

Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional - Nuevo Chimbote, 2019

Clara Liliana Díaz Lázaro¹

lilidi17@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1956-3319>

Universidad César Vallejo

Chimbote -Perú

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote, 2019.

El estudio fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental, transeccional, correlacional. La población y la muestra estuvieron constituidas por 110 enfermeras que cumplieron con los criterios de inclusión. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fueron cuestionarios validados por juicio de expertos, sometidos a la prueba V Aiken Dicotómica y la confiabilidad fue calculada a través del coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados fueron determinados mediante el coeficiente de Rho de Spearman, siendo los siguientes: El nivel de riesgos ocupacionales de las enfermeras (os) es de nivel medio, con un 61% para riesgos químicos, 57% para riesgos biológicos y un 69% para riesgos ergonómicos, y el nivel de desempeño laboral es también nivel medio, con un 62% para productividad laboral, 49% para eficacia laboral y 65% para eficiencia laboral.

Concluyendo que existe relación negativa débil ($r_s = -.011$) no estadísticamente significativa ($p = 0,911$) entre ambas variables riesgos ocupacionales y desempeño laboral.

Palabras clave: *riesgos ocupacionales., desempeño laboral., enfermedades laborales., personal de enfermería., ambiente hospitalario.*

¹ Autor Principal

Occupational risks and work performance of nurses at the Regional Hospital - Nuevo Chimbote, 2019

ABSTRACT

The overall objective of the present research was to determine the relationship between occupational risks and the work performance of nurses working in the hospitalization services and critical areas of Nuevo Chimbote Regional Hospital, 2019.

The study was quantitative, non-experimental, transectional, correlational. The population and sample consisted of 110 nurses who met the inclusion criteria. The technique used was the survey and the instrument used were questionnaires validated by expert judgment, subjected to the Aiken V dichotomous test and reliability was calculated using the Cronbach's Alpha coefficient.

The results were determined using the Spearman Rho coefficient, with the following: The occupational risk level of the nurses is medium, with 61% for chemical risks, 57% for biological risks and 69% for biological risks. ergonomic risks, and the level of work performance is also average level, with 62% for labor productivity, 49% for work efficiency and 65% for work efficiency.

Concluding that there is a weak negative relationship ($r_s = -, 011$) not statistically significant ($p = 0.911$) between both variables' occupational risks and job performance.

Keywords: *occupational risks; job performance; occupational diseases; nursing staff; hospital environment.*

INTRODUCCION

En el contexto de la salud, las enfermeras(os), conforman uno de los grupos más vulnerables a exposición de riesgos y a enfermedades ocupacionales, dada la condición de su trabajo, por ser las que están en más contacto directo con los pacientes, debido a los múltiples cuidados que brindan y a los procedimientos que realizan, siendo estas actuaciones las que conducen a enfermedades ocupacionales, si es que no se toman en cuenta las medidas de prevención y control adecuadas.

Según un estudio de investigación los cuidados de enfermería que presentan mayor riesgo de accidentes son la administración de medicamentos y un 15% de accidentes ocupacionales se presentan en la actividad asistencial (Vieytes, García & Numpaque, 2017, p.100).

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), publicó en Ginebra que anualmente se presentaron aproximadamente 2,34 millones de casos de muertes por accidentes o enfermedades ocupacionales (OIT, 2013, p. 4, 5).

La OMS (2014) sostiene que en muchos países del mundo no se aplican normas adecuadas sobre seguridad ocupacional a más del 50% de trabajadores.

En Brasil, en el año 2013, se realizaron algunos estudios en los que se analizaron la prevalencia de accidentes laborales relacionados con microorganismos biológicos en los centros hospitalarios, presentando un incremento considerable la exposición a estos microorganismos de 19,8% a 58%. (Cabrera y Ezeta, 2016, p.13).

Los accidentes y enfermedades ocupacionales pueden llegar a costos alarmantes, y reducir la economía de los trabajadores, así como su productividad y la capacidad de trabajo. La OIT calcula una pérdida anual de 2,8 billones de dólares en costos directos e indirectos. (OIT, 2013, p. 7).

