) and in particular with job stress (logistic regression; $p = 0.009$), there being no significant association between job performance and chemical risk (Fisher's test; $p = 0.104 > 0.05$). **Conclusions:** Occupational risk is related to the job performance of nursing staff. in the context of Covid-19 and these risks are: physical, ergonomic and psychosocial risk.

Keywords: occupational hazards, Covid-19, nursing staff.

I. Introducción

Las personas económicamente activas pasan tercera parte de su tiempo en el lugar donde laboran, las condiciones de trabajo pueden brindar protección y posición en la sociedad, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales, pueden además mejorar las relaciones sociales y autoestima de los empleados produciendo efectos positivos para la salud. (OMS, 2017). El ser humano y la interacción con el trabajo que desempeña tiene diferentes riesgos dependiendo de la naturaleza de los mismos y ocupaciones con más riesgos que otras. En el campo de la salud el riesgo es mucho mayor por estar en contacto con residuos biológicos, sustancias químicas, stress laboral, adopción de posturas inadecuadas al realizar algunas actividades, etc.

El 31 de diciembre de 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recibió reportes de neumonía de origen desconocido en la ciudad de Wuhan en China. Rápidamente a principios de enero, las autoridades de este país identificaron la causa como una nueva cepa de coronavirus, la enfermedad se ha ido expandiéndose hacia todos los continentes (OMS, 2020). En nuestro país la pandemia del coronavirus ha desnudado la realidad sanitaria, abandonada por décadas como consecuencia miles de muertos y contagiados que incluyen personal sanitario que hasta el momento sigue cobrando víctimas.

En este contexto de salud que vive el mundo entero, el personal de enfermería tanto profesional como técnico son los más afectados por la labor que desempeñan: altas tasas de morbi-mortalidad y numerosas afecciones que afectan la esfera física como Psicosocial y estas a su vez tienen relación directa con las ausencias al trabajo y desempeño laboral.

Este trabajo de investigación surge por la necesidad de conocer los riesgos ocupacionales en tiempos de pandemia de Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca Fernández y según los riesgos detectados se puedan realizar las medidas correctivas y/o mejorar las

medidas preventivas a fin de mitigar estos riesgos para incrementar el desempeño del personal de enfermería.

1.1. Planteamiento del Problema

El trabajo es fundamental para la formación de la subjetividad y la identidad social de individuos y grupos, aunque también es una fuente de accidentes, enfermedades y sufrimiento que pueden amenazar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. (OPS, 2013)

Los riesgos ocupacionales, mentales o físicos, corresponden a variables que hacen que los trabajadores sean más susceptibles a las enfermedades. Estas variables pueden ser perjudiciales para la salud de los trabajadores y se caracterizan por tener propiedades biológicas, químicas, ergonómicas, físicas y aleatorias (mecánicas). Según el entorno y el tipo de trabajo realizado, cada trabajador puede estar expuesto a estos riesgos. Cuando esta preocupación se traslada a los profesionales de la salud que trabajan en el campo médico, surge la naturaleza completa de los riesgos mencionados anteriormente (Balbina et al., 2018)

Una institución de salud es un espacio de trabajo donde los trabajadores exponen rutinariamente su salud a los beneficios de servicios de calidad y una mejor calidad de vida para los pacientes. Los trabajadores optan por realizar su trabajo diario sin ningún tipo de lesión o enfermedad, pero su entorno de trabajo, en esencia, los posee. (Guareschi & Morosi, 2015)

Los riesgos en el lugar de trabajo varían ampliamente y van desde aquellos con un riesgo relativamente bajo de enfermedad leve hasta aquellos con un alto riesgo de muerte por accidente o lesión, con diversos grados de impacto y probabilidad de ocurrencia. Se ha informado que el estrés psicológico por cuidar a los pacientes es un riesgo frecuente y significativo, pero la atención que reciben mejora su salud. Una infección puede ser difícil de manejar para las personas infectadas con una enfermedad contagiosa, exposición a radiación

debido al uso de equipos o instrumentos que emiten rayos X y la exposición a sustancias químicas o biológicas puede provenir de pacientes enfermos. (Jiménez & Pavés, 2015)

La OMS menciona tipos de riesgo a los que están sometidos los trabajadores de la salud: biológico (como la hepatitis, tuberculosis y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida), químicos (desinfectantes, anestésicos), físicos (como el contacto con ruido y radiaciones), ergonómicos (como levantar objetos pesados) y psicosociales como el estrés y la violencia (World Health Organization, 2017), actualmente incrementados por la presencia del virus del Covid-19.

Los riesgos ocupacionales en esta nueva escena mundial tras la presencia del nuevo coronavirus incrementaron notablemente las cifras de fallecidos y enfermos en profesionales de la salud, es así como en un estudio de 138 pacientes tratados en un hospital en Wuhan, 40 (29 %) eran profesionales de la salud. Entre los profesionales de la salud afectados, 31 (77,5 %) trabajaban en salas generales, 7 (17,5 %) en el departamento de emergencias y 2 (5 %) en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). (Koh,2020). Podemos notar que dentro del personal de salud que enfermó más estaban ubicados en las salas generales, mientras que fueron menos en las áreas críticas pudiendo comprender tal vez por el uso de barreras protectoras en dichas áreas. Los profesionales de enfermería por su naturaleza de trabajo, dentro del área laboral están expuestos a los diferentes riesgos ocupacionales, definiendo riesgo como “toda fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.” Estos peligros afectan individual y colectivamente, y tienen la probabilidad de desencadenar una alteración a la salud, alterando inevitablemente el proceso de trabajo, que conlleva al bajo rendimiento laboral e incumplimiento de los objetivos en las instituciones públicas y privadas. Es imperativo identificar y gestionar los riesgos a los que están expuestos los profesionales de la salud y por tanto establecer estrategias de prevención y mitigación de enfermedades. (Soares, et al.,2020)

La declaración de Covid-19 como emergencia internacional destaca la necesidad de esfuerzos colectivos y acciones nacionales para proteger la vida y la salud. Rápidamente se descubrió que los efectos de la pandemia tenían efectos desproporcionados en individuos y grupos sociales. También encontramos que la distribución de casos y muertes fue desigual entre los profesionales de la salud, especialmente las enfermeras (Baldini & Viana da costa, 2020).

Los riesgos ocupacionales a los que están sometidos los trabajadores de salud, más aún con la epidemia de Covid-19, podrán verse alterado en su desempeño laboral. En un estudio relacionado a esta variable hallaron que existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal del laboratorio de HFM Tarma 2020 en tiempos de Covid-19. (Yapas, 2021)

A continuación, citaremos algunos estudios hallados en el Perú relacionado a los riesgos ocupacionales en los diferentes hospitales y servicios donde se desenvuelve el personal de enfermería,

En el Hospital Regional de Huancavelica en el año 2017, El riesgo laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de medicina y cirugía, es riesgo medio referido a que frecuentemente manipulan fluidos corporales como orina, sangre, manipulan excesiva carga física en un solo intento, y no se siente reconocidos por la institución, seguido por un porcentaje menor considerable de enfermeros que expresan riesgo alto ya que no utiliza protección personal al manipular sustancias. (Escobar & Vargas, 2017)

En un estudio en Lima los Factores de riesgos ocupacional del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Casimiro Ulloa en el año 2015 ha determinado que el riesgo biológico y ergonómico están presentes; sin embargo, el riesgo químico y psicosocial es ausente (Prado, 2017)

En el estudio realizado en el Hospital de Emergencia III Grau concluyó que 68% del personal de enfermería estuvo expuesto a riesgos laborales en sala de operaciones, respecto a la exposición a riesgos laborales del personal de enfermería en la dimensión física el mayor porcentaje manifiesta que está ausente el uso de las medidas protectoras cuando se expone a radiaciones, la ventilación adecuada y los ruidos perturbadores en su trabajo; mientras que un porcentaje considerable refiere presente la iluminación artificial adecuada y los espacios físicos y ubicación de equipos facilitan el desempeño de su trabajo. (Jurado, 2017)

Otro estudio reciente en el servicio de medicina del Hospital de Chepén La Libertad realizado en el personal de enfermería. Los resultados obtenidos indican que el riesgo laboral del personal de enfermería es medio con un 68%, en cuanto a la dimensión biológica tienen riesgo alto con un 79%, en la dimensión psicosocial tiene riesgo medio con un 46% y en la dimensión ergonómica tiene riesgo medio con un 51% (Albarran, 2018).

Por último citamos el reciente estudio realizado en el personal de enfermería en los servicios de Cuidados intensivos, centro quirúrgico y emergencia del hospital local de Chiclayo cuyos resultados revelaron que predomina un riesgo laboral medio en un 99.05% y que el 89.52% tiene buena calidad de vida, al contrastar ambas variables se concluye que no existe relación significativa entre los riesgos laborales y calidad de vida según lo percibido y analizado por los participantes teniendo sin embargo sugiere las recomendaciones a las autoridades estar alerta a los posibles riesgos laborales en el personal de enfermería de áreas críticas, mediante actualización con cursos de capacitación presenciales o virtuales, por ejemplo: Salud sin daños sobre los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales; a fin de evitar posibles enfermedades ocupacionales. (Saavedra, 2019)

En las instituciones de Salud del Seguro social no son ajenas estas situaciones de riesgos laborales en el personal de enfermería, con incremento exponencial en el contexto del Covid

19. En el Hospital Uldarico Rocca Fernández perteneciente al nivel I-II ubicado en el distrito de Villa el Salvador de Lima, trabajaron enfermeros y técnicos de enfermería que se incrementaron en número por la pandemia y fueron distribuidos según especialidades, el presente estudio pretendió identificar los riesgos laborales a que están expuestos estos trabajadores, de esta forma las autoridades puedan gestionar los riesgos y establecer estrategias de prevención y mitigación de enfermedades para optimizar su desempeño laboral.

1.2. Descripción del Problema

En el trabajo diario se ha observado que el personal de enfermería en los diversos servicios están expuestos a los diferentes riesgos ocupacionales como son riesgos físicos, riesgo químicos, riesgo ergonómicos, riesgo biológicos y Psicosociales, al manipular secreciones u fluidos corporales de los pacientes, desinfectar equipos con soluciones de alto nivel, manipular objetos punzocortantes, etc. no hacen uso de las medidas de seguridad respectivas y en muchas ocasiones han sufrido accidentes al manipular punzocortantes y no han seguido los protocolo de accidentes laborales como lo indica la institución por ser tramite “engorroso”. Al respecto se puede evidenciar en el estudio de Ruth Duran Iturralde realizado en el Hospital Dr. Venancio Villarreal de Panamá que dentro de sus resultados menciona que este nosocomio no cuenta con el registro de trabajadores que han sufrido un accidente con punzocortantes, además carecen de un protocolo para la atención de estos casos. (Duran, 2019). También se ha visto con mucha frecuencia quejas del personal técnico de enfermería como dolor lumbar, dolor de “espalda” luego de realizar los cambios posturales o baño de pacientes.

Con la venida de la pandemia de Covid-19, estos riesgos a los que están expuestos los trabajadores se acentúan, pues se contagia por gotitas y contacto con fluidos y superficies contaminadas, teniendo una alta infectividad y baja patogenicidad, hasta el momento no se conocen los efectos a largo plazo tras ser una nueva cepa descubierta en 2019, y que aún continúa en estudio (Malcolm, 2020). El incremento de pacientes infectados y gravemente

enfermos, así como la cantidad de trabajadores de salud expuestos, enferman causando sobrecarga de trabajo y estrés mayor para el personal de salud específicamente en el personal de enfermería que quedan, aumentando los riesgos de salud mental agravándose por la escasez de equipos de protección para todos los trabajadores de todas las áreas.

Al conversar con algunas enfermeras y técnicos, manifiestan que este estudio permitiría tener una estadística real sobre los riesgos que está involucrado el personal de enfermería en el entorno hospitalario y se agudizó con la pandemia del Covid-19, de esta manera se pueda tomar las medidas correctivas para la prevención de los riesgos laborales.

Recientemente el hospital Uldarico Rocca Fernández ya cuenta con un médico ocupacional y una enfermera capacitados en el área, al ser consultados sobre nuestro trabajo manifiestan que sería muy interesante ya que contribuiría a la mejora del desempeño de los trabajadores del hospital y tener una estadística real sobre los riesgos ocupacionales en enfermería del hospital.

Numerosos estudios sobre riesgos ocupacionales se encuentran a nivel nacional e internacional, los cuales se incrementaron últimamente tras la aparición del Covid-19, citaremos algunos estudios como el siguiente titulado: “Riesgos osteomusculo-esqueléticos a los que se expone el personal de enfermería en el manejo de pacientes críticos 2021” de los autores Celin e Inga encontraron que el dolor tuvo la prevalencia del 100% en el último año a nivel del cuello, hombros, columna y muñecas y en menor porcentaje en la parte inferior de los codos / antebrazos tras el aumento de manejo de los pacientes con Covid-19 en áreas críticas. Concluyeron que el personal de enfermería tiene un alto riesgo laboral de tipo ergonómico aumentado al exceso de trabajo por la pandemia. (Celin & Inga, 2021) Así mismo en otro estudio del mismo autor, el riesgo ergonómico en el personal auxiliar de enfermería de un hospital de Quito, encontró similar situación, que se puede extrapolar debido a que en los hospitales se vieron incrementados los pacientes críticos debido a la pandemia.

No es ajeno el impacto en la salud mental de los trabajadores de Salud la llegada de la pandemia en la escena mundial, el personal de enfermería con mucha más relevancia debido a la relación más directa con los pacientes quienes son el objeto de su cuidado y considerarse la primera línea de contención. En el estudio de Erika Lloré denominado “Salud mental en profesionales de enfermería, ante la pandemia Covid-19, Hospital San Luis de Otavalo, 2021” Concluye que los profesionales de enfermería que se enfrentan a la pandemia de Covid-19 han demostrado depresión, ansiedad y el estrés requieren apoyo emocional y estrategias de afrontamiento para mejorar la salud mental en este grupo vulnerable. (Lloré, 2021)

Antes de la pandemia del Covid-19, también se realizaron estudios relacionados con riesgos laborales en el personal de enfermería en diferentes servicios de hospitales tanto en Lima como en el interior del país, con resultados diversos y contradictorios, citaré los más actuales: En el estudio de Giohanna Saavedra realizado en áreas críticas de un hospital local en Chiclayo en 2018 encontró que predomina el nivel medio en todos los tipos de riesgo, siendo el riesgo ergonómico donde se evidencia un 51.4% de exposición sentida, seguido del 49.8% de riesgo psicosocial: el estrés (Saavedra, 2019), notándose en este estudio que en todos los servicios el comportamiento de los riesgos laborales se presenta de igual forma. Rocío Albarrán en su estudio en el Servicio de Medicina del Hospital de Chepén de La Libertad el 2018 encuentra que el riesgo laboral del personal de enfermería es medio con un 68%, en cuanto a la dimensión biológica tienen riesgo alto con un 79%, en la dimensión psicosocial tiene riesgo medio con un 46% y en la dimensión ergonómica tiene riesgo medio con un 51%. (Albarran, 2018). En otra investigación realizada en el Hospital de Huancavelica la autora encuentra que del total de profesionales de Enfermería en el servicio de cirugía y medicina inmersos en el estudio el 76,7% (23) presentan riesgo biológico medio (Escobar & Vargas, 2017). De igual forma en el estudio de Jhuliana Prado en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Casimiro Ulloa el año 2015, encuentra que existe factores de riesgos ocupacional del

profesional de enfermería teniendo como factor de riesgo biológico y ergonómico sin embargo el riesgo químico y psicosocial es ausente (Prado, 2017) De estos tres últimos estudios podemos indicar que el riesgo biológico es alto, notándose variaciones en las otras dimensiones.

En otro estudio realizado en Puno la autora encuentra que el nivel estrés laboral en las enfermeras, del servicio de Emergencia y la Unidad de Cuidados Intensivos es alto; no existiendo diferencias en ambas áreas de trabajo. (Machicado, 2017) corroborando con el estudio actual de Erika Lloré en el contexto del Covid-19.

Por último, el riesgo ergonómico estudiado por dos autoras que realizaron revisiones de estudios previos, concluyendo que la lumbalgia es más frecuente dentro de este riesgo en el personal de salud llegando a incapacitarlo para el trabajo y en su desempeño laboral. (Dios & Perales, 2019).

Añadiendo a los estudios revisados puedo indicar que, en relación a la Institución donde realizaré el presente estudio (Essalud), se ha ubicado este estudio realizado en Lima en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau, la autora concluye que el 68% de las enfermeras de sala de operaciones expresan que están expuestas a riesgos laborales, expresan que cuentan con elementos necesarios para su protección personal, el 64% usa todas las medidas protectoras cuando manipula desinfectante de alto nivel, seguido de un 64% que manifiesta que los espacios físicos y ubicación de equipos facilitan el desempeño de su trabajo, el 100% de ellas están expuestas a sustancias químicas, el 56% hace uso de la mecánica corporal para el manejo de cargas y el 52% está presente el riesgo biológico. (Jurado, 2017) Otro estudio realizado en la misma institución, el Hospital Carlos Alcántara con el mismo nivel de atención al Hospital en estudio, en el centro quirúrgico, las autoras concluyen que los factores de riesgo laboral de las enfermeras son de riesgo alto y se evidencia deterioro en la salud ocupacional, siendo alto el riesgo químico con 85%, psicosocial 75%, ergonómico y biológico 70%, físico 60%. (Colan & Nuñez, 2016) y mientras que otro estudio realizado en el

Hospital de Ayacucho en 2017 en el servicio de sala de operaciones concluye que se evidencia un nivel de correlación alta, entre el riesgo ocupacional y el desempeño laboral (Mitma & Robles, 2018)

Por todas estas variaciones halladas en los estudios a excepción del riesgo biológico que está presente en todos los estudios como el mayor riesgo laboral en el personal de enfermería, teniendo en cuenta el **principio de contradicción** surge la inquietud de la investigadora en formular el siguiente problema de estudio: ¿Cuál es la relación entre riesgo ocupacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca- Essalud 2021?

1.3. Formulación del Problema

- Problema General

¿Cuál es la relación entre riesgo ocupacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca- Essalud 2021?

- Problemas específicos

1. ¿Qué aspectos sociodemográficos del personal de enfermería tendrán relación con los riesgos ocupacionales y desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?
2. ¿Qué aspectos laborales del personal de enfermería tendrán relación con los riesgos en el trabajo y desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?
3. ¿Cuáles son los riesgos biológicos que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?

4. ¿Cuáles son los riesgos químicos que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?
5. ¿Cuáles son los riesgos físicos que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?
6. ¿Cuáles son los riesgos ergonómicos que se relacionan con desempeño laboral del personal en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?
7. ¿Cuáles son los riesgos Psicosociales que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?
8. ¿Cómo será el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?

1.4. Antecedentes

- Antecedentes Nacionales

Salvador (2020) en la tesis titulada *Riesgos laborales y desempeño profesional de los trabajadores de la clínica ocupacional Ramazinni de Huacho – 2020*, tuvo como objetivo identificar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica Ocupacional, teniendo como método de estudio el estudio de diseño no experimental, cuantitativo, retrospectivo, descriptivo, correlacional y transversal, la muestra fue de 110 trabajadores de dicha clínica. En la recolección de datos utilizó el cuestionario como instrumento y como técnica de procesamiento de datos el Chi - cuadrado. Obtuvo como resultados para la variable riesgos laborales, el 63.6% (70) presenta un riesgo laboral medio, el 21.8% (24) un riesgo laboral alto y el 14.5% (16) un riesgo laboral bajo. Con relación a la variable desempeño profesional encontró que el 60% (66) tiene un desempeño medio, el 29.1% (32) un desempeño alto y el 10.9% (12) un desempeño bajo. El autor concluyó que existe

relación estadísticamente significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica con resultado Chi cuadrado $p < 0,05$ (0,004). (Salvador, 2020)

Yapias (2021) realizó la investigación *Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral en el personal de laboratorio clínico HFSC en tiempos Covid-19, Tarma 2020*, teniendo como propósito determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal. Este estudio fue cuantitativo, transversal y descriptivo, la población estuvo constituida por 30 personas del laboratorio, como método utilizó la encuesta y la herramienta de recopilación de datos fue el cuestionario. Los resultados obtenidos indican con un nivel de significancia de 0,001 ($p < 0,05$), que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal del laboratorio de HFMS para realizar la tarea, cuanto mayor es el factor de riesgo psicosocial, menor es el desempeño laboral. (Yapas, 2021)

Calmet (2019), su estudio tuvo como objetivo determinar los riesgos laborales y desempeño profesional en las enfermeras del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018 investigación de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, utilizó la encuesta como instrumento, la muestra estuvo conformada de 50 enfermeras que laboran en Estrategias Sanitarias. (VIH-SIDA, TBC, ESNI, CRED). Los resultados con relación a la variable Riesgos laborales en la dimensión riesgos biológicos es alto 48% (24), medio 44% (22) y bajo 8% (4), en riesgos ergonómicos es medio 68% (34), alto 22% (11) y bajo 10% (5); riesgos químicos es medio 46% (23), alto 28% (14) y bajo 26% (13); riesgos físicos es medio 88% (44), alto 6% (3) y bajo 6% (3), riesgos psicosociales es medio 62% (31), alto 32% (16) y bajo 6% (3). Respecto a la variable Desempeño profesional globalmente el desempeño laboral es bueno en 34% (31), regular 12% (17) y deficiente 4% (2). El autor concluye que los riesgos laborales biológicos son de nivel alto, los riesgos ergonómicos, químicos, físicos, psicosociales son de nivel medio y el desempeño laboral profesional es bueno en los enfermeros del Hospital San

Juan de Dios de Pisco. (Calmet, 2019), según el resultado obtenido de este estudio se puede decir que a pesar de que los enfermeros tienen riesgos laborales en las diferentes dimensiones tienen buen desempeño laboral en las áreas donde laboran.

Zegarra (2019) el objetivo del estudio fue determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los inspectores de trabajo de la Subdirección de Inspección laboral de Huancayo, durante el 2017. El Método que utilizó fue CoPsoQ para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores. La muestra estuvo constituida de 9 inspectores. El autor concluyó que no existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y desempeño laboral en estos trabajadores, la mayoría de estos trabajadores tienen nivel alto de ritmo de trabajo y desempeño bueno, sin embargo, destaca en los resultados que los tipos de riesgos psicosociales son mayores que el nivel de significancia. (Zegarra, 2019). No se logra visualizar las recomendaciones en esta tesis.

Purizaga (2018). El estudio *Influencia de los factores de riesgo disergonómico en el desempeño laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad de Arequipa 2017*, el tipo de estudio fue cuantitativo, correlacional, transversal con una muestra de 182 trabajadores; utilizó la encuesta como instrumentos sometidos a la prueba de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach y la prueba estadística de Chi Cuadrado, para verificar su hipótesis. La autora llegó a la conclusión que los trabajadores se encuentran expuestos a diferentes riesgos disergonómicos como la carga postural, específicamente posturas incómodas como el factor predominante, riesgo psicosocial como el estrés y como factor de riesgo disergonómico en el ambiente de trabajo, la iluminación, todos estos factores contribuyen a la aparición de diversas enfermedades que pueden afectar su desempeño laboral destacando de esta última variable la falta de motivación. (Purizaga, 2018)

Mitma & Robles (2018) realizaron el estudio *Riesgo ocupacional y el desempeño del profesional de Enfermería, que laboran en Sala de Operaciones del Hospital San Miguel la Mar Ayacucho, 2017*. El objetivo fue determinar la relación entre el riesgo ocupacional y el desempeño del profesional de Enfermería. Para ello diseñaron el estudio con enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, de corte transversal, la población fue constituida por todas las enfermeras (25) que laboran en sala de operaciones. La técnica fue el cuestionario, el instrumento fue un formulario tipo escala Likert modificado, para el riesgo ocupacional y desempeño laboral. Los Resultados que hallaron fueron que el 68%, expresa un riesgo ocupacional global medio y el 32% expresa riesgo global alto; el 64% de los profesionales muestra un desempeño regular; el 44% muestra un riesgo laboral físico alto, el 80% muestra un riesgo laboral biológico medio, el 52%, muestra un riesgo ergonómico alto, el 72% muestra un riesgo laboral psicosocial alto; el 80% muestra un riesgo laboral químico medio. El riesgo laboral físico tiene un nivel de correlación alta, con el desempeño laboral (Rho de Spearman: 0.73); mientras el riesgo laboral biológico, psicosocial, químico se relaciona en forma moderada con el desempeño laboral (Rho de Spearman: 0.42, 0.69, 0.63). Los riesgos ergonómicos no se correlacionan con el desempeño laboral (Rho de Spearman: 0.20). El estudio concluye que se evidencia un nivel de correlación alta, entre el riesgo ocupacional y el desempeño laboral (Rho de Spearman: 0.71). (Mitma & Robles, 2018)

- Antecedentes Internacionales

Lloré (2021) en su estudio denominado *Salud mental en profesionales de enfermería, ante pandemia Covid-19, Hospital San Luis de Otavalo, 2021* el objetivo fue determinar el estado de salud mental relacionado con las condiciones laborales de los profesionales de enfermería ante la pandemia Covid-19 en el hospital San Luis de Otavalo en 2021. La metodología fue de enfoque mixto, transversal, correlacional, la población incluyó 62 enfermeras, Se utilizó la escala DASS-21 para determinar la presencia de depresión, ansiedad

y estrés. Además, realizaron una encuesta en línea para examinar datos sociodemográficos y condiciones de trabajo. Los resultados obtenidos fueron que los enfermeros que ingresaron al estudio se encontraban en edad adulta joven del cual el 93,5% de los cuales son mujeres. La presencia de trastornos de ansiedad se expresó a nivel general con una distribución de 66,2% correlacionada con la edad, indicando la presencia de ansiedad en una edad temprana. El trastorno depresivo afectó a 41,9% de los profesionales y se asoció con un turno de 24 horas. El estrés afecta a los enfermeros en 45,1% y está relacionado con la edad, explicando que, a menor edad, mayor estrés. Conclusión de este estudio fue que los profesionales de enfermería que se enfrentan a la pandemia de Covid-19 han demostrado depresión, ansiedad y el estrés requieren apoyo emocional y estrategias de afrontamiento para mejorar la salud mental en este grupo vulnerable. (Lloré, 2021)

Celin & Inga (2021) en su estudio *Riesgos osteomusculoesqueléticos a los que se expone el personal de enfermería en el manejo de pacientes críticos*, el objetivo fue evaluar los riesgos musculoesqueléticos que enfrentan los enfermeros en el manejo de pacientes críticos. El diseño de la investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, a través de una encuesta a 20 enfermeros del Hospital Militar de especialidades. Los datos se recolectaron mediante el Cuestionario Nórdico de Kuorinka, un cuestionario estandarizado para la identificación de síntomas musculoesqueléticos destinado a detectar la presencia de síntomas tempranos. Los Resultados hallados fueron que el dolor tuvo la prevalencia del 100% en el último año a nivel del cuello, hombros, columna y muñecas y en menor porcentaje en la parte inferior de los codos / antebrazos. La aparición de los síntomas se debió al aumento del manejo de los pacientes con COVID 19 en áreas críticas. Siendo la Conclusión: El personal de enfermería tiene un alto riesgo laboral de tipo ergonómico y aumentado debido al exceso de trabajo por la pandemia. (Celin & Inga, 2021)

Brito (2016), el objetivo de su estudio fue comprobar como inciden los Riesgos Laborales en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa de la ciudad de Guaranda de la provincia de Bolívar-Ecuador para ello empleo el cuestionario como instrumento, el tipo de investigación es cuali-cuantitativo, la muestra estuvo conformada con 68 profesionales de enfermería. Las conclusiones del autor fueron que existe correlación entre Riesgos laborales y el rendimiento laboral en los colaboradores de la institución, los problemas en relación a los riesgos laborales que se presentan en el área de trabajo, se producen ya sea por la falta de colaboración de los empleados al momento de cumplir con las reglas para evitar o disminuir los accidentes en los centros de trabajo. (Brito, 2016)

Meneses, Moya & Vinueza (2014) en su estudio *Riesgos ergonómicos en el desempeño laboral del talento humano de enfermería. Hospital San Luis de Otavalo- Imbabura Ecuador*. El estudio fue descriptivo, inductivo, deductivo y analítico, la muestra estuvo constituida por 39 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Medicina Interna, Emergencia, Cirugía/Traumatología y Quirófano. Se realizó una encuesta como instrumento, las autoras concluyen que la mayoría del personal de enfermería, lo constituyó el género femenino , evidenciando que por sus características físicas son más sensibles y están expuestas a todo tipo de riesgos ergonómicos, encontraron además que la principal lesión músculo esquelética es el algia de miembros inferiores , debido a la posición más común que adoptan que es de pie y que las posiciones estáticas son causantes de cansancio físico e inmovilización corporal, así mismo el personal del servicio de Emergencia presenta mayor incidencia de riesgos ergonómicos debido a la gran demanda de pacientes que acuden diariamente lo que impide la aplicación oportuna de la mecánica corporal , en su mayor parte el personal manifiesta no realizar pausas para descansar; realizan mayor esfuerzo físico en el turno mañana debido a la intensa actividad que se desarrolla. (Meneses, Moya, & Vinueza, 2014)

Caizatoa (2012) en su tesis *Identificación de los riesgos laborales y su influencia en el desempeño laboral del personal del Secap-Cerfin, Quito* el objetivo del consistió en demostrar si existe relación entre riesgos laborales y desempeño laboral. El tipo de Investigación fue correlacional, no experimental, con una muestra de 42 funcionarios del área administrativa de una institución. El autor concluye esta investigación indicando que existe influencia de dichos riesgos en el desempeño laboral en el campo donde se desenvuelve este personal, logrando identificar factores de riesgo psicosociales, biológicos y ergonómicos. (Caizatoa, 2012) Podemos notar con este estudio que en el área donde se desempeñe el trabajador tiene riesgos laborales, sea cual fuera la naturaleza del trabajo que realice.

1.5. Justificación de la Investigación

Los peligros laborales hacen parte inherente del trabajo por lo tanto se pueden evaluar y controlar los accidentes de trabajo no ocurren casualmente, son consecuencia de la potencialización de los peligros. Así mismo de acuerdo a la dinámica de atención especializada unos servicios presentan más peligros ocupacionales que otros como revelan los estudios anteriormente observados, además dentro de éstos se pueden observar variabilidad en los riesgos laborales como se pueden evidenciar en los estudios revisados pudiendo variar en cada servicio de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realiza en cada una de ellas, pudiendo afectar, tanto al bienestar y la salud del personal de enfermería, como en el desempeño del trabajo.

Teniendo en cuenta que en el Hospital Uldarico Rocca Fernández se evidencia que el personal de enfermería de los diferentes servicios del hospital son un grupo en el sector salud más numeroso y vulnerable, donde los peligros se materializan y generan accidentes de trabajo, esta investigación pretende identificar cuáles son los peligros a los que está expuesto de tal manera que pueda servir de propuestas para intervenir en los riesgos ocupacionales de modo que se pueda realizar el control y gestión de estos riesgos que optimizarían el desempeño

laboral lo que redundaría en logro de los objetivos institucionales poniendo en práctica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene por objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención (Mintra, 2017) .

Así mismo a partir de este trabajo de investigación surja una propuesta de intervención efectiva ante los riesgos ocupacionales del personal de enfermería que labora en el hospital y serviría de modelo en al ámbito de los establecimientos homólogos de todo país.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Demora en la aceptación del campo de estudio de la presente investigación por parte de la Oficina de Investigación y docencia de la Red Rebagliati.

Demora en el llenado de las encuestas del personal de enfermería en estudio, todas presenciales en el contexto del Covid-19 a fin de evitar dificultades en el llenado de ambos formularios.

Trámite administrativo algo lento en las oficinas de Posgrado de la Universidad Federico Villarreal en todos los procesos de elaboración de la presente tesis.

1.7. Objetivos de la Investigación

- Objetivo General

Identificar la relación entre riesgo ocupacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021.

- Objetivos específicos

1. Identificar aspectos sociodemográficos del personal de enfermería que se relacionan con los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021.
2. Identificar aspectos laborales del personal de enfermería que se relacionan con los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021.
3. Identificar los riesgos biológicos y que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021
4. Identificar los riesgos químicos que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021.
5. Identificar los riesgos físicos que se relacionan el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021
6. Identificar los riesgos ergonómicos que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021.
7. Identificar los riesgos Psicosociales que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021.
8. Identificar el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021

1.8. Hipótesis

- Hipótesis General

Ha: Los riesgos ocupacionales del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

Ho: Los riesgos ocupacionales del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

- Hipótesis específicas:

1. Ha: Algunos aspectos sociodemográficos del personal de enfermería se relacionan con los riesgos ocupacionales y con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

Ho: Algunos aspectos sociodemográficos personal de enfermería no se relacionan con los riesgos ocupacionales y con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

2. Ha: Algunos Aspectos laborales del personal de enfermería se relacionan con los riesgos ocupacionales y con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

Ho: Algunos aspectos laborales del personal de enfermería no se relacionan con los riesgos ocupacionales y con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

3. Ha: Los riesgos biológicos del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

Ho. Los riesgos biológicos del personal de enfermería no se relacionan con en el desempeño laboral en el contexto del Covid-19

4. Ha: Los riesgos químicos del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

Ho: Los riesgos químicos del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19

5. Ha: Los riesgos físicos del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

Ho: Los riesgos físicos del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

6. Ha: Los riesgos ergonómicos del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

Ho: Los riesgos ergonómicos del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

7. Ha: Los riesgos Psicosociales del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

Ho: Los riesgos Psicosociales del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19

8. Ha: El desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 es satisfactorio.

Ho: El desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 no es satisfactorio.

II. Marco teórico

2.1. Marco Conceptual

Riesgo Ocupacional

Un riesgo ocupacional es un acontecimiento que pone en peligro a las personas en su profesión. Aunque la mayoría de trabajadores conoce los eventos que conducen riesgos laborales, el impacto que pueden generar en la salud es incierto (Posgrado Universidad Católica San Pablo, 2021). Este acontecimiento puede resultar de condiciones de trabajo directas, indirectas o fusionadas capaces de causar perturbación a la salud o integridad física del trabajador y daños a los materiales y equipos. (Hernandez, 2012) y relacionado en el ámbito sanitario, se denomina riesgo ocupacional a las condiciones de trabajo existentes en las instituciones de salud que tienen potencial riesgos para la salud o intervenir en el proceso del trabajo (Raimundez, 2013). En las tesis consultadas, las palabras Riesgo ocupacional y Riesgo laboral es abordada indistintamente, según la Real academia española señala que la palabra ocupacional es relativo a la ocupación laboral y la palabra laboral guarda relación con el trabajo, por este motivo en el presente estudio ambas palabras las hemos considerado sinónimos. (Real Academia Española, 2022)

Riesgos Laborales:

Los riesgos laborales son situaciones que ocurren en el lugar de trabajo de una persona y que exponen a los trabajadores a una mayor exposición. Los profesionales de enfermería en el lugar de trabajo están sujetos a una amplia gama de riesgos laborales y al riesgo de "cualquier posible causa de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al entorno de trabajo o una combinación de estos". Estos riesgos tienen consecuencias individuales y colectivas, causan problemas de salud e inevitablemente interrumpen los procesos de trabajo, lo que puede conducir a un desempeño deficiente en el lugar de trabajo y una incapacidad para reaccionar.

La forma de evitarlos es conocer estos riesgos y abordarlos con educación, prevención y mantenimiento de la salud de los trabajadores. (Escobar, 2017)

Algunos riesgos laborales, como traumatismos, ruido, carcinógenos, partículas suspendidas en el aire y riesgos ergonómicos, representan una parte importante de la carga de morbilidad de las enfermedades crónicas: 37 % de todos los casos de dolor de espalda; 16 % de pérdida auditiva; 13 % de enfermedad pulmonar obstructiva crónica, 11% asma, 8% traumatismo, 9% cáncer de pulmón, 2% leucemia y 8% depresión (OMS, 2017)

Tipos de riesgo ocupacional

Riesgo Biológico:

Se entiende por exposición accidental ocupacional de riesgo biológico, como la probabilidad de infectarse con un patógeno durante la actividad laboral por lesiones percutáneas (pinchazos, cortes, rasguños) o por el contacto con membranas mucosas o piel no intacta (lesiones o dermatitis) de sangre, tejidos u otros fluidos corporales potencialmente contaminados, también hay que considerar el contacto con piel intacta en gran extensión y en tiempo prolongado. El riesgo biológico es el principal factor contribuyente a la accidentalidad laboral en el personal de enfermería, quienes están continuamente expuestas en el cumplimiento de sus actividades laborales, generando esto, alta probabilidad de contagio con microorganismos patógenos como HIV, Hepatitis B y Hepatitis C, entre otros. La extracción de sangre venosa, aplicación de inyecciones y apoyar procedimientos como la realización de suturas son procedimientos de riesgo a tener en cuenta en la prevención de la accidentalidad laboral. (Arenas & Pinzón, 2011)

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Este riesgo es, sin duda, el más frecuente entre los riesgos laborales del personal sanitario. Se consideran profesiones con riesgo biológico todas aquellas en las que existe la posibilidad de entrar en contacto con sangre

o fluidos corporales y, sobre todo, de sufrir inoculaciones accidentales al manipular objetos cortantes y punzantes, o exposiciones de piel y mucosas.