A nivel local en la ciudad de Nuevo Chimbote, en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, en el programa de control de Tuberculosis, informaron que en los últimos 5 años no hay casos de enfermeras(os) registradas con esta enfermedad infectocontagiosa. Sin embargo, la coordinadora del programa de control de Tuberculosis enfatizó que se desconoce en realidad si han existido casos o no de Tuberculosis, debido a que es conocido que, en años anteriores, el personal de salud que lo adquiría

se trataba en forma particular o acudía al hospital del Seguro Social de Salud, actualmente Es Salud para evitar el estigma de sus compañeros de trabajo.

Siendo necesario un enfoque conceptual y marco teórico para una mejor comprensión y análisis del problema, se revisaron investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional, sobre riesgos laborales de las enfermeras(os) y su relación con el desempeño laboral, así como las definiciones y los conceptos básicos relacionados a ambas variables riesgo ocupacional y desempeño laboral.

Entre las teorías relacionadas con el riesgo ocupacional tenemos la Teoría de la causalidad de accidentes o teoría del dominó según WH Heinrich (1931). Asimismo, la teoría del Autocuidado de Orem, (1,993) quien precisa que la práctica del autocuidado requiere de acciones desarrolladas que tienen un propósito o una intención, que están influenciadas por el conocimiento y las destrezas de la persona (Vega y González, 2001, p. 30, 31)

En relación a las teorías del desempeño laboral se enuncian teorías basadas en los principios de la psicología del desempeño, que vinculan el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades y la fijación de metas; que al integrarse modelan la conducta de las personas implicadas en el proceso productivo, estas conductas de uno mismo o varios individuos en distintos intervalos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia, eficacia y productividad organizacional. Otras teorías que fueron asociadas son la Teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por Maslow, la Teoría de la Motivación-Higiene, o Teoría de los dos Factores de Herzberg y la teoría de motivación de McClelland.

Habiendo presentado la situación problemática, y enfoque teórico se formuló la siguiente interrogante de estudio ¿Existe relación entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral de las enfermeras(os) que laboran en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote, 2019?

El presente estudio de investigación es importante, y se justifica porque a nivel teórico, permite determinar los niveles de riesgo ocupacional y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón-Nuevo Chimbote., asimismo permite determinar la relación que existe entre ambas variables: riesgos ocupacionales y desempeño laboral, basando su análisis en revisiones de investigaciones, conceptos y

teorías relacionadas, cuyos resultados obtenidos, van a promover otras investigaciones e interrogantes planteadas. Además, servirá de guía para próximas investigaciones, resaltando que el presente estudio abarca en su conjunto los servicios de hospitalización y áreas críticas de un hospital, lo que no se ubicó como antecedente en otras investigaciones realizadas.

En la justificación de implicancia práctica, podemos decir que esta investigación es de utilidad, porque enfoca la necesidad que tiene el personal de salud y en especial el personal de enfermería, dada su condición de atención directa y permanente con el paciente, que se mejoren las condiciones de seguridad en su entorno de trabajo según las normas legales vigentes y así poder prevenir las enfermedades de salud ocupacional. Además, servirá de referencia para que las autoridades del Hospital Regional, Jefatura del Departamento de Enfermería y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementen y ejecuten un sistema de gestión operativo con medidas de prevención y control de riesgos en cada servicio de hospitalización y área crítica, basado en necesidades identificadas en cada servicio y /o área. En la justificación metodológica, esta investigación utilizó el método científico, aplicando instrumentos validados para determinar la asociación entre las variables de estudio.

Siendo las Hipótesis planteadas las siguientes:

Hipótesis Alterna H_a : Existe relación entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral de las enfermeras(os) que laboran en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- Nuevo Chimbote, 2019.

Hipótesis nula H_0 : No existe relación entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral de las enfermeras(os) que laboran en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote, 2019.

El objetivo general fue:

- Determinar la relación que existe entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral de las enfermeras(os) que laboran en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- Nuevo Chimbote, 2019.

▪

Los objetivos específicos fueron los siguientes:

- Identificar el nivel de riesgos ocupacionales de las enfermeras(os) que laboran en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Nuevo Chimbote, 2019.
- Identificar el nivel del desempeño laboral de las enfermeras(os) que laboran en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Nuevo Chimbote, 2019.
- Determinar la relación que existe entre la variable riesgos ocupacionales y las dimensiones de desempeño laboral de las enfermeras(os) que laboran en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Nuevo Chimbote, 2019.
- Determinar la relación que existe entre la variable desempeño laboral y las dimensiones de riesgos ocupacionales de las enfermeras(os) que laboran en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Nuevo Chimbote, 2019.