Las vías de entrada de los microorganismos al ser humano son las siguientes: respiratoria, digestiva, sanguínea y dérmica.

Riesgo Químico

Es aquel susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agentes químicos, juegan un papel importante en los servicios hospitalarios ya que el personal absorbe los productos químicos durante la manipulación o cuando está cerca de ellos. La manipulación de gases anestésicos, conservantes, agentes citostáticos, fármacos y preparados farmacéuticos puede causar efectos biológicos en los trabajadores según la concentración, la manipulación, la exposición, la susceptibilidad del trabajador, el agente y las medidas de protección adoptadas por el personal. (Huerta, 2020).

La exposición a sustancias o productos químicos peligrosos viene caracterizada por ser de baja intensidad (bajas concentraciones) pero de larga duración, pudiendo abarcar incluso toda o gran parte de la vida laboral de un trabajador. Ello motiva que los efectos aparezcan a largo plazo, después de años o décadas de exposición y que su evolución sea muy lenta (insidiosa), tardando mucho tiempo en manifestarse los síntomas de la afectación (Huerta, 2020). Se trata de enfermedades crónico-degenerativas, con largos periodos de evolución (latencia) y que se manifiestan en edades tardías, tales como la encefalopatía tóxica por disolventes o los diferentes cánceres por agentes químicos y sustancias peligrosas.

Los gases anestésicos se utilizan en algunos procedimientos quirúrgicos tanto en humanos como sobre animales para aumentar el umbral de sensibilidad al dolor y eliminar el estado de vigilia. Estos agentes anestésicos inhalatorio son: óxido nitroso, halotano, enflurano,

isoflurano, sevoflurano y desflurano; son muy volátiles, depresores del Sistema Nervioso central que producen pérdida de conciencia, de sensibilidad, de motilidad y de actividad refleja.

Principales agentes químicos empleados en desinfección y esterilización son los siguientes:

- Agentes químicos en estado gaseoso: óxido de etileno, peróxido de hidrogeno, formaldehido.
- Agentes químicos en forma líquida: ácido peracético, glutaraldehído, formaldehido, alcoholes, compuestos halogenados, amonios cuaternarios.
- Líquidos en fase plasma: peróxido de hidrógeno, ácido peracético.

Estas dos características son las que confieren a los agentes químicos desinfectantes y esterilizantes su potencial peligrosidad, siendo la mayoría irritantes para la piel y las mucosas. En el caso de los agentes gaseosos, la vía respiratoria, es la vía de entrada más relevante, en el caso de los agentes líquidos también puede tener relevancia la vía dérmica. (Huerta, 2020)

Otros agentes químicos, comunes en los hospitales:

- Alcoholes: metilalcohol, etilalcohol, isopropilalcohol, etilenglicol, propilenglicol.
- Citostáticos: metrotexato, ciclofosfamida, vimblastina, docetaxel, vindesina...
- Disruptores endocrinos: alquilfenoles, bisfenol-A, dioxinas, disolventes (ejemplo: percloroetileno), estireno, ftalatos, bifenilos policlorados (PCB)...
- Metales: mercurio, plomo...
- Residuos sanitarios
- Otros productos: pinturas, limpiadores, desinfectantes, disolventes, biocidas (insecticidas, plaguicidas) (Huerta, 2020)

Todos estos agentes químicos pueden producir una diversidad de efectos irritantes, alérgicos, tóxicos e incluso cancerígenos.

Los peligros de los productos químicos se comunican a través de indicaciones y pictogramas normalizados en las etiquetas y las fichas de datos de seguridad.

Riesgo Físico

Es un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar, entre los más importantes se citan: Ruido, temperatura, humedad, ventilación, presión, iluminación. (DIGESA, 2005)

Ruido. - Funcionalmente es cualquier sonido indeseable que molesta o que perjudica al oído. Es una forma de energía en el aire, vibraciones invisibles que entran al oído y crean una sensación. (DIGESA, 2005)

Temperatura. - La temperatura efectiva es un índice determinado del grado de calor percibido por exposiciones a las distintas condiciones de temperatura, humedad y desplazamiento del aire. La temperatura efectiva óptima varía con la estación y es más baja en invierno que en verano. La zona de comodidad en verano está entre 19 y 24°C. La zona de comodidad del invierno queda entre 17 y 22 °C. Las zonas de comodidad se encuentran localizadas entre 30 y 70 % de humedad relativa. (DIGESA, 2005)

Efectos Psicológicos del calor. - Las reacciones psicológicas en una exposición prolongada al calor excesivo incluyen: irritabilidad aumentada, laxitud, ansiedad e inhabilidad para concentrarse, lo cual se reflejan en una disminución de la eficiencia. (DIGESA, 2005)

Efectos físicos del calor. - Las reacciones del cuerpo a una exposición prolongada de calor excesivo incluyen: calambres, agotamiento y golpes de calor (shock térmico).

Efectos del frío. - La reacción del cuerpo a una exposición prolongada de frío excesivo es la congelación, la falta de circulación disminuye la vitalidad de los tejidos. Si estas lesiones no son tratadas a tiempo y en buena forma, pueden quedar con incapacidades permanentes.

Iluminación. - Es uno de los factores ambientales que tiene como principal finalidad el facilitar la visualización, de modo que el trabajo se pueda realizar en condiciones aceptables de eficacia, comodidad y seguridad. La intensidad, calidad y distribución de la iluminación natural y artificial en los establecimientos, deben ser adecuadas al tipo de trabajo. La iluminación posee un efecto definido sobre el bienestar físico, la actitud mental, la producción y la fatiga del trabajador. Siempre que sea posible se empleará iluminación natural. (DIGESA, 2005)

Ventilación. - La ventilación es una ciencia aplicada al control de las corrientes de aire dentro de un ambiente y del suministro de aire en cantidad y calidad adecuadas como para mantener satisfactoriamente su pureza. El objetivo de un sistema de ventilación industrial es controlar satisfactoriamente los contaminantes como polvos, neblinas, humos, malos olores, etc., corregir condiciones térmicas inadecuadas, sea para eliminar un riesgo contra la salud o también para desalojar una desagradable contaminación ambiental. La ventilación puede ser natural y artificial. (DIGESA, 2005).

Las radiaciones no ionizantes comprenden un gran número de radiaciones representadas por las ultravioletas, la luz visible, infrarrojos, microondas y radiofrecuencias.

La radiación ionizante es energía transportada por varios tipos de partículas y rayos emitidos por material radiactivo, aparatos de rayos x, y por elementos combustibles en reactores nucleares. La radiación ionizante incluye a las partículas alfa, partículas beta, rayos X y rayos gama radiofrecuencia. (IMF Smart Education,2023)

Riesgo psicosocial

Los “riesgos psicosociales laborales están definidos” como: “situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”. Estos nacen de la desorganización, deficiencias de diseño y gestión laboral, así

como del mal ambiente social, estos “suelen evidenciarse de forma inmediata, produciendo estados de cansancio mental como el estrés, agotamiento o depresión. (Camacho & Mayorga, 2017)

Impacto de los riesgos laborales psicosociales

1. Para el trabajador:

- Físicos: Estrés, Hipertensión arterial, alteraciones metabólicas, consumo de alcohol, desordenes músculos esqueléticos, trastornos cardiovasculares, ansiedad e irritabilidad (Camacho & Mayorga, 2017)
- Psicológicos: Desordenes afectivos, baja autoestima, depresión, enfermedades mentales y desmotivación
- Conflicto en trabajo o con la familia
- Violencia laboral y/o acoso laboral (Camacho & Mayorga, 2017)

2. Para la empresa/ empleador:

- Absentismo: Faltas en el trabajo por motivos de salud, que generan grandes costos a asumir por la empresa, licencias remuneradas, reemplazos temporales o disminución de la producción, son los principales impactos que afectan el desarrollo empresarial (Camacho & Mayorga, 2017)
- Preceptismo: En esta situación se cuenta con un trabajador en mal estado de salud, que no otorga la misma productividad y realiza un trabajo ineficiente (Camacho & Mayorga, 2017)
- Intenciones de abandono: La insatisfacción del trabajador genera grandes pérdidas económicas para la empresa, ya que, al perder un empleado, la empresa genera gastos

adicionales en la búsqueda de nuevos talentos, inducciones, capacitaciones y tiempos de adaptación, con el riesgo emergente de un nuevo abandono (Camacho & Mayorga, 2017)

Riesgo ergonómico

“la probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos “factores de riesgo ergonómico”. Son todos aquellos factores que involucran la carga dinámica como posturas y la carga estática como movimientos y esfuerzos, que traen consigo problemas de tipo osteo-musculares, causando un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos factores de riesgo ergonómico. (ISSL, 2010)

La Ergonomía precisa disponer de datos relativos tanto a salud física, como social y mental, lo que implicará aspectos relativos a:

- Condiciones materiales del ambiente de trabajo (física).
- Contenido del trabajo (mental).
- Organización del trabajo (social). (ISSL, 2010)

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) relacionados con el trabajo se definen como alteraciones inespecíficas de músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y vasos sanguíneos, causados principalmente por el trabajo o el entorno ergonómico inmediato (Dios & Perales, 2019)

Tayupanta A. realizó un estudio “Riesgo laborales del personal de enfermería” el cual tuvo como objetivo determinar los riesgos ergonómicos del personal de enfermería. Concluyendo que el 70% padecía de problemas ergonómicos por el esfuerzo de desplazar a los pacientes y por estar muchas horas de pie. (Tayupanta & Ulco, 2012)

Los principales objetivos de la Ergonomía son:

- Seleccionar las técnicas más adecuadas a las personas disponibles.

- Controlar el entorno o medio ambiente de trabajo.
- Evaluar los riesgos de fatiga física y mental.
- Definir los objetivos de formación en relación a las características de puestos de Trabajo y personas.
- Optimizar la interrelación entre técnicas utilizadas y personas.
- Favorecer el interés de los trabajadores por la tarea y el proceso productivo, así Como por el ambiente de trabajo. (Tayupanta & Ulco, 2012)

Técnicas de actuación frente a los Riesgos ocupacionales:

Dado que la salud del trabajador se halla amenazado por las condiciones del trabajo que realiza, para prevenir podemos actuar de dos formas diferentes:

1) Técnicas médicas de prevención de riesgos:

Dentro de estas técnicas objeto de la Medicina del trabajo se encuentran:

- a) Reconocimiento médico preventivo. - técnica habitual para controlar el estado de salud de un colectivo de trabajadores (chequeos de salud)
- b) Tratamientos médicos preventivos. - Técnica para potenciar la salud de un colectivo de trabajadores frente a agentes ambientales (vacunas, dietas alimenticias, tratamientos vitamínicos)
- c) Selección profesional. - Técnica que permite adaptar las características de la persona a la del trabajo que se va a realizar (orientación profesional médica)
- d) Educación Sanitaria. - Constituye una técnica complementaria de las técnicas médico-preventivas a fin de aumentar la cultura de la población para tratar de conseguir los hábitos higiénicos (folletos, charlas, cursos, etc.)

2) Técnicas No médicas de prevención de riesgos

Dentro de este grupo de técnicas se encuentran:

- a) Seguridad del trabajo. - Técnica de prevención de los accidentes de trabajo que actúa analizando y controlando los riesgos originados por los factores mecánicos ambientales.
- b) Higiene del trabajo. – Actúa identificando, cuantificando, valorando y corrigiendo los factores físicos, químicos y biológicos ambientales para hacerlos compatibles con el poder de adaptación de los trabajadores expuestos a ellos.
- c) Ergonomía. - Técnica de prevención de la fatiga que actúa mediante la adaptación del ambiente de trabajo al hombre (diseño de ambiente, organización del trabajo, proyecto de instalación, etc.)
- d) Psicología. - Técnica de prevención de riesgos Psicosociales (estrés, insatisfacción, agotamiento Psíquico, etc. Que actúa sobre los factores Psicológicos para humanizarlos.
- e) Formación. – Técnica general de prevención de los riesgos profesionales que actúa sobre el hombre para crear hábitos correctos de actuación en el trabajo que eviten los riesgos derivados del mismo.
- f) Política Social. - Técnica general de prevención de, los riesgos profesionales que actúan sobre el ambiente social promulgando leyes, disposiciones o medidas a nivel estatal o empresarial. (Tayupanta & Ulco, 2012)

Desempeño laboral:

“El desempeño laboral es el proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral”. En las organizaciones el desempeño define el rendimiento laboral, la capacidad de un trabajador para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando siempre evaluado por superiores dando como resultado su desenvolvimiento y productividad en el puesto que realiza sus funciones”. (Robbins & Judge, 2009)

El desempeño laboral es la realización de funciones establecidas en un perfil de puesto o documento que vincule contractualmente al servidor; la misma que es evaluada a través de los factores de evaluación, metas y compromisos; pudiendo los servidores ser calificados como: (a) Personal de rendimiento distinguido; (b) Personal de buen rendimiento; (c) Personal de rendimiento sujeto a observación; y (d) Personal desaprobado (SERVIR, 2016)

Objetivos de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño ha dado lugar a innumerables demostraciones a favor y a otras verdaderamente en contra. Sin embargo, poco se ha hecho para comprobar, de forma real y metódica, cuáles son sus efectos. Con el supuesto de que la selección de recursos humanos es una especie de control de calidad en la recepción de la materia prima, habrá quien diga que la evaluación del desempeño es una especie de inspección de calidad en la línea de montaje. Las dos alegorías se refieren a una posición pasiva, sumisa y fatalista del individuo que se evalúa en relación con la organización de la cual forma parte, o pretende hacerlo; y a un planteamiento rígido, mecanizado, distorsionado y limitado de la naturaleza humana. La evaluación del desempeño no se puede restringir a la opinión superficial y unilateral que el jefe tiene respecto al comportamiento funcional del subordinado; es preciso descender a mayor nivel de profundidad, encontrar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si es necesario modificar el desempeño, el principal interesado (el evaluado) no sólo debe tener conocimiento del cambio planeado, sino también debe saber por qué se debe modificar y si es necesario hacerlo. Debe recibir la retroalimentación adecuada y reducir las discordancias relativas a su actuación en la organización. (Chiavenato, 2007)

Características del desempeño laboral:

1. Planificación: Objetivos críticos (aquéllos que tienen la máxima importancia para alcanzar los resultados del puesto).

2. Competencias críticas, que son las conductas que requieren ser demostradas en el trabajo diario para poder lograr los objetivos establecidos.
3. Coaching: Se hace un seguimiento del desempeño con el propósito de proveer retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr las expectativas del desempeño.

Revisión: Evalúa el desempeño actual versus el esperado al final del ciclo para analizar las tendencias del desempeño identificando áreas de oportunidad y fortalezas que permitan planificar el logro del nivel de desempeño esperado para el año siguiente. (Becerra et al., 2017)

Dimensiones:

Profesionalismo del personal: estas incluyen las metas individuales y la capacidad de decisión. (Becerra et al., 2017)

Dominio de funciones: ajuste funcional. (Becerra et al., 2017)

Aptitud: refiere a la responsabilidad y puntualidad. (Bravo, 2017)

“suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa y

laboriosidad, y sobre la eficiencia para llevar a cabo una actividad (David, 2003)

Satisfacción laboral: el reconocimiento por el trabajo

La satisfacción laboral tiene que ver con el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente. (Atalaya, 1999).

Determinantes de la satisfacción laboral

Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción. (Atalaya, 1999)

Ventajas de realizar la evaluación del desempeño laboral en la empresa:

- Mejorar la productividad. - Las acciones que se tomen al momento de realizar la evaluación permitirán conocer y darse una idea más clara de la deficiencia para así poder dar propuestas que mejoren la predisposición y productividad por parte de los trabajadores.
- Establecer políticas de compensación. - Es decir la premiación mediante algunos beneficios como comisiones de acuerdo a las metas que sean cumplidas por parte de los empleados.
- Detectar errores en la posición. - Una evaluación también nos permitirá conocer si por ejemplo se detecta a una persona que no es idónea para el puesto al cual ha sido asignado.
- Mitigar agentes externos. - Hace referencia a los factores externos a la organización que pueden ejercer algún tipo de influencia en el trabajador: salud, familia, etc. (Bustos, 2018)

III. Método

3.1. Tipo y diseño de Investigación

La presente investigación se realizó utilizando el diseño no experimental porque se realiza sin manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observan en su ambiente natural para luego analizar. De enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional transversal porque describen relaciones entre las variables en un momento determinado (Hernandez et al., 2014)

3.2. Población y muestra:

La población estuvo constituida por todo el personal de enfermería que laboran en todos los servicios del Hospital Uldarico Rocca Fernández en el contexto del Covid 19, que conformaron 100 licenciados en enfermería y 90 técnicos de enfermería.

$$n = \frac{Z^2 \alpha/2 PQN}{E^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

Ecuación 1 Formula para estimar la muestra

Donde:

α = nivel de confianza: 95%

$Z\alpha/2$ = margen de confiabilidad: 1.96

P = probabilidad de éxito: 0.5

Q = probabilidad de fracaso: 0.5

E = error permitido: 0.05

N = tamaño de la población: 190

n = tamaño de la muestra: 128

Remplazando datos:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 190}{(0.05 \times 0.05)(190 - 1) + (1.96 \times 1.96)0.5 \times 0.5} = \frac{182.4}{0.47 + 0.96} = \frac{182.4}{1.43}$$

Ecuación 2 Formula para estimar muestra

$$n = 127.55$$

$$n = 128$$

Para el siguiente trabajo de investigación, la muestra fue la misma que la población seleccionada.

Unidad de análisis:

Licenciada en enfermería que labora Hospital Uldarico Rocca Fernández.

Técnico de enfermería que labora en el Hospital Uldarico Rocca Fernández.

Criterios de inclusión:

- Licenciadas de enfermería (o) y técnicas(o) de enfermería de ambos sexos que laboran regularmente en forma presencial de todos los servicios del Hospital Uldarico Rocca Fernández que desean participar en el presente estudio y firmen el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Licenciadas (o) de enfermería y técnicas (o) de enfermería que no laboren en el momento de la recolección de datos por enfermedad o licencia
- Licenciadas de enfermería (o) y técnicas(o) de enfermería de ambos sexos que laboran regularmente en forma presencial de todos los servicios del Hospital Uldarico Rocca Fernández que no desean participar en el presente estudio y no firmen el consentimiento informado

3.3. Operacionalización de variables

Variable X:

Riesgos ocupacionales del personal de enfermería:

Riesgo biológico

Riesgo químico

Riesgo físico

Riesgo ergonómico

Riesgo Psicosocial

Variable Y:

Desempeño laboral: Producir efecto sobre el desempeño laboral

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Operacional	Tipo de variable	Categorización	Estadígrafo
Riesgos ocupacionales	<p>Para medir los riesgos ocupacionales se utilizó el instrumento riesgos laborales que fue creado y validado por Colan, D. y Nuñez, L en Lima el año 2014, modificado por Saavedra Ghohana el 2019.</p> <p>Consta de 27 ítems, dividido en 5 dimensiones: Riesgo físico (5), Riesgo químico (6), Riesgo biológico (5), Riesgo ergonómico (5) y Riesgo Psicosocial (6); cada ítem tiene 5 puntos en escala Likert.</p> <p>Puntaje final 135 puntos</p>	Ordinal	<p>Riesgo Biológico, Físico, y Ergonómico:</p> <p>de 5 a 14 puntos es Bajo,</p> <p>y de 15 a 25 puntos es Alto.</p> <p>Riesgo Químico, y Psicosocial:</p> <p>de 7 a 17 puntos es Bajo,</p> <p>y de 18 a 30 puntos es Alto.</p>	<p>Porcentaje</p> <p>prueba Exacta de Fisher</p>

Desempeño laboral	<p>Para medir el desempeño laboral se utilizó la encuesta que fue elaborado por el MINSA Lima Perú 2002, siendo adaptado por Bravo Huerta María del Carmen. Consta de 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones que son: Dominio de funciones (3), profesionalismo (7), aptitud (4) y satisfacción laboral (6). Cada ítem tiene 4 puntos del 1 al 4 haciendo el puntaje final 80 puntos.</p>	Ordinal	<p>Dominio de funciones: de 3 a 8 puntos es Deficiente, y de 9 a 12 puntos es Eficiente.</p> <p>Profesionalismo: de 7 a 18 puntos es Deficiente, y de 19 a 28 puntos es Eficiente.</p> <p>Aptitudes: de 4 a 10 puntos es Irresponsable, y de 11 a 16 puntos es Responsable.</p> <p>Satisfacción laboral: de 6 a 15 puntos es Baja, y de 16 a 24 puntos es Alta.</p> <p>Desempeño laboral: de 20 a 56 puntos es Deficiente de 57 a 69 puntos es Regular de 70 a 80 puntos es Satisfactorio</p>	<p>Porcentaje</p> <p>prueba Exacta de Fisher</p> <p>Porcentaje</p> <p>Prueba Exacta de Fisher</p> <p>Correlación de Spearman</p>
Edad	<p>La edad fue medida por el número de años cumplidos en el momento de la aplicación del instrumento.</p> <p>Categoría establecida en el estudio de Escobar D. y Vargas R 2017.</p> <p>El Tiempo de servicio fue medido</p>	Nominal	<p>a) 21-30 años</p> <p>b) 31-40 años</p> <p>c) 41-50 años</p> <p>d) 51 y más años</p> <p>a) 1- 5 años</p>	<p>Porcentaje</p> <p>Correlación de Spearman</p> <p>Porcentaje</p>

Tiempo de servicio	por el número de años prestado en la institución. Categoría establecida en el estudio de Saavedra Ghohana el 2019.	Nominal	b) 6-10 años c) 11-15 años d) 16-20 años e) 21 y más años	Correlación de Spearman
---------------------------	---	---------	--	-------------------------

3.4. Instrumentos

Para medir Riesgo ocupacional, se utilizó el cuestionario de riesgos laborales que fue creado y validado por Colan, D. y Nuñez, L. en Lima en el año 2014 y nuevamente validado por Saavedra Ghohana el 2019. Este cuestionario que está constituido por algunos datos sociodemográficos que son: sexo, edad, tiempo que labora en el servicio, cargo que ocupa, servicio donde labora, fecha y número del cuestionario, consta de 27 preguntas de las 5 dimensiones de Riesgo ocupacionales: Riesgos Físicos (5), Riesgos Químicos (6), Riesgos Biológicos (5), Riesgos, Ergonómicos (5), Riesgos Psicosociales (6). Cada área será valorada a través de una escala de Likert con las siguientes denominaciones: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Muchas Veces (4), Siempre (5). El Puntaje total es de 235 puntos.

La interpretación:

Riesgo Biológico, Físico, y Ergonómico:

de 5 a 14 puntos es Bajo, y

de 15 a 25 puntos es Alto.

Riesgo Químico, y Psicosocial:

de 7 a 17 puntos es Bajo, y

de 18 a 30 puntos es Alto.

Estos puntos de corte se obtuvieron tomando los valores mínimo y máximo teóricos o posibles por dimensión, luego se halló el percentil 50 que es la mediana teórica, para dividir en 2 categorías.

El instrumento que se aplicó para medir el desempeño laboral fue el cuestionario elaborado a partir de los Talleres Regionales de Formulación del Programa de Gestión de la Calidad y el Taller de Formulación de Estándares de Calidad para el Primer Nivel de Atención. MINSA Lima Perú 2002, siendo adaptado por Bravo Huerta María del Carmen. Consta de 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones que son: Dominio de funciones (3), profesionalismo (7), aptitud (4) y satisfacción laboral (6), Cada área será valorado hasta por 4 puntos con las siguientes denominaciones: Nunca (1), A veces (2), Muchas veces (3), y Siempre (4), el puntaje total es 80 puntos.

La interpretación es:

Dominio de funciones:

de 3 a 8 puntos es Deficiente, y

de 9 a 12 puntos es Eficiente.

Profesionalismo:

de 7 a 18 puntos es Deficiente, y

de 19 a 28 puntos es Eficiente.

Aptitudes:

de 4 a 10 puntos es Irresponsable, y

de 11 a 16 puntos es Responsable.

Satisfacción laboral:

de 6 a 15 puntos es Baja, y

de 16 a 24 puntos es Alta.

Estos puntos de corte se obtuvieron tomando los valores mínimo y máximo teóricos o posibles por dimensión, luego se halló el percentil 50 que es la mediana teórica, para dividir en 2 categorías ese rango.

y el Desempeño laboral fue dividido en 3 categorías, se tomó los valores mínimo y máximo, pero los puntos de corte se obtuvieron restando al promedio ± 1 desviación estándar:

de 20 a 56 puntos es Deficiente

de 57 a 69 puntos es Regular

de 70 a 80 puntos es Satisfactorio

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y prueba piloto.

Validez interna: para controlar la validez interna fue seleccionado a los sujetos en estudio que estén laborando en el área durante la pandemia del Covid 19, de cualquier modalidad de contrato porque todos están expuestos a dichos riesgos ocupacionales. No se pudo elegir al azar, todos los sujetos estuvieron en estudio y el cuestionario fue de manera anónima solo identificados con un código. El consentimiento informado fue firmado un día antes del llenado del cuestionario para evitar identificación de la persona.

Validez externa: Los resultados de este estudio se pueden generalizar a otros establecimientos de esta misma naturaleza, porque se estudió a todos los sujetos que conforma enfermería: profesional y técnico de enfermería del hospital, siendo un número representativo.

3.5. Procedimientos

Para la realización del presente trabajo de investigación se procedió de la siguiente manera:

- Se solicitó la aprobación del proyecto al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Se solicitó la autorización a la directora del Hospital Uldarico Rocca Fernández para desarrollar el estudio en la institución.
- Se solicitó la autorización al comité de capacitación y Comité de Ética de la Red Rebagliati

Una vez aceptada las solicitudes anteriores, se procedió a encuestar al personal de enfermería que forma parte del estudio previa firma del Consentimiento Informado.

3.6. Análisis de datos

Los datos fueron resumidos en tablas porcentuales, y en gráficos de barras y líneas. La edad y el tiempo de servicio se resumieron con promedios ponderados y medidas de dispersión. Para las pruebas de asociación entre la variable desempeño laboral y los riesgos ocupacionales se aplicó la prueba Exacta de Fisher; también se aplicó un modelo de regresión binaria para determinar qué características sociales, laborales o de riesgos ocupacionales tuvieron influencia en un desempeño deficiente. Además, se aplicó la correlación de Spearman entre el riesgo ocupacional y el desempeño laboral. En todas las pruebas de contraste se utilizó un nivel de significación de 0.05. El análisis fue realizado con el software estadístico STATA versión 17.

3.7. Consideraciones éticas

Aspectos de responsabilidad social: Para realizar este estudio se solicitaron los permisos y autorizaciones a las entidades correspondientes.

Se solicitó la autorización de participación al personal de enfermería licenciados y técnicos que laboran en todas las áreas mediante la firma de un consentimiento informado, brindándoles la información referente a los objetivos, alcances y resultados que se esperaban de este estudio, este documento estuvo supervisado por el Comité de Ética de la Red Rebagliati (ver anexo).

Los cuestionarios fueron codificados para su identificación y así salvaguardar la identidad de los profesionales.

Se tiene en cuenta en todo momento los principios éticos de No maleficencia, beneficencia, respeto a la autonomía y justicia.

IV. Resultados

- Análisis descriptivo de resultados

Se ha analizado a una muestra de 190 trabajadores de enfermería, entre técnicas (47.4%) y licenciadas (52.6%), con el fin de relacionar los riesgos ocupacionales sobre su desempeño laboral, en el contexto COVID-19 del Hospital Uldarico Rocca-ESSALUD, durante el 2021. La edad promedio (\pm desviación estándar) de este personal fue de 46.6 (\pm 8.9) años; y con un tiempo de servicio de 14.6 (\pm 8.6) años.

Tabla 1

Datos sociodemográficos y laborales del personal de enfermería

	n	%		n	%
Sexo			Servicio		
Mujer	170	89.5	Emergencia	32	16.8
Hombre	20	10.5	Sala de operaciones	26	13.7
Edad (años)			Neonat-pediatría	25	13.2
21 a 30	9	4.7	Hospitalización	36	19
31 a 40	39	20.5	UCIN COVID	32	16.8
41 a 50	64	33.7	Otros	39	20.5
51 a +	78	41.1			
Vínculo laboral			Cargo		
Nombrado	2	1.1	Técnica (o)	90	47.4
Contrato ley 728	139	73.2	Licenciada (o)	100	52.6
Contrato CAS	6	3.2	Labora en otra institución		
OtrosCAS			No	142	74.7
COVID	43	22.6	Sí	48	25.3

Fuente: Elaboración propia

El perfil predominante del personal de enfermería (Tabla 1) indicó que eran mujeres (89.5%), mayores de 40 años (74.8%), con vínculo laboral de contrato según Ley 728 (73.2%), y que laboran en los servicios de Hospitalización (19%), Emergencia (16.8%) y UCIN COVID (16.8%). En la categoría de Otros servicios (20,5) está la Central de esterilización, Centro Obstétrico y Consultorio externo con muy poca frecuencia. Un 25.3% labora paralelamente en

otras instituciones, y casi todos lo hacen en las áreas asistenciales, a excepción de dos enfermeras del área docente y 1 en el área administrativa.

Tabla 2

Riesgo ocupacional, dimensión biológica del personal de enfermería

En el servicio:	n	%
1. Tiene contacto directo con sangre u otros fluidos corporales	188	98.9
2. Usa gafas protectoras en procedimiento o intervención quirúrgica	151	79.5
3. Usa guantes para intervenciones en su área de labores	190	100.0
4. Usa mascarillas frente a procedimientos o intervenciones	189	99.5
5. Sufrió accidentes por manipular material punzocortante	61	32.1

Fuente: Elaboración propia

Los riesgos ocupacionales biológicos se presentan en la Tabla 2, casi todos los entrevistados han tenido contacto directo con fluidos corporales incluyendo la sangre (98.9%); preocupa que el personal de enfermería haya manifestado haber sufrido accidentes al manipular material punzocortante (32.1%), es destacable el uso de equipos de protección personal (EPP) en todas sus labores de intervención (93%). Por otro lado, ninguna de estas características tuvo relación ni con la edad ni con el sexo, ni con el resto de variables laborales, es decir, el riesgo ocupacional biológico está presente a cualquier edad, sexo, cargo, servicio, tiempo de servicio o vínculo laboral ($p > 0.05$).

Tabla 3

Riesgo biológico según cargo del personal de enfermería.

	Técnico/a		Licenciados/as		Total	
	n	%	n	%	n	%
Accidentes con material punzocortante						
No tuvo	62	68.9	67	67.0	129	67.9
Sí tuvo	28	31.1	33	33.0	61	32.1

Fuente: elaboración propia

Tanto en el grupo de técnicos/as como licenciados/as se observa (Tabla 3) que el 31.1% y 33% de este personal sufrieron de accidentes con materiales punzocortantes respectivamente, y esta diferencia porcentual de 1.9% no fue significativa ($p=0.877$).

Tabla 4

Riesgo ocupacional, dimensión química del personal de enfermería.

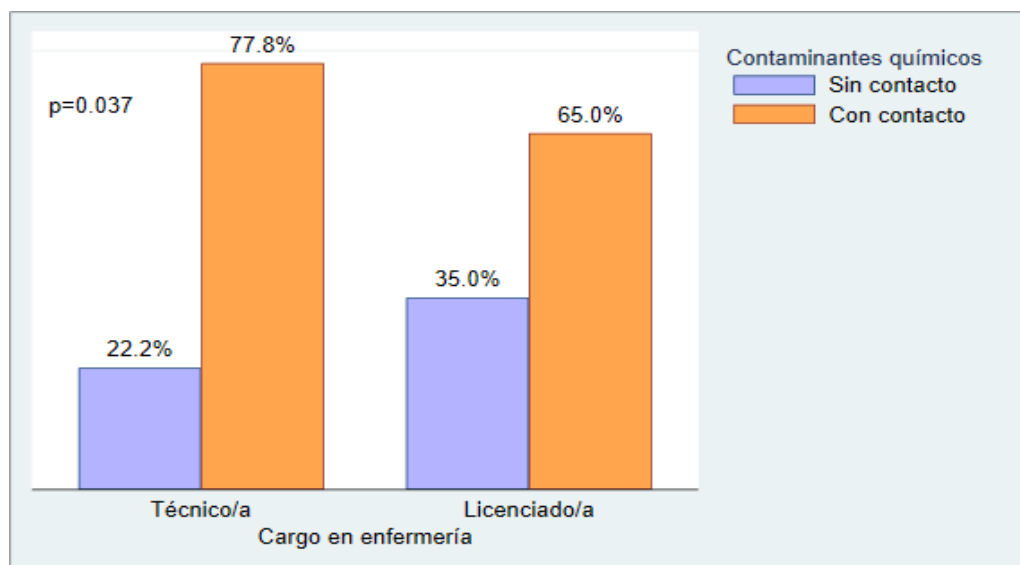
En el servicio:	n	%
1. Tiene contacto frecuente con contaminantes químicos	135	71.1
2. Tiene contacto con desinfectantes por más de 30 minutos	104	54.7
3. No se cumple las Normas de bioseguridad con productos químicos	130	68.4
4. Usar antisépticos le trajo consecuencias desfavorables a su salud	108	56.8
5. Experimentó reacciones dérmicas por contacto con medicamentos	76	40.0
6. Ha recibido capacitación sobre manejo de productos químicos	91	47.9

Fuente: elaboración propia

En los riesgos ocupacionales químicos, Tabla 4, menos de la mitad del personal de enfermería (47.9%) recibió capacitación sobre cómo manipular productos químicos, a pesar de que el (71.1%) estuvo en contacto con contaminantes químicos, y sumado a esto se observa que el (68.4%) de ellos mencionaron que no se cumplen las normas de bioseguridad con este tipo de productos. Es importante destacar que más de la mitad del personal de enfermería ha manifestado que el uso de antisépticos le ha traído problemas en su salud (56.8%) dentro de ellas reacciones dérmicas (40%).

Figura 1

Contacto frecuente con contaminantes químicos según cargo del personal de enfermería.



Fuente: elaboración propia

El contacto con los contaminantes químicos tiene asociación significativa con el cargo del personal de enfermería (Figura 1), esto es, en el personal técnico el 77.8% tuvo contacto con estos contaminantes, frente a 65% entre las licenciadas, siendo estas diferencias significativas ($p=0.037$), esto indica que el personal técnico de enfermería corre mayor riesgo de accidente químico que las licenciadas.

Tabla 5

Riesgo ocupacional, dimensión física del personal de enfermería.

En el servicio:	n	%
1. Está expuesto/a ruidos fuertes	136	71.6
2. Percibe temperaturas elevadas	147	77.4
3. Cuentan con iluminación adecuada	177	93.2
4. Está expuesto/ a radiación no ionizante	91	47.9
5. Cuentan con ventilación adecuada	105	55.3

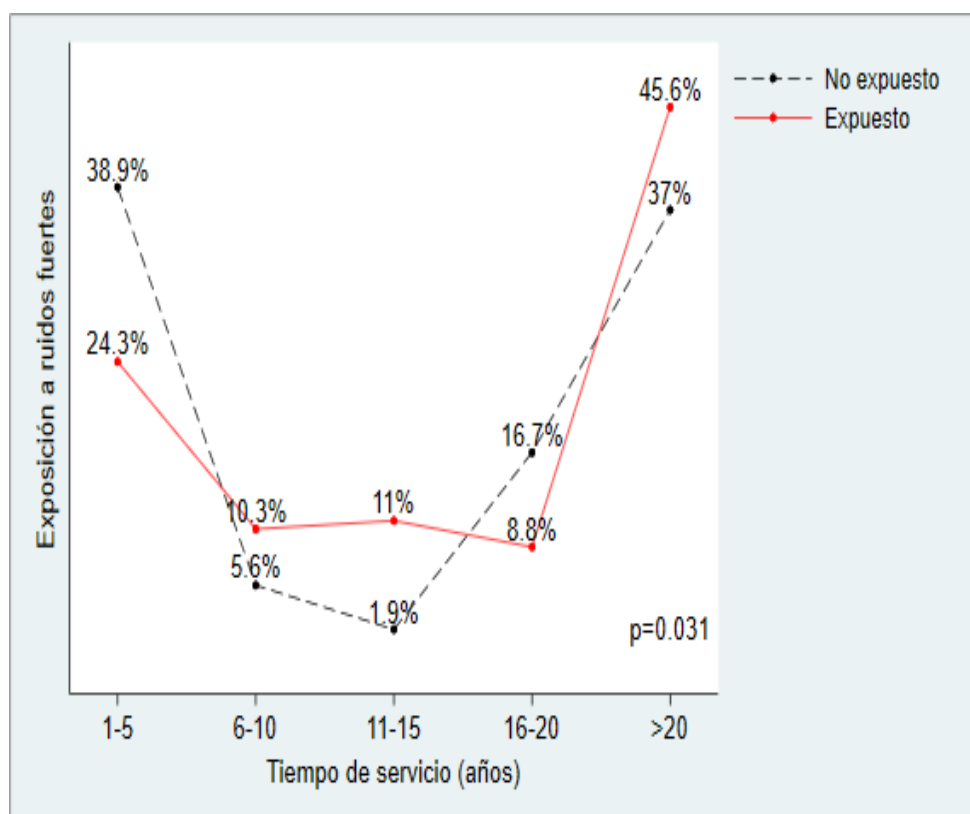
Fuente: elaboración propia

Con respecto a los riesgos ocupacionales físicos, la Tabla 5 muestra que, percibieron elevada temperatura en el lugar donde trabajan (77.4%), es importante remarcar que casi la

mitad del personal de enfermería (47.9%) estuvieron expuestos a radiaciones no ionizantes, es decir, que la energía de estas radiaciones, a pesar de ser baja, podría afectar a su salud, y esto se agrava porque dichas radiaciones no son evidentes como por ejemplo el ruido que afectó al 71.6% u otros factores negativos ambientales que los sentidos perciben.