METODOLOGIA

El diseño que se utilizó fue no experimental, transeccional y correlacional. Las variables son los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote,

La población considerada en esta investigación estuvo constituida por todas las enfermeras (os) que laboran en los servicios de hospitalización: Servicios de Medicina A y B, Cirugía, Pediatría, Ginecología, Unidad de Cuidados intermedios, Alojamiento conjunto, Atención inmediata, y por las enfermeras que laboran en las áreas críticas: Emergencia, Sala de Operaciones, Unidad de Cuidados Intensivos Adulto y Neonatal. Siendo posible abordar una investigación sobre la totalidad de una población no muy grande, se consideró la población a un total de 110 enfermeras(os) que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Ser enfermera (o) y laborar en algún servicio de hospitalización o área crítica.

Criterios de exclusión:

- - Laborar en programas y/o estrategias, unidad de seguros, unidad de referencias, consulta externa y módulo de pediatría.
- Estar con licencia por enfermedad o gestación.
- Estar con descanso médico.
- Estar de vacaciones en el momento de la aplicación de la encuesta.
- Rechazar la participación en la encuesta.
- Aceptar la encuesta y no llenarla.

La técnica que se utilizó en este estudio de investigación fue la encuesta. El instrumento fue el cuestionario. Para las variables de Riesgos ocupacionales y desempeño laboral, se utilizó el instrumento validado tomado de Vargas (2017), siendo modificada por la autora del presente estudio, y siendo las respuestas medidas por la escala de Likert.

Con respecto a la validez externa del instrumento, este fue sometido a la evaluación por juicio de expertos, participaron en esta validación tres jueces, personas especializadas que trabajan en el sector salud, cuyo fin fue verificar si la construcción y el contenido tenía relación con los objetivos del estudio. Estos jueces dieron sus sugerencias respecto al instrumento aplicado.

Para medir la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo una prueba piloto con 15 enfermeras de los diversos servicios de hospitalización del hospital regional “Eleazar Guzmán Barrón”, y se utilizó el programa de SPSS 25 para determinar la confiabilidad del instrumento con el coeficiente de Alfa de Cronbach.

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

No es confiable -1,

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49,

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75,

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89,

Alta confiabilidad 0.9 a 1.

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva que permitió determinar la relación entre las dos variables Riesgos ocupacionales y Desempeño laboral. Los resultados fueron tabulados y tratados en el programa Excel, los mismos que fueron presentados en tablas y gráficos estadísticos, mostrando los promedios y porcentajes, con intervalos de confianza del 95%. Los datos fueron procesados con el software SPSS 25 y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman por tratarse de dos variables cualitativas ordinales.

En este estudio se consideraron los principios éticos de autonomía o respeto a las personas, principio de beneficencia, no maleficencia y anonimato.

RESULTADOS Y DISCUSION

En la variable riesgos ocupacionales, se observó que en la dimensión riesgos químicos predominó la frecuencia en el nivel medio con un 61%, seguido el nivel bajo con un 20%, y con menor frecuencia el nivel alto con un 19%, existiendo una mínima diferencia de frecuencia entre el nivel alto y bajo, en la dimensión riesgos biológicos también predominó la frecuencia en el nivel medio con un 57%, seguido el nivel alto con un 27%, y con menor frecuencia el nivel bajo con un 16%, en la dimensión riesgos ergonómicos al igual que en las otras anteriores dimensiones predominó la frecuencia en el nivel medio con un 69%, seguido el nivel bajo con un 16%, y con menor frecuencia el nivel alto con un 15%, existiendo una mínima diferencia en la frecuencia entre el nivel alto y bajo.

En la variable desempeño laboral, se observó que en la dimensión productividad laboral la mayor frecuencia predominó en el nivel medio con un 62%, seguido el nivel bajo con un 23%, y con menor frecuencia el nivel alto con un 15%, en la dimensión eficacia laboral la mayor frecuencia