Figura 2

Exposición a ruidos fuertes según tiempo de servicio del personal de enfermería



Fuente: elaboración propia

Solamente el tiempo de servicio estuvo asociado a la exposición de ruidos fuertes ($p=0.031$), tal como se muestra en la Figura 2, donde el personal con más de 20 años de servicios siente que está expuesto a ruidos fuertes (45.6%). Cabe mencionar que las radiaciones no ionizantes no tuvieron asociación con las características demográficas o laborales del personal, indicando que estas radiaciones afectan sin importar la edad, tiempo de servicio, sexo, vínculo laboral, o servicio donde laboran.

Tabla 6

Riesgo ocupacional, dimensión ergonómica del personal de enfermería

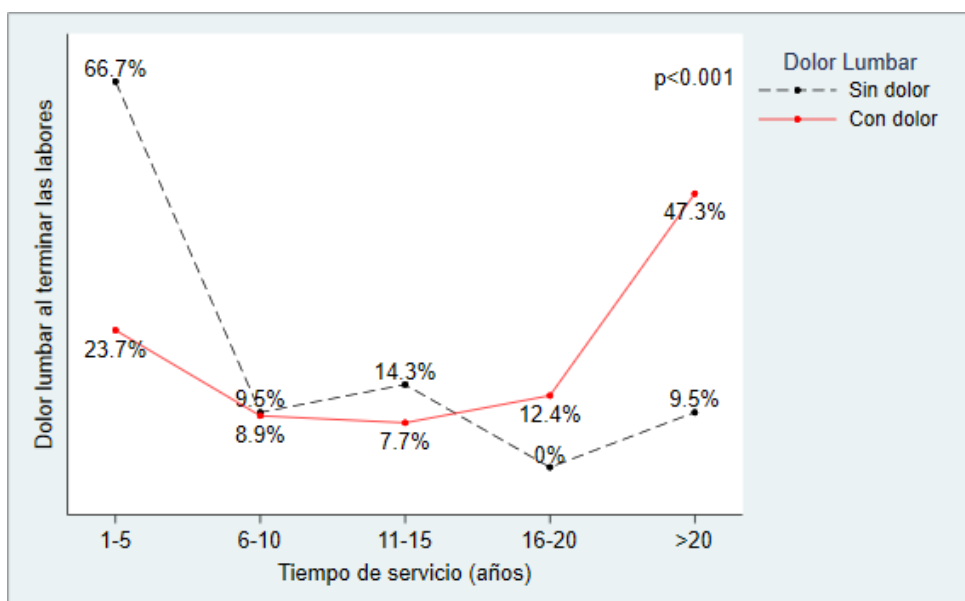
En el servicio:	n	%
1. No existe mobiliario adecuado para el descanso del personal	165	86.8
2. Padeció de dolor lumbar al término de la Jornada laboral	169	88.9
3. Permanece de pie durante el cumplimiento de sus funciones	189	99.5
4. Mantiene posturas inadecuadas cuando realiza su trabajo	159	83.7
5. Manipula objetos, o cosas pesadas (+12Kg) en sus labores	154	81.1

Fuente: elaboración propia

La dimensión ergonómica del riesgo ocupacional, fue la que más afectó a la salud del personal, a pesar de que esta dimensión no tuvo ningún efecto en el desempeño laboral, es decir, que casi todo el personal de enfermería puede rendir y desempeñarse eficientemente a pesar de las malas condiciones ergonómicas, como el dolor lumbar (88.9%), estar de pie en el horario laboral (99.5%), no contar con mobiliario adecuado (86.8%), según los resultados de la Tabla 6.

Figura 3

Dolor lumbar al terminar la jornada laboral según tiempo de servicio del personal de enfermería



Fuente: elaboración propia

De la Figura 3 se observa que el dolor lumbar tuvo asociación muy significativa ($p < 0.001$) con el tiempo de servicio, mostrando que el personal con más de 15 años de servicio son los que con mayor frecuencia sufren dolor lumbar por sus actividades laborales, en especial los que tienen más de 20 años de servicio (47.3%).

Tabla 7

Riesgo ocupacional, dimensión psicosocial del personal de enfermería.

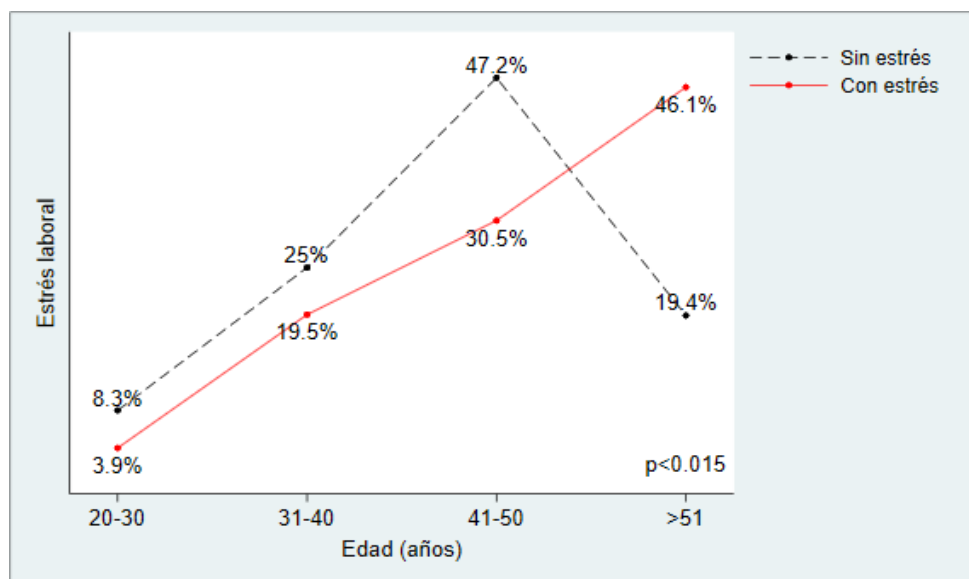
En el servicio:	n	%
1. Al ejecutar sus actividades le ocasiona estrés laboral	154	81.1
2. Su trabajo cambió su comportamiento y estilo de vida	128	67.4
3. En su área laboral percibe mal clima laboral	92	48.4
4. Realiza jornadas no programadas	82	43.2
5. Distingue la sobrecarga laboral al realizar su trabajo	143	75.3
6. Se siente emocionalmente agotada/o por su trabajo	118	62.1

Fuente: elaboración propia

Con respecto a los factores psicosociales, Tabla 7, se observa que el estrés laboral (81.1%) y la sobrecarga laboral (75.3%) fueron los riesgos psicosociales que más afectaron a este personal de enfermería. De estos riesgos solo el estrés laboral estuvo asociado a la edad del personal, esto quiere decir que el estrés laboral se presenta sin diferencia el sexo ni las demás características sociales o laborales a excepción de la edad.

Figura 4

Estrés laboral según edad del personal de enfermería.



Fuente: elaboración propia

De todo el personal de enfermería que presentaron estrés laboral, Figura 6, se observa que el 46.1% eran mayores de 50 años de edad, es decir, hay una relación directa y significativa entre la edad y el estrés laboral ($p=0.015$).

Tabla 8

Desempeño laboral del personal de enfermería.

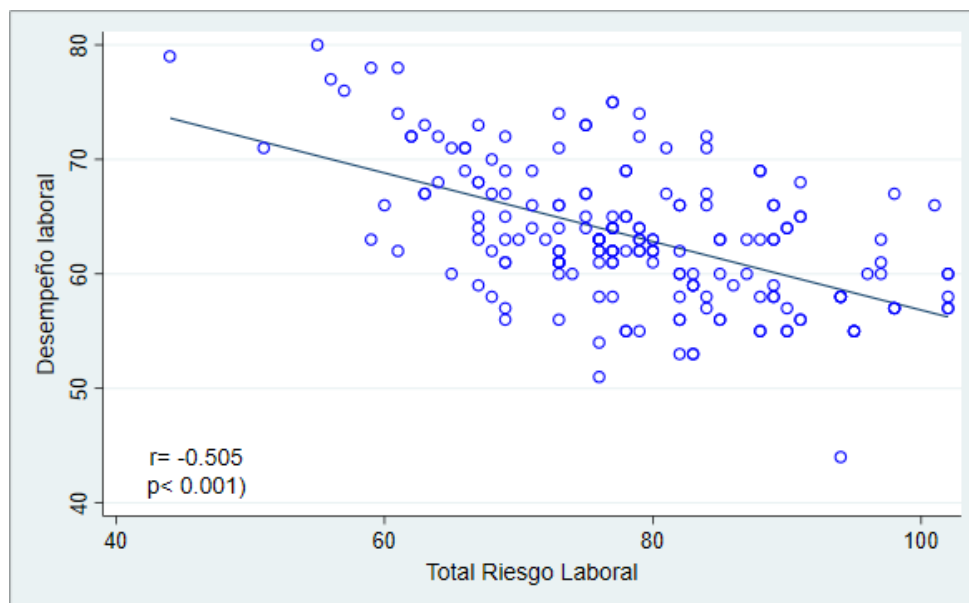
	n	%		n	%
Dominio de Funciones			Aptitudes		
Deficiente	12	6.3	Irresponsable	2	1.1
Eficiente	178	93.7	Responsable	188	99.0
Profesionalismo			Satisfacción laboral		
Deficiente	9	4.7	Baja	118	62.1
Eficiente	181	95.3	Alta	72	37.9

Fuente: elaboración propia

La Tabla 8 resume las características del desempeño laboral del personal de enfermería. Resalta que casi todos (99%) mostraron responsabilidad en la dimensión Aptitudes del desempeño, y que profesionalmente el 95.3% eran eficientes, así como en el dominio de sus funciones; el aspecto negativo es que más de la mitad (62.1%) presentaron una baja satisfacción laboral.

Figura 5

Desempeño laboral según riesgo ocupacional del personal de enfermería



Fuente: elaboración propia

El personal de enfermería está representado por cada uno de los puntos de la Figura 5, y se observa que cuando el riesgo ocupacional disminuye sus puntajes (indicando bajo riesgo), entonces el desempeño laboral aumenta, y viceversa, cuando los puntajes del riesgo ocupacional aumentan entonces el desempeño laboral disminuye, es decir, hay una relación ($\rho = -0.505$; $p < 0.001$) inversamente proporcional y significativa entre desempeño y riesgo ocupacional, por lo tanto, el desempeño satisfactorio se correlaciona con bajo riesgo ocupacional, y el desempeño deficiente con alto riesgo ocupacional.

Tabla 9

Desempeño según dimensiones del riesgo ocupacional del personal de enfermería

	Desempeño laboral						p
	Deficiente (n=24)		Regular (n=136)		Satisfactorio (n=30)		
	n	%	n	%	n	%	
Riesgo biológico							0.053
Bajo	20	83.3	131	96.3	29	96.7	
Alto	4	16.7	5	3.7	1	3.3	
Riesgo químico							0.104
Bajo	13	54.2	71	52.2	22	73.3	

Alto	11	45.8	65	47.8	8	26.7	
Riesgo físico							0.000
Bajo	6	25	61	44.9	26	86.7	
Alto	18	75	75	55.1	4	13.3	
Riesgo ergonómico							0.001
Bajo	0	0	2	1.5	6	20	
Alto	24	100	134	98.5	24	80	
Riesgo psicosocial							0.003
Bajo	9	37.5	84	61.8	25	83.3	
Alto	15	62.5	52	38.2	5	16.7	

Fuente: elaboración propia

Al analizar el riesgo ocupacional según sus dimensiones frente al desempeño laboral, Tabla 9, se halló que sólo los riesgos físicos ($p < 0.001$), ergonómicos ($p = 0.001$), y psicosociales ($p = 0.003$) se asociaron al desempeño laboral, es decir, cuando los riesgos físicos, ergonómicos, o psicosociales son altos entonces el desempeño laboral será deficiente. También cabe señalar que el riesgo biológico está presente en todo el personal, tenga un desempeño deficiente, regular o satisfactorio.

Tabla 10

Factores asociados a un desempeño laboral deficiente del personal de enfermería.

	OR	p	IC95%	
-Estar expuesto a radiación no ionizante	2.02	0.040	1.03	3.93
-Sufrir accidentes por manipular material punzocortante	2.24	0.034	1.06	4.71
-Sus actividades laborales le ocasionan estrés laboral	3.28	0.009	1.34	8.04
- En su área laboral percibe mal clima laboral	2.43	0.010	1.23	4.79
- Existe mobiliario adecuado para el descanso	0.31	0.021	0.12	0.84

*Odds ratio, IC95%=intervalo de confianza

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la Tabla 10 pueden estar solapando determinados riesgos individuales como es el caso del riesgo ocupacional biológico, por ello se han calculado en qué medida un riesgo ocupacional específico es un factor asociado a un desempeño deficiente (Tabla 10), hallando que si un personal de enfermería está expuesto a radiación no ionizante tendrá 2 veces

más probabilidad de desempeñarse de forma deficiente (OR=2.02); los que sufren accidentes por manipular instrumentos punzocortantes tendrán 2 veces más chance de un desempeño deficiente (OR=2.24); el estrés laboral fue el riesgo ocupacional más grave, pues si el personal presenta estrés laboral tendrá más de 3 veces la probabilidad de que su desempeño sea deficiente (OR=3.28); y percibir un mal clima laboral tendrá 2 veces y media más chance de un desempeño deficiente (OR=2.43).

A parte de estos 4 riesgos laborales que influyen en un desempeño laboral deficiente, también se determinó un quinto factor pero que resultó protector, es decir, cuando existe mobiliario adecuado para el descanso del personal entonces la probabilidad de un desempeño deficiente disminuye en un 69% (OR=0.31).

-Prueba de hipótesis

Para los siguientes contrastes de hipótesis, se realizaron las pruebas de Fisher (Tabla 9), de regresión logística (Tabla 10), y la correlación de Spearman (Figura 5); cabe señalar que el modelo de regresión logística consideró a varios aspectos individuales del riesgo ocupacional, resultando altamente explicativo del desempeño laboral (LR Chi²=44.97; $p < 0.001$).

Prueba de hipótesis general

Ha: Los riesgos ocupacionales del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

H0: Los riesgos ocupacionales del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

Como existe una correlación significativa e inversa entre riesgo ocupacional y desempeño laboral (correlación de Spearman, $r = -0.505$; $p < 0.001$), donde el desempeño

depende del riesgo ocupacional (pruebas de Fisher y regresión logística), entonces, se rechaza la hipótesis nula H_0 , y se concluye que el riesgo ocupacional sí se relaciona con el desempeño laboral.

-Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

Ha1: Los aspectos sociodemográficos del personal de enfermería tienen relación con los riesgos ocupacionales y con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

H01: Los aspectos sociodemográficos del personal de enfermería no tienen relación con riesgos ocupacionales y con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

Como el cargo del personal de enfermería se asocia significativamente con el riesgo químico (prueba de Fisher; $p=0.037$), y su edad se asocia con el riesgo psicosocial (prueba de Fisher; $p=0.015$), entonces, se rechaza la hipótesis nula H_{01} , y se concluye que hay algunos aspectos sociodemográficos tienen relación con los riesgos ocupacionales.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha2: Algunos aspectos laborales del personal de enfermería tienen relación con los riesgos ocupacionales y con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

H02: Los aspectos laborales del personal de enfermería no tienen relación con los riesgos ocupacionales y con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

Como el tiempo de servicio del personal de enfermería se asocia significativamente con el riesgo ocupacional físico (prueba de Fisher; $p=0.031$) y con el riesgo ocupacional ergonómico (prueba de Fisher; $p<0.001$), entonces, se rechaza la hipótesis nula H_{02} , y se concluye que hay algunos aspectos laborales que tienen relación con los riesgos ocupacionales.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha3: Los riesgos biológicos del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

H03. Los riesgos biológicos del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19

Como existe una asociación significativa entre desempeño laboral y el riesgo biológico de sufrir accidentes por manipular material punzocortante (regresión logística; $p=0.034$), entonces, se rechaza la hipótesis nula H03, y se concluye que el riesgo ocupacional biológico se relaciona en el desempeño laboral sólo cuando se trata de accidentes con material punzocortante.

Prueba de hipótesis específica 4

Ha4: Los riesgos químicos del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

H04. Los riesgos químicos del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19

Como no existe una asociación significativa entre desempeño laboral y el riesgo químico ni en general (prueba de Fisher; $p=0.104 > 0.05$), ni en particular (modelo logístico de la Tabla 10), entonces, no se rechaza la hipótesis nula H04, y se concluye que **el riesgo ocupacional químico no se relaciona** en el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 5

Ha5: Los riesgos físicos del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

H05. Los riesgos físicos del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19

Como existe una asociación significativa entre desempeño laboral y el riesgo físico en general (prueba de Fisher; $p < 0.001$), y en particular al estar expuesto a radiación no ionizante (regresión logística; $p = 0.040$), entonces, se rechaza la hipótesis nula H05, y se concluye que el riesgo ocupacional físico sí se relaciona en el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 6

Ha6: Los riesgos ergonómicos del personal de enfermería se relaciona con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

H06. Los riesgos ergonómicos del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19

Como existe una asociación entre desempeño laboral y el riesgo ergonómico protector de la existencia de mobiliario adecuado para el descanso (regresión logística; $p = 0.021$), entonces, no se rechaza la hipótesis nula H06, y se concluye que el riesgo ocupacional ergonómico tiene relación protectora en el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 7

Ha7: Los riesgos Psicosociales del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.

H07. Los riesgos psicosociales del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19

Como existe una asociación significativa entre desempeño laboral y el riesgo psicosocial en general (prueba de Fisher; $p = 0.003$) y en particular con el estrés laboral (regresión logística; $p = 0.009$) y con el mal clima laboral (regresión logística; $p = 0.010$),

entonces, se rechaza la hipótesis nula H07, y se concluye que el riesgo ocupacional psicosocial sí se relaciona con el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 8

Ha8: El desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 es satisfactorio.

H08. El desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 no es satisfactorio.

Como el desempeño laboral fue eficiente en el dominio de funciones y en profesionalismo en el 93.7% y 95.3% del personal respectivamente, y en aptitudes fueron responsables el 99% del personal (ver Tabla 8), entonces, se rechaza la hipótesis nula H08, y se concluye que el desempeño laboral fue satisfactorio en más del 90% del personal de enfermería.

V. Discusión de resultados

El personal de enfermería, profesional y técnico por la naturaleza de su trabajo en primera línea en la atención brindada a los pacientes en pandemia o no, es vulnerable a riesgos, lesiones, enfermedades y muchas veces a la muerte como se evidenció con llegada del COVID-19 según lo reportado en el Perú y en el mundo, sin embargo demostrando su profesionalismo, responsabilidad, compromiso ético y moral, ha laborado durante la pandemia arriesgando su vida, bajo malas condiciones en un sistema sanitario caótico y precario.

El presente estudio titulado “Riesgo ocupacional y desempeño laboral en el contexto del COVID 19 del personal de enfermería– Hospital Uldarico Rocca Lima 2021” abordado en primer lugar, identificar la relación entre riesgos ocupacionales del personal de enfermería y desempeño laboral. De acuerdo a este análisis se ha determinado que existe una relación ($\rho = -0.505$; $p < 0.001$) inversamente proporcional y significativa entre desempeño y riesgo ocupacional, por lo tanto, el desempeño satisfactorio se correlaciona con bajo riesgo ocupacional, y el desempeño deficiente con alto riesgo ocupacional, similares resultados hallaron Mitma y Robles en su estudio con un nivel de correlación alta, entre el riesgo ocupacional y el desempeño laboral (Rho de Spearman: 0.71). (Mitma & Robles, 2018), para Salvador Matta también existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ocupacionales y el desempeño profesional de los trabajadores de la Clínica con resultado Chi cuadrado $p < 0,05$ (0,004). (Salvador, 2020) y Brito halló la correlación entre Riesgos Laborales y el Rendimiento laboral en los colaboradores de la institución incidiendo que estos riesgos se producen ya sea por la falta de colaboración de los empleados al momento de cumplir con las reglas para evitar o disminuir los accidentes en los centros de trabajo. (Brito, 2016). Lo que queda demostrado que los riesgos ocupacionales tienen relación con el desempeño laboral, con la llegada de la pandemia del Covid-19 se agrava esta situación por la magnitud de daños que producen en el personal de primera línea con es el personal de enfermería. Algunos riesgos

ocupacionales tienen mayor impacto en el desempeño laboral, como los riesgos físicos ($p < 0.001$), ergonómicos ($p = 0.001$), y psicosociales ($p = 0.003$) es decir, cuando los riesgos físicos, ergonómicos, o psicosociales son altos entonces el desempeño laboral será deficiente. También cabe señalar que el riesgo biológico está presente en todo el personal, tenga un desempeño deficiente, regular o satisfactorio como vamos analizar.

Analizando los resultados de algunos aspectos sociodemográficos destacables en el estudio se puede mencionar que la mayor cantidad de trabajadores pertenecen al sexo femenino (89.5%) similares a otros estudios como de Ron que halló el 78% del personal de enfermería era mujer (Ron, 2018), Centeno en su estudio de 40 investigaciones seleccionadas sobre factores de riesgos ocupacionales en el personal de enfermería, la totalidad tenía predominio femenino (Centeno, 2021) y otros, esto puede deberse que la enfermería sigue siendo una profesión femenina desde la historia patriarcal del siglo XIX, pasar de ser ocupación a profesión y a pesar del progreso de la ciencia de la enfermería, hay retos por cumplir relacionado con la imagen. (Bernalte, 2015). Destaca en este cuadro la edad del personal de enfermería que superó los 40 años (74.8%) y que ha sostenido la atención de los pacientes durante toda la pandemia, este personal mayormente es de planta, lo que se puede corroborar con el tipo de contrato que tiene, mayormente contratado bajo la ley 728. Por otro lado, hay un grupo de trabajadores que labora paralelamente que son los más jóvenes con modalidad de contrato CAS y CAS COVID, por su naturaleza de contrato temporal.

Al analizar los aspectos sociodemográficos con riesgos ocupacionales, se encontró que la edad se correlaciona con el riesgo psicosocial, donde el estrés laboral fue de mayor frecuencia, es así como de todo el personal de enfermería que presentó estrés laboral, el 46.1% eran mayores de 50 años de edad, observando una relación directa y significativa entre la edad y el estrés laboral ($p = 0.015$), es decir cuanta más edad tiene el personal de enfermería presenta mayor estrés y este se presenta sin diferencia del sexo ni las demás características

sociodemográficas o laborales estudiadas. Sin embargo Dávalos halló en su estudio que no existe relación entre el nivel de estrés y la edad, en todas las edades estudiadas se presentó el estrés medio (Dávalos, 2005), Así mismo Carrillo et al analizó las variables socio-demográficas como género, edad, tipo de contrato, antigüedad en el servicio, no mostró diferencia estadística ($p \geq .05$) entre éstas variables, lo que concluyó que el estrés está presente, sin distinción de la edad del personal de enfermería (Carrillo et al., 2020) Si bien es cierto, la edad no fue una variable determinante para el estrés antes de la pandemia, en nuestro estudio se halló relación significativa, se puede afirmar que en el contexto del Covid-19 el riesgo psicosocial sobre todo el estrés estuvo presente en los trabajadores de más edad debido al temor de exposición a este virus que podrían enfermar, morir o contagiar a su familia.

El estrés laboral (81.1%) y la sobrecarga laboral (75.3%) dentro de la dimensión psicosocial fueron los que presentaron altos porcentajes; sobre estos hallazgos hay numerosos estudios más aún en la pandemia del Covid-19 por el impacto en la salud mental de los trabajadores de salud, específicamente en el personal de enfermería. Marques y Saraiva encontraron en sus revisiones, alteraciones del sueño, síntomas depresivos, síntomas somáticos, ansiedad, estrés, fatiga, riesgo de síndrome de Burnout, riesgo de estrés postraumático en trabajadores de enfermería en el contexto del Covid-19 (Marques & Saraiva, 2022), Lloré destaca en su estudio que los profesionales de enfermería que se enfrentan a la pandemia de Covid-19 han demostrado depresión, ansiedad y estrés, (Lloré, 2021) es necesario el apoyo emocional y estrategias de afrontamiento para mejorar la salud mental en estos grupos ocupacionales y sobre la carga laboral un estudio reciente de Betancourt et al hallaron que el 71% de los profesionales encuestados mencionan no tener suficiente tiempo para realizar todas las tareas de enfermería (Betancourt et al., 2020) lo que confirman los hallazgos en este estudio. Al correlacional el riesgo Psicosocial con desempeño laboral se ha obtenido que, existe relación significativa entre estas variables, se aplicó la prueba Exacta de Fisher ($p=0.003$) vale decir si

los riesgos psicosociales son altos entonces el desempeño laboral será deficiente. Similares estudios como de Yapas Bartolo que halló con un nivel de significancia de (0,001 $p < 0,05$), que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal del laboratorio de HFMS para realizar la tarea, cuanto mayor es el factor de riesgo psicosocial, menor es el desempeño laboral. (Yapas, 2021), y Morales obtuvo relación significativa entre estrés del personal de enfermería con el desempeño laboral con un nivel de significancia (0,00 $p < 0,05$) (Morales, 2018).

En el contexto de Covid-19 donde actualmente nos encontramos todavía, como antes de esta pandemia, el personal de enfermería está expuesto frecuentemente a los riesgos biológicos, pero estos se acentúan pues se transmiten por gotitas y contacto con fluidos y superficies contaminadas, las infecciones respiratorias son peligrosas porque son invisibles por ello se transmiten fácilmente y son difíciles de controlar. La exposición a sangre y fluidos corporales es frecuente por la naturaleza de su trabajo, así lo demostró el presente estudio que el (98.9%) del personal encuestado está expuesto a este riesgo. Similares estudios corroboran este hallazgo como, Rosadio que encontró que el 78,4% del personal de enfermería en emergencias percibieron un nivel alto de riesgo laboral biológico (Rosadio, 2019), por otro lado, Pereira et al en su estudio, el riesgo biológico fue de mayor frecuencia entre sus encuestados (94.2%) (Pereira et al., 2020). Es importantes destacar de los resultados en este riesgo, el uso de equipos de protección personal (EPP) en todas sus labores de intervención del personal de enfermería (93%), ya que contribuyó junto con otras medidas a la prevención y minimización de las consecuencias de los riesgos ocupacionales presentes en el entorno laboral sobre todo en este contexto.

Dentro del riesgo biológico encontramos a los accidentes por manipular material punzocortante, hallando que el (32.1%) del personal de enfermería sufrió este tipo de accidentes en el presente estudio, situación preocupante debido a ser fuentes potenciales de

enfermedades infectocontagiosas por lo que, el reporte y seguimiento del trabajador es muy importante para tomar medidas oportunas. Situación similar encontró Jiménez et al en su estudio, el personal de enfermería es el que sufre estos accidentes (71%), se reportó el mismo día del evento (50%), se presentan más en el área de hospitalización (23%) y; (70%) dentro de la habitación del paciente, el accidente fue con aguja (44%) y lanceta (22%). Sin embargo, a los 12 meses del accidente solo el 3% concluyó seguimiento (Jimenez et al., 2015), lo que indica que el personal de enfermería que sufre estos accidentes no los reporta y en los que son reportados no hay continuidad en sus controles posteriores. Finalmente, el CDC (Centros para el control de enfermedades) estima que cada año 385.000 lesiones por pinchazos con agujas y otros instrumentos cortopunzantes suceden en trabajadores hospitalarios; un promedio de 1000 lesiones por día (MINSA, 2011), de allí su gran importancia en disminuir estas cifras alarmantes.

Referente al riesgo químico el personal de enfermería tiene contacto frecuente con productos químicos en su labor diaria más aún por la presencia del Covid-19 por el aumento del uso de desinfectantes, jabones, alcoholes, hipoclorito de sodio y otros materiales de limpieza en lugares donde hay dispersores de material biológicos en los que causa la infección respiratoria, como lo evidencia los resultados del presente estudio que el (71.1%) de los encuestados estuvo en contacto con contaminantes químicos y más de la mitad ha manifestado que el uso de antisépticos le ha traído problemas en su salud (56.8%) dentro de ellas reacciones dérmicas (40%), de igual manera Antiñapa, en su estudio encontró que los profesionales de enfermería durante la pandemia del Covid-19 están expuestos en un 67% a riesgos químicos, además existe probabilidad de que este profesional pueda desencadenar reacciones irritantes, alérgicos, tóxicos, o cancerígenos (Antiñapa, 2021). Con respecto a capacitación sobre estos riesgos, los resultados obtenidos indican que menos de la mitad del personal de enfermería (47.9%) recibió capacitación sobre cómo manipular productos químicos, y sumado a esto se

observa que el (68.4%) de ellos mencionaron que no se cumplen las normas de bioseguridad con este tipo de productos Antiñapa también menciona en su estudio el 50% ha recibido algún tipo de capacitación sobre el manejo de estos productos, asimismo Briceño et al. encontró que el 92% del personal de enfermería manifestaron que desconocen procedimientos escritos de prevención y no reciben adiestramiento en el manejo de productos químicos (Briceño et al., 2006), estos resultados no se muestran alentadores, los riesgos químicos están presentes en todo el proceso de atención directa e indirecta con los pacientes, sin embargo no tiene la debida atención desde los usuarios hasta las autoridades sanitarias, pese a producir daños graves a la salud a corto y largo plazo de acuerdo a su concentración, manipulación y exposición. En el estudio también se ha demostrado que el contacto con los contaminantes químicos tiene asociación significativa con el cargo del personal de enfermería esto es, en el personal técnico el 77.8% tuvo contacto con estos contaminantes, frente a 65% entre las licenciadas, siendo estas diferencias significativas ($p=0.037$), esto indica que el personal técnico corren mayor riesgo de accidente químico que las licenciadas, esto debido a que el personal técnico realiza la limpieza, desinfección de equipos y mobiliarios.

En los riesgos ocupacionales físicos, el personal de enfermería percibió elevada temperatura en el lugar donde trabajan (77.4%) y (44.7%) inadecuada ventilación, ambas condiciones termo higrométricas que van juntas; nos indican que los ambientes donde trabajan, predisponen a la propagación de enfermedades infecciosas especialmente las que se propagan por el aire como es el caso del Covid-19 (OPS, 2010), y el (47.9%) estuvieron expuestos a radiaciones no ionizantes, es decir, que la energía de estas radiaciones, a pesar de ser baja, podría afectar a su salud, y esto se agrava porque dichas radiaciones no son evidentes como por ejemplo el ruido que afectó al 71.6% u otros factores negativos ambientales que los sentidos perciben. Estudios coincidentes como de Pereira et al. que encontró que el (76,6%) personal de enfermería estuvo expuesto al ruido en el ambiente de trabajo (Pereira et al., 2020) , Espinola

encontró que el (78%) de sus encuestados percibieron presencia de ruidos en el trabajo (Espinola, 2018), por otro lado el tiempo de servicio estuvo asociado a la exposición de ruidos fuertes ($p=0.031$), donde el personal con más de 20 años de servicios siente que está expuesto a ruidos fuertes (45.6%), posiblemente el personal de enfermería con más años de servicio, ve incrementado el ruido de aparatajes como los monitores, bombas infusoras y sobre todo los alimentadores de oxígeno en todas sus modalidades que antes de pandemia no fueron tan demandantes.

Cabe mencionar que las radiaciones no ionizantes no tuvieron asociación con las características demográficas o laborales del personal, indicando que estas radiaciones afectan sin importar la edad, tiempo de servicio, sexo, vínculo laboral, o servicio donde laboran.

Finalmente, el riesgo ergonómico es el que afectó más a la salud del personal de enfermería a pesar que no tuvo ningún efecto con el desempeño laboral, pese a malas condiciones ergonómicas donde el dolor lumbar (88.9%), estar de pie en el horario laboral (99.5%), no contar con mobiliario adecuado (86.8%) pese a estas condiciones pudo rendir y desempeñarse adecuadamente en tiempos de pandemia del COVID-19, según sus respuestas al cuestionario, este hallazgo concuerda con Núñez que, en su estudio existe una relación negativa alta entre los riesgos ergonómicos y 94.4 % de buen desempeño laboral en el personal de enfermería durante la pandemia Covid-19 (Núñez, 2022), (Jaila,2018) en su tesis, no encontró influencia entre riesgo ergonómico y desempeño laboral ($p=0,582$). Estos hallazgos sorprenden como investigadora, porque vemos la carga de este riesgo laboral presente en el personal de enfermería, sin embargo, en tales condiciones en su mayoría manifestaron buen desempeño. Este hecho puede deberse a que el personal trata de calificarse de forma positiva en su desempeño, haciendo notar su profesionalismo y otras características, que pueden estar enmascarando su real desempeño laboral. Otros estudios al respecto como de Olazábal que halló una relación inversa baja, a medida que incrementa el riesgo ergonómico, disminuye

mínimamente el desempeño ocupacional ($r_s = -.387$), ($p = .000 > 0,05$) en el contexto del Covid-19 (Olazabal, 2022). Celin e Inga de igual manera obtuvieron alta exposición del personal de enfermería a riesgos ergonómicos por la sobre carga de trabajo por la pandemia Covid-19. (Celin & Inga, 2021). El dolor lumbar tuvo asociación muy significativa ($p < 0.001$) con el tiempo de servicio, mostrando que el personal con más de 15 años de servicio son los que con mayor frecuencia sufren dolor lumbar por sus actividades laborales, en especial los que tienen más de 20 años de servicio (47.3%), este hallazgo puede deberse que, a medida que aumenta la edad, aumenta el riesgo de padecer molestias osteomusculares y articulares que se ven incrementados por el trabajo diario con los pacientes y su entorno.

Relacionado a las dimensiones del desempeño laboral, el (99%) mostraron responsabilidad en la dimensión Aptitudes del desempeño, profesionalmente el 95.3% eran eficientes, así como en el dominio de sus funciones; el aspecto negativo es que más de la mitad (62.1%) presentaron una baja satisfacción laboral, podemos deducir que a pesar que el personal se desempeña bien en su ambiente de trabajo, no se encuentran satisfechos con las condiciones laborales, capacitación, líneas de carrera, recursos materiales para trabajar, etc. Al respecto Catacora y Rivera hallaron que el 54.2% del personal de enfermería durante la pandemia del Covid-19 presentaron satisfacción laboral promedio y 39.6% insatisfecho con nivel de significancia ($p = 0.009$) $p < 0.05$, en presencia de estrés (Catacora & Rivera, 2021); fenómeno que se presenta en el presente estudio donde el nivel de estrés es alto, también García *et al* encontraron algo satisfechos al personal de enfermería en dos instituciones, en la satisfacción intrínseca algo satisfechos, en la satisfacción extrínseca se percibieron indiferentes (García *et al.*, 2016), lo que demuestra que existe insatisfacción en algún grado, más aún durante la pandemia por sobrecarga física y mental, malas condiciones de trabajo, salarios bajos y falta de equipos de protección personal (EPP) adecuados para enfrentar el problema (Moura *et al.*, 2020) Asimismo se ha determinado algunos factores asociados a un desempeño laboral

deficiente hallando que si un personal de enfermería está expuesto a radiación no ionizante tendrá 2 veces más probabilidad de desempeñarse de forma deficiente (OR=2.02); los que sufren accidentes por manipular instrumentos punzocortantes tendrán 2 veces más chance de un desempeño deficiente (OR=2.24); el estrés laboral fue el riesgo laboral más grave, pues si el personal presenta estrés laboral tendrá más de 3 veces la probabilidad de que su desempeño sea deficiente (OR=3.28); y percibir un mal clima laboral tendrá 2 veces y media más chance de un desempeño deficiente (OR=2.43). También se determinó un quinto factor pero que resultó protector, es decir, cuando existe mobiliario adecuado para el descanso del personal entonces la probabilidad de un desempeño deficiente disminuye en un 69% (OR=0.31).

VI. Conclusiones

- ✓ Los riesgos ocupacionales si se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Contexto de Covid-19, y los riesgos identificados en el presente estudio son: riesgo físico, ergonómico y Psicosocial.

- ✓ De los **aspectos sociodemográficos**, el mayor porcentaje fueron mujeres, entre licenciados y técnicos de enfermería mayores de 40 años, la edad está relacionada al riesgo Psicosocial.

- ✓ De los **aspectos laborales**, el tiempo de servicio se asocia con el dolor lumbar (riesgo ergonómico) y con el riesgo laboral físico, el cargo del personal de enfermería se relaciona con el riesgo químico.

- ✓ De los **riesgos biológicos**, una tercera parte del personal de enfermería, ha sufrido accidentes al manipular material punzocortante sin diferencia entre licenciados y técnicos, este evento se relaciona con el desempeño laboral.

- ✓ De los **riesgos químicos**, el personal técnico corre mayor riesgo de accidente químico que las licenciadas. El desempeño laboral no se relaciona por el riesgo químico.

- ✓ De los **riesgos físicos**, las radiaciones no ionizantes afectan sin importar la edad, tiempo de servicio, sexo, vínculo laboral, o servicio donde laboran, el desempeño laboral se relaciona por el riesgo físico, en particular por estar expuesto a este tipo de radiaciones.
- ✓ De los **riesgos ergonómicos**, el dolor lumbar está asociado con el tiempo de servicio, en especial los que tienen más de 20 años de servicio. El desempeño laboral está relacionado de manera positiva por el riesgo ergonómico.

- ✓ De los **riesgos Psicosociales**, el estrés laboral este asociado a la edad del personal, mayor estrés a mayor edad, pero está presente sin diferencia del sexo ni las demás características sociales o laborales. El desempeño laboral está relacionado con el riesgo psicosocial en general, y en particular por el estrés laboral, y por el mal clima laboral.

- ✓ En relación al **desempeño laboral** del personal de enfermería fue satisfactorio, el aspecto negativo es que más de la mitad presentaron una baja satisfacción laboral

VII. Recomendaciones

✓ A las autoridades de ESSALUD.

Se debe mejorar los ambientes laborales con buena iluminación, ventilación de acuerdo al tipo de pacientes que se atienden; dotar de mobiliario para sentarse, así como mobiliario para las computadoras según las recomendaciones ergonómicas. Continuar con la dotación de equipos de protección necesaria de acuerdo al riesgo que enfrenta el trabajador en su área laboral.

✓ A las Autoridades de enfermería

Se recomienda poner más énfasis en el seguimiento y apoyo en los programas que mejoren los riesgos ocupacionales, así también la distribución del personal según sus competencias y edad para evitar el agotamiento, estrés y dolencias musculoesqueléticas demostradas en este estudio, que se incrementan con la edad. Los horarios que favorezcan el descanso según ley para todos los trabajadores de enfermería.

✓ Al personal de enfermería del Hospital Uldarico Rocca Fernández

Concientizar que los riesgos ocupacionales afectan no solamente su desempeño, sino su salud integral por eso es necesario la capacitación, detección y tratamiento oportuno de estos problemas; se debe adoptar posturas ergonómicas en la realización del trabajo y poner en práctica los ejercicios de relajación, manejo del estrés en el trabajo, buscar ayuda profesional si se requiere.

Se sugiere estudios de intervención en riesgos ocupacionales para evaluar su eficacia en la disminución de los riesgos detectados en este estudio y otros autores.

VIII Referencias

- Albarrán, R. (2018). *Riesgos laborales del personal de enfermería que labora en el Hospital de Chepén.La Libertad*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27888/Albarr%c3%a1n_PRD_P.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Allende, E. (2018). *Intervenciones eficaces para reducir riesgos laborales*. Lima. Obtenido de <http://209.45.76.9/bitstream/handle/123456789/3326/TRABAJO%20ACADEMICO%20Allende%20Esmeralda.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Antiñapa, M. (2021). *Factores de riesgos laborales durante la pandemia Covid-19, en el profesional de enfermería en la Unidad de terapia Intensiva*. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz Bolivia: Repositorio UNSA. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/28994/TM-1917.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arenas, A., & Pinzón, A. (2011). Riesgo biológico en el personal de enfermería: Una revisión práctica. *Revista cuidarte*, 216-224. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3595/359533178018.pdf>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología Universidad Nacional Mayor de San Marcos*(N°5). Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/Bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Baldini, C., Peduzzi, M., & Viana da Costa, M. (2020). Los trabajadores de enfermería en la pandemia Covid-19 y las desigualdades sociales. *Scielo Brasil*. Obtenido de <https://www.scielo.br/jj/reeusp/a/TkQMY6gqJnXwpRzkGQN8V6P/?lang=es>

- Baylina, P., Barros, C., Fonte, C., & Alves, S. &. (Julio de 2018). Trabajadores de la salud: Promoción de la salud ocupacional y seguridad del paciente. *Revista de sistemas médicos* 42. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10916-018-1013-7>
- Becerra, S., & Hidalgo, B. (2017). *Evaluación del programa de fortalecimiento de capacidades y su relación con el desempeño laboral*. Universidad Nacional de San Martín , Ciencias económicas, Tarapoto. Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3565/1/ADMINISTRACION%20-%20Shirley%20Romy%20Becerra%20Pinchi%20%26%20Belmira%20Hidalgo%20Sánchez.pdf>
- Bernalte Marti, V. (Enero de 2015). Minoría de hombres en la profesión de enfermería. reflexiones sobre su historia, imagen y evolución en España. *SCielo*, 14. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412015000100014
- Berrios, F. (2017). Prevención de riesgos laborales y desempeño de trabajadores del Instituto Continental, Huancayo. 6. Obtenido de <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/535/522>
- Betancourt, M., Dominguez, W., Pelaes, B., & Herrera, M. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia del COVID 19. *Revista Científica multidisciplinaria*, N° 3, 41-50. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/346825245_ESTRES_LABORAL_EN_EL_PERSONA_L_DE_ENFERMERIA_DEL_AREA_DE_UCI_DURANTE_LA_PANDEMIA_DE_COVID_19
- Bravo, M. (2017). *Nivel de productividad y evaluación de desempeño del personal de salud en Microred José Carlos Mariátegui*. Tesis Maestría, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22734/Bravo_HMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Briseño, C., Herrera, R., Enders, J., & Fernández, J. (2006). Factores de riesgo químico en el personal de enfermería. *Enfermería Global*, 5 N°2, 11. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3658/365834731002.pdf>
- Brito, F. (2016). *Los riesgos laborales en el rendimiento laboral del personal de enfermería Hospital de Guranda*. Tesis profesional, Ambato Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23352/1/FREDY%20DANIEL%20BRITO%20ARREGUI.pdf>
- Bustos, C. (2018). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Emupesa*. Tesis de grado, Lima. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1872>
- Caizatoa, G. (2012). *Identificación de los riesgos laborales y su influencia en el desempeño laboral del personal del*. tesis profesional, Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1840/1/T-UCE-0007-36.pdf>
- Calmet, R. (2019). *Riesgos laborales y desempeño profesional en los enfermeros del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018*. Tesis Pregrado, Pisco -Lima. Obtenido de <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/2379>
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales Psicosociales. *Universidad Militar Nueva Granada*, 20(40). Obtenido de <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/dere/article/view/3047>
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L., & Martínez, M. (2020). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17 N° 50. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304

- Catacora, M., & Rivera, D. (2021). *"Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante la pandemia. Microred de Andagua"*. Arequipa: Repositorio UNSA. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13233/ENcapomk_rividl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Celin, F., & Inga, D. (2021). Riesgos ostemusculoesqueléticos a los que se expone el personal de enfermería en el manejo de pacientes críticos. *Repositorio de la Universidad internacional SEK*, 6. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4145>
- Centeno, E. (2021). *Factores de riesgo del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia*. Lima. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11531/Factores_CentenoSaenz_Edith.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño*. México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-del-golfo-de-mexico/administracion-de-la-produccion/chiavenato-i-2007-evaluacion-del-desempeno/58136645>
- Colan, D., & Nuñez, L. (2016). *Factores de riesgo laboral y salud ocupacional de enfermeros del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Carlos Alcantara*. Universidad Nacional del Callao, Lima. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/2051>
- Dávalos, H. (2005). *Nivel de estrés en enfermeras en el Hospital Casimiro Ulloa*. Lima: Cibertesis UNMSM. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1029/Davalos_ph.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, M. (2009). *Prevención de riesgos laborales*. (1ra edición ed.). Madrid: Ediciones Paraninfo SA. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=8yg_KPZK4ukC&pg=PA4&dq=tipos+de+riesgo+laboral+en+salud&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=tipos&f=false

Dios, C., & Perales, F. (2019). *Efectividad de la intervención educativa para la prevención*. Lima.

Obtenido de http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3680/T061_45596380_40679754_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dirección General de Salud Ambiental. (2005). *Manual de Salud Ocupacional*. Obtenido de

http://www.saludarequipa.gob.pe/desa/archivos/Normas_Legales/MANUAL%20DE%20SALUD%20OCUPACIONAL.PDF

Duran, R. (2019). *Guía de Programa de Capacitación en Riesgo Biológico para los trabajadores*.

Panamá. Obtenido de <http://repositorio2.udelas.ac.pa/bitstream/handle/123456789/199/practicaprofesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escobar, D., & Vargas, R. (2017). *Riesgos laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional*

Zacarias Correa de Huancavelica. Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1104/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200086.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinola, E. (2018). *Riesgos laborales del profesional de enfermería en sala de Operaciones del Hospital*

Tingo María. Lima: Repositorio UPSMP. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5501/Espinola_%20SEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, Y.; Martínez, M.; Rivera, López M; Gutiérrez, G. (2016). Satisfacción laboral del personal de

enfermería en dos instituciones de salud. *UV.MX*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

- Guareschi, P., & Morosi, S. (2015). *Programa de prevención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales relacionados con la exposición a agentes biológicos en una institución de salud*. Cordova-Argentina. Obtenido de <https://rdu.iaa.edu.ar/handle/123456789/743>
- Hernandez, L. (2012). El riesgo ocupacional, accidente de trabajo y enfermedad ocupacional. Recuperado el 21 de diciembre de 2022, de <https://temasdederecho.wordpress.com/2012/06/04/el-riesgo-ocupacional-accidente-de-trabajo-y-enfermedad-ocupacional/>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico, Mexico D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huerta, N. (Junio de 2020). Riesgos químicos en el sector sanitario. *OCRONOS, III(2)*. Obtenido de <https://revistamedica.com/riesgos-quimicos-sector-sanitario/>
- Instituto de Seguridad y Salud Laboral . (2010). Prevención de riesgos ergonomicos. *CROEM*. Obtenido de <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>
- Jimenez, D., Flores, I., Ordiano, M., Atescatenco, G., & Cervera, M. (2015). Accidentes laborales por residuos punzocortantes en el personal de salud. *Juan Badiano No1, Col. Sección XVI, 11*. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/01/1034764/accidentes-laborales.pdf>
- Jiménez, R., & Pavés, J. (2015). Enfermedades y riesgos laborales en trabajadores de servicios de urgencia: revisión de la literatura y acercamiento a Chile. *MEDWAVE*. Obtenido de <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Revisiones/RevisionTemas/6239.act>
- Jurado, K. (2017). *El personal de enfermería y su exposición a riesgos Emergencia Grau*. Lima. Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7344/Jurado_tk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Koh, D. (2020). Riesgos laborales por infección por COVID-19. *Occupational medicine*, 70(1). Obtenido de <https://academic.oup.com/occmed/article/70/1/3/5763894>

Lloré, E. (agosto de 2021). *Salud mental en profesionales de enfermería, ante pandemia Covid-19, Hospital San Luis de Otavalo, 2021*. Otavalo Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11452>

Machicado, Y. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del personal de enfermería*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycani_Yamali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marques, C., & Saraiva, R. (2022). Daños a la salud de los trabajadores de enfermería debido a la pandemia Covid-19: una revisión integradora. *Enferm. glob*, 21. Num 66. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000200517

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., & Pérez, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. *Revista habanera de Ciencias medicas*, 20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Medina, C., & Sandoval, H. (2016). *"Diseño e implementación de un plan de seguridad y salud"*. Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2290/MEDINA%20SEIJAS%2c%20CARLOS%20JESUS%2c%20SANDOVAL%20VARGAS%2c%20HUGO%20MARTIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meneses, S., Moya, P., & Vinuesa, Y. (2014). Riesgos ergonómicos en el desempeño laboral del talento humano en enfermería. *Horizontes de Enfermería*. Obtenido de

http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/4659/1/20_Riesgos%20Ergonomicos.pdf

Ministerio de Salud. (2011). *Programa de prevención de accidentes con material punzocortante en servicios de salud*. (D. G. MINSA, Ed.) Lima: Dirección General de Salud Ambiental del MINSA. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2920.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2017). Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021. *El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-seguridad-y-decreto-supremo-n-005-2017-tr-1509246-3/>

Ministerio de Trabajo. (2017). Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021. *El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-seguridad-y-decreto-supremo-n-005-2017-tr-1509246-3/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (marzo de 2018). *Política y Plan de Seguridad y Seguridad y Salud en el trabajo 2017-2021*. Obtenido de <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5683.pdf>

Mitma, M., & Robles, R. (2018). *Riesgo Ocupacional y desempeño del profesional de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital San Miguel La Mar de Ayacucho 2017*. Callao. Obtenido de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3363/MITMA%20Y%20ROBLES_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, M. (2018). *Nivel de estrés y su vinculo con el desempeño profesional del personal de enfermería*. Lima: Repositorio UNAC. Obtenido de

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3342/MORALES%20VILLAGOMEZ_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moura, F., Santana, L., Pizzolato, A., & Maisano, L. (2020). Las condiciones de trabajo y el impacto en la salud de los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. *Cogitare enfermagem*, 25, 8. Obtenido de https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/72702/pdf_en

Nuñez, J. (2022). *Riesgos Ergonómicos y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en un Hospital de Lima - 2022*. Lima: Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100335/Nu%c3%b1ez_GJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olazabal, M. (2022). *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral de los enfermeros(as) en el Hospital Félix Mayorca Soto durante la pandemia COVID-19*. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93715/Olazabal_PLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Declaración sobre la primera reunión del Comité de Emergencias del Reglamento Sanitario Internacional (2005) sobre el brote del nuevo coronavirus (2019-nCoV)*. Ginebra Suiza: Declaración sobre la primera reunión del Comité de Emergencias. Obtenido de [https://www.who.int/news/item/23-01-2020-statement-on-the-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)](https://www.who.int/news/item/23-01-2020-statement-on-the-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-(2019-ncov))

Organización Panamericana de la Salud. (2010). *Ventilación natural para el control de las infecciones en entornos de*. Washington DC. Obtenido de https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2011/ventilacion_natural_spa_25mar11.pdf

- Organización Panamericana de la Salud. (2013). La salud de los trabajadores de la salud. Buenos aires, Argentina. Obtenido de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/3462/argentina-salud-trabajadores-hospitales-2013-2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Panamericana de la Salud. (noviembre de 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Pereira, J., Guimaraes, F., & Kowal, I. (2020). Avaliação dos riscos à saúde dos trabalhadores de enfermagem. *Revista Oficial do Conselho Federal de Enfermagem*, 11 (4), 119-127. Obtenido de <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/3835/961>
- Posgrado Universidad Catolica San Pablo. (2021). *Conoce qué es un factor de riesgo en salud ocupacional*. Obtenido de https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/factor-riesgo-salud-ocupacional/#Definicion_de_factor_de_riesgo_en_salud_ocupacional
- Prado, J. (2017). *Factores de riesgo ocupacional del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Casimiro*. Lima: Repositorio UNMS. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6199/Prado_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Purizaga, N. (2018). *Influencia de los factores de riesgo disergonómico en el desempeño laboral de trabajadores de la Universidad de Arequipa*. Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín, Arequipa. Obtenido de <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/5660/RIMpunenl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- R Sim, M. (2020). The COVID-19 pandemic: major risks to healthcare and other workers on the front line. *BMJ journals*. Obtenido de <https://oem.bmj.com/content/77/5/281>

- Raimundez, E. (2013). *Factores de riesgo ocupacional en enfermeras del servicio de emergencia*. Lima: Cibertesis UNMSM. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13247/Reymundez_Puchure_Elizabeth_Sofia_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la real lengua Española* (2022 ed.). Madrid: Diccionario de la lengua Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/ocupacional?m=form>, <https://dle.rae.es/laboral?m=form>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Ron, D. (2018). *Riesgos laborales en el personal de enfermería que trabaja en el área de quirófano de traumatología de un Hospital de Guayaquil*. Ecuador: Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10053>
- Rosadio, J. (2019). *Riesgo laboral al que se expone el personal de enfermería del servicio de emergencia -Hospital José Agurto Tello, Chosica - 2019*. 2019: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39680/Rosadio_CJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saavedra, G. (2019). *Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos*. Tesis de grado, Chiclayo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1914/1/TL_SaavedraVeraGiohanna.pdf
- Salvador, J. (2020). *Riesgos laborales y desempeño profesional de los trabajadores de la clínica ocupacional ramazinni de Huacho –2020*. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión.

- Huacho Lima: Repositorio UNJFSC. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4643>
- SERVIR. (febrero de 2016). *Resolución Presidencia de la República*. Obtenido de https://www.sbn.gob.pe/gestion_rendimiento/3.1_Res031-2016-SERVIR-PE_1.pdf
- Soares, J., Batista, A., Carvalho, H., & Neves, E. (2020). Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. *Revista cubana de enfermería*, 36(2). Obtenido de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3738/599>
- Tayupanta, s., & Ulco, C. (2012). *Riesgos laborales en el personal de enfermería que labora en la sala de Operaciones del Hospital Carlos Andrade Marin*. Tesis de titulación, Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/620/1/T-UCE-0006-21.pdf>
- Vega, N. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *SCIELO*, 33(6). Obtenido de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2017000605009&lng=es&tlng=es
- World Health Organization. (2017). *Depression and Other Common Mental Disorders*. Geneva, Switzerland. Obtenido de [chromehttps://iris.who.int/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf?sequence=1](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf?sequence=1)
- World Health Organization. (Noviembre de 2017). *Salud Ocupacional*. Obtenido de <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>
- Yapas, G. (2021). *Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de Laboratorio Clínico HFMS en tiempos COVID-19*. Tesis de maestría, Tarma Junin. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56379>

Zegarra, N. (2019). *Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los inspectores de trabajo de la Subdirección de Inspección laboral de Huancayo, durante el 2017*. Tesis de maestría, Universidad del Centro del Perú, Huancayo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5370>

IX. Anexos

Anexo N° 01 Matriz de consistencia

Título: RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONTEXTO DEL COVID 19 DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA– HOSPITAL ULDARICO ROCCA - LIMA 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre riesgo ocupacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca- Essalud 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>Pe1 ¿Qué aspectos sociodemográficos del personal de enfermería se relacionan con los riesgos ocupacionales y desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar la relación entre riesgo ocupacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca- Essalud 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Oe1. Identificar aspectos sociodemográficos del personal de enfermería que se relacionan con los riesgos ocupacionales y desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL</p> <p>Ha: Los riesgos ocupacionales del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p> <p>Ho: Los riesgos ocupacionales del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>1.Ha: Algunos aspectos sociodemográficos del</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>X = Riesgos ocupacionales</p> <p>X.1 Riesgo biológico</p> <p>X.2 Riesgo químico</p> <p>X.3 Riesgo físico</p> <p>X.4 Riesgo Ergonómico</p> <p>X.5 Riesgo Psicosocial</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Y =</p>	<p>ENFOQUE:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Descriptivo correlacional y transversal</p> <p>Nivel de la investigación</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Población</p> <p>Todo el personal de enfermería del Hospital Uldarico Rocca se encuentra laborando actualmente, comprende 190 personas</p> <p>Muestra</p> <p>La misma que la población</p>

<p>Rocca-Essalud 2021?</p> <p>Pe2 ¿Qué aspectos laborales del personal de enfermería se relacionan con los riesgos en el trabajo y desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?</p> <p>Pe3 ¿Cuáles son los riesgos biológicos que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?</p> <p>Pe4 ¿Cuáles son los riesgos químicos que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?</p> <p>Pe5. ¿Cuáles son los riesgos físicos que se relacionan con el</p>	<p>el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021.</p> <p>Oe2. Identificar aspectos laborales del personal de enfermería que se relacionan con los riesgos ocupacionales y desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021.</p> <p>Oe3. Identificar los riesgos biológicos que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021</p> <p>Oe4. Identificar los riesgos químicos que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021.</p>	<p>personal de enfermería se relacionan con los riesgos ocupacionales y con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p> <p>Ho: Algunos aspectos sociodemográficos personal de enfermería no se relacionan con los riesgos ocupacionales y con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p> <p>2.Ha: Algunos aspectos laborales del personal de enfermería tienen relación con los riesgos ocupacionales y con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p> <p>Ho: Algunos aspectos laborales del personal de enfermería no tienen relación con los riesgos ocupacionales y con el</p>	<p>Desempeño laboral</p> <p>Y.1 Dominio de funciones</p> <p>Y.2 Profesionalismo del personal</p> <p>Y.3 Aptitud</p> <p>Y.4 Satisfacción laboral</p>	<p>Técnicas de recolección</p> <p>Se utilizó dos Cuestionarios: Riesgos ocupacionales y desempeño laboral. Ambos instrumentos serán aplicados en forma presencial.</p> <p>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información</p> <p>Los datos fueron resumidos en tablas porcentuales, y en gráficos de barras y líneas. La edad y el tiempo de servicio se resumieron con promedios ponderados y medidas de dispersión. Para las pruebas de asociación entre la variable desempeño laboral y los riesgos ocupacionales se aplicó la prueba Exacta de Fisher; también se aplicó un modelo de regresión binaria para determinar qué características sociales, laborales o de riesgos laborales tuvieron influencia en un desempeño deficiente. Además, se aplicó la correlación de Spearman entre el riesgo laboral y el desempeño</p>
---	--	---	---	--

<p>desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?</p> <p>Pe6. ¿Cuáles son los riesgos ergonómicos que se relacionan con desempeño laboral del personal en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?</p> <p>Pe7. ¿Cuáles son los riesgos Psicosociales que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?</p> <p>Pe8. ¿Cómo será el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021?</p>	<p>Oe5 Identificar los riesgos físicos que se relacionan el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021</p> <p>Oe6 Identificar los riesgos ergonómicos que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021.</p> <p>Oe7 Identificar los riesgos Psicosociales que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021.</p> <p>Oe8 Identificar el desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19</p>	<p>desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p> <p>3.Ha Los riesgos biológicos del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p> <p>Ho. Los riesgos biológicos del personal de enfermería no se relacionan con en el desempeño laboral en el contexto del Covid-19</p> <p>4.Ha: Los riesgos químicos del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p> <p>Ho Los riesgos químicos del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19</p> <p>5.Ha: Los riesgos físicos del personal de enfermería se relacionan</p>	<p>laboral. En todas las pruebas de contraste se utilizó un nivel de significación de 0.05. El análisis fue realizado con el software estadístico STATA versión 17.</p>
---	--	--	---

	<p>en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021</p>	<p>con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p> <p>Ho Los riesgos físicos del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p> <p>6.Ha: Los riesgos ergonómicos del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p> <p>Ho: Los riesgos ergonómicos del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p> <p>7.Ha: Los riesgos Psicosociales del personal de enfermería se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19.</p>		
--	---	---	--	--

		<p>Ho: Los riesgos Psicosociales del personal de enfermería no se relacionan con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19</p> <p>8.Ha.: El desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 es satisfactorio.</p> <p>Ho: El desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 no es satisfactorio.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo N° 02

Consentimiento informado para participantes

El presente proyecto de investigación es conducido Elida Doris Paredes Pacahuala de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

La finalidad del presente estudio es Identificar la relación entre riesgo ocupacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el contexto del Covid-19 en el Hospital Uldarico Rocca-Essalud 2021.

Si usted está dispuesto a participar en la investigación, se le pedirá responder una encuesta de 47 preguntas, que le tomará aprox. 25 minutos de su tiempo.

La participación es totalmente voluntaria y la información que se recoja será estrictamente confidencial y sin ningún otro propósito que no esté contemplado en este proyecto de investigación.

No existe riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación y el beneficio que se persigue con este estudio es colectivo como personal de enfermería del Hospital Uldarico Rocca con la finalidad que ya se ha detallado.

Si tiene una duda con relación al desarrollo de la investigación, usted es libre de realizar las preguntas, ante las dudas comunicarse al teléfono 998947910.

Yo, _____

Con todas mis facultades accedo a dar mi consentimiento para participar en la encuesta y que mi participación es por decisión propia y que recibí información de manera verbal sobre el proyecto, donde hice preguntas sobre mis dudas.

Al firmar este documento autorizo que utilicen la información recogida a través de la encuesta, además se me explicó que puedo decidir terminar mi participación en cualquier momento de la encuesta, sin que esto me perjudique.

Muchas gracias por su participación

Fecha: _____ Firma: _____

Anexo N° 03**Instrumento de medición riesgos ocupacionales del personal de enfermería del Hospital****Uldarico Rocca Fernández 2021****CUESTIONARIO SOBRE RIESGOS OCUPACIONALES**

El presente cuestionario está estructurado para recolectar información que permita determinar Riesgos ocupacionales en el personal de enfermería que labora en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

Objetivo: Identificar los Riesgos ocupacionales en el personal de enfermería que labora en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

I. Datos Sociodemográficos:

1.1. Sexo: Hombre () Mujer ()

1.2. Edad:

a) 21-30 años

b) 31-40 años

c) 41-50 años

d) 51 y más años

1.3 Vínculo laboral:

a) Nombrado

b) Contratado ley 728

c) Contrato a Plazo fijo

d) Contrato Cas

e) Otro Especifique:

1.3. Tiempo que labora en el servicio:

a) 1-5 años

b) 6-10 años

c) 11-15 años

d) 16-20 años

e) 21 y más años

1.4. Servicio donde labora en el Hospital Uldarico Rocca:

Emergencia () UVI () Sala de Operaciones () Neonatología-Pediatría ()

Consultorio externo () Hospitalización () UCIN COVID ()

1.5. Cargo que desempeña:

.....

1.6. Labora en otra Institución: SI () NO ()

Si su respuesta es **SI** continúe con la siguiente pregunta:

Trabajo Asistencial () Administrativo () Docencia () otra:

II. Riesgos Laborales:

Instrucciones:

A continuación, se presenta un listado de ítems, los cuales Usted debe marcar teniendo en consideración que:

1.- Nunca., 2.- Casi nunca., 3.- A veces., 4.- Muchas veces, y 5.- Siempre.

RIESGOS FÍSICOS	1	2	3	4	5
1. ¿En el servicio que realiza sus funciones se encuentra expuesto a ruidos fuertes?					
2. ¿Percibe Usted temperatura elevada dentro del servicio en el que labora?					
3. ¿Observa usted que el área cuenta con sistema de iluminación adecuada?					
4. ¿Con qué frecuencia se encuentra expuesto a radiaciones no ionizantes?					
5. ¿Cuenta su área trabajo con sistema de ventilación adecuada?					
RIESGOS QUÍMICOS	1	2	3	4	5
6. ¿Considera Usted que tiene contacto frecuente con contaminantes químicos?					
7. ¿Tiene contacto con desinfectantes por más de 30 minutos?					
8. ¿cree usted que hay incumplimiento de las normas de bioseguridad para el uso de procedimientos químicos?					

9. ¿El uso de antisépticos le ha traído consecuencias desfavorables para su salud?					
10. ¿A experimentado reacción dérmica al contacto y uso de medicamentos?					
11. ¿Con qué regularidad ha recibido capacitaciones sobre manejo de productos químicos?					
RIESGOS BIOLÓGICOS	1	2	3	4	5
12. ¿Con qué periodicidad Usted tiene contacto directo con sangre u otros fluidos corporales?					
13. ¿Usted utiliza gafas protectoras en un procedimiento o intervención quirúrgica?					
14. ¿Hace uso de guantes para la ejecución de intervención en su área de labores?					
15. ¿Con qué frecuencia hace uso de mascarillas frente a procedimiento e intervenciones?					
16. ¿Ha sufrido accidentes por la manipulación de materiales punzocortantes?					
RIESGO ERGONÓMICO					
17. ¿existe mobiliario adecuado en su servicio para el descanso del personal de enfermería?					
18. ¿Ha padecido de dolor lumbar al término de la jornada laboral?					
19. ¿Con qué frecuencia permanece de pie durante el cumplimiento con sus funciones?					
20. ¿Mantiene posturas inadecuadas cuando realiza su trabajo?					
21. ¿Manipula objetos, instrumentos o cosas pesadas (+12kg) su servicio o área de labores?					
RIESGO PSICOSOCIAL	1	2	3	4	5
22. ¿Con qué frecuencia la ejecución de sus actividades le ocasiona estrés laboral?					

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

(Saavedra, 2019)

La interpretación:

Riesgo Biológico, Físico, y Ergonómico:

de 5 a 14 puntos es Bajo, y

de 15 a 25 puntos es Alto.

Riesgo Químico, y Psicosocial:

de 7 a 17 puntos es Bajo, y

de 18 a 30 puntos es Alto.

Anexo N° 04

Cuestionario de evaluación de desempeño al personal de salud

Instrucciones:

A continuación, se presenta un listado de ítems, los cuales Usted debe marcar teniendo en consideración que:

Sírvase a calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación 1.- Nunca., 2.- A veces., 3.- Muchas veces, y 4.- Siempre				
DOMINIO DE FUNCIONES	1	2	3	4
1. De acuerdo a las actividades que desarrolla actualmente en el establecimiento de salud considera que posee conocimientos suficientes para desempeñar las funciones				
2. Tiene experiencia en las actividades que desarrolla actualmente				
3. Puede usted plantear ejecutar controlar y desarrollar sus actividades laborales sólo				
PROFESIONALISMO DEL PERSONAL DE SALUD	1	2	3	4
4. Demuestra Usted iniciativa dentro del establecimiento de salud.				
5. Tiene interés en aprender cosas nuevas para desarrollar correctamente su trabajo				
6. Considera necesaria la capacitación para desarrollar sus actividades laborales.				
7. Acepta la ayuda de otros colaboradores para lograr las metas.				
8. Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.				
9. Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi establecimiento de salud.				
10. En términos Generales me siento satisfecho dentro del establecimiento de salud.				
APTITUD	1	2	3	4
11. Es responsable desarrollando las funciones que le son asignadas.				
12. Es puntual al momento de entregar sus reportes correspondientes.				
13. Se concentra y evita distraerse al momento de desarrollar sus actividades asignadas				

14. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.				
A continuación, marque usted una lista de afirmaciones relacionadas con el puesto que usted desempeña. Sírvase a calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación de 1 al 4, siendo 1 en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo.				
SATISFACCIÓN LABORAL	1	2	3	4
15. En su condición de trabajador. ¿Está de acuerdo que existen programas de meritocracia en su establecimiento de trabajo?				
16. Su sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo				
17. El establecimiento de salud se preocupa por las necesidades primordiales del personal.				
18. Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de sus habilidades asistenciales para la atención integral.				
19. Está de acuerdo con los mecanismos de líneas de carrera en su establecimiento de salud				
20. Según los recursos materiales que posee su centro de trabajo considera que son suficientes para realizar sus actividades diarias				

(Bravo, 2017)

INTERPRETACIÓN

Puntuación:

Dominio de funciones:

de 3 a 8 puntos es Deficiente, y

de 9 a 12 puntos es Eficiente.

Profesionalismo:

de 7 a 18 puntos es Deficiente, y

de 19 a 28 puntos es Eficiente.

Aptitudes:

de 4 a 10 puntos es Irresponsable, y

de 11 a 16 puntos es Responsable.

Satisfacción laboral:

de 6 a 15 puntos es Baja, y

de 16 a 24 puntos es Alta.

y el Desempeño laboral fue dividido en 3 categorías, se tomó los valores mínimo y máximo, pero los puntos de corte se obtuvieron restando al promedio ± 1 desviación estándar:

de 20 a 56 puntos es Deficiente

de 57 a 69 puntos es Regular

de 70 a 80 puntos es Satisfactorio

Anexo N° 05

Validación y confiabilidad de los Instrumentos

Ficha técnica 1

Tipo de Instrumento: Cuestionario sobre Riesgos ocupacionales

Nombre: Encuesta de Riesgos laborales

Entidad: Elaborado y validado por juicio de expertos por Colan, Doris y Nuñez Lily en el Hospital Carlos Alcántara Butterfield Essalud Lima Perú 2014, adaptado y validado por Saavedra Giohanna en la calificación de los puntajes en el estudio en un Hospital de Chiclayo 2019.

Administración: Individual

Ámbito de aplicación: Personal de enfermería del Hospital Uldarico Rocca Fernández.

Duración: 20 minutos

Reactivos: El instrumento cuenta con 27 reactivos de tipo escala Likert. Cada pregunta tiene un valor de 1 punto haciendo un total de 27 puntos.

Escala de medición:

1. Nunca (1),
2. Casi Nunca (2),
3. A veces (3),
4. Muchas Veces (4),
5. Siempre (5)

Niveles y rango:

1. Casi nunca (27- 53)
2. A veces (54 - 80)
3. Casi siempre (81 - 107)
4. Siempre (108 - 135)

Finalidad:

Evaluar los Riesgos Laborales a través de las siguientes dimensiones:

Riesgos físicos

Riesgos Químicos

Riesgos biológicos

Riesgos ergonómicos

Riesgos Psicosociales

Confiabilidad del instrumento sobre Riesgos Ocupacionales:

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la población total, se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach; cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{(K-1)} * \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

K : Número de ítems

S²_i : Varianza muestral de cada ítem.

S²_t : Varianza del total de puntaje de los ítems.

$$\alpha = \frac{25}{24} * \left(1 - \frac{2.74}{14.45} \right)$$

$$\alpha = 1.042 * 0.81 = 0.87947$$

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de 0,879 lo cual permite afirmar que el instrumento de Riesgo Ocupacional es de **fuerte confiabilidad**, de acuerdo al criterio de confiabilidad valores.

Ficha técnica 2

Tipo de instrumento: Cuestionario de evaluación de desempeño a personal de salud.

Nombre: Encuesta de satisfacción del personal de salud

Entidad: Documento elaborado a partir de los Talleres Regionales de Formulación del Programa de Gestión de la Calidad y el Taller de Formulación de Estándares de Calidad para el Primer Nivel de Atención. MINSA Lima Perú- 2002; tomando los ítems (1, 4, 5, 7, 15,16) siendo adaptado y validado por Bravo Huerta María del Carmen en los ítems restantes (Bravo, 2017)

Administración: Individual

Ámbito de aplicación: Personal de enfermería del Hospital Uldarico Rocca Fernández.

Duración: 15 minutos

Reactivos: El instrumento cuenta con 20 reactivos de tipo escala Likert. Cada pregunta tiene un valor de 1 punto haciendo un total de 20 puntos.

Escala de medición:

1. Nunca - En desacuerdo
2. A veces - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3. Muchas veces - De acuerdo
4. Siempre - Totalmente de acuerdo

Niveles y rango:

de 20 a 56 puntos es Deficiente

de 57 a 69 puntos es Regular

de 70 a 80 puntos es Satisfactorio

Finalidad:

Evaluar el desempeño laboral por medio de las siguientes dimensiones:

Profesionalismo del personal: estas incluyen las metas individuales y la capacidad de decisión.

Dominio de funciones: ajuste funcional.

Aptitud: refiere a la responsabilidad y puntualidad.

Satisfacción laboral: el reconocimiento por el trabajo.

Validación de instrumentos

Se evaluó la validez de contenido, a través de la Prueba de jueces: Para evaluar la validez del contenido se realizaron la selección de 3 jueces de expertos lo cual nos permitió obtener una calificación óptima para la validación del instrumento.

Validación de instrumentos	Especialidad	Opinión
Experto		
Dra. Flor de María Sánchez Aguirre	Metodólogo	Aplicable
Mg. Félix Alberto Caycho Valencia	Temático	Aplicable
Mg. Magaly Lisset Huamán Ochoa	Temático	Aplicable

Confiabilidad del instrument

Se aplicó el cuestionario de 20 ítems de la variable Evaluación de desempeño a una muestra piloto de 15 trabajadores (personal de salud de la Microred José Carlos Mariátegui del distrito de San Juan de Lurigancho).

$$\alpha = \frac{K}{(K-1)} * \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

K : Número de ítems

S²_i : Varianza muestral de cada ítem.

S²_t : Varianza del total de puntaje de los ítems.

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de 0,768 lo cual permite afirmar que el instrumento de la evaluación de desempeño es de **fuerte confiabilidad**, de acuerdo al criterio de confiabilidad valores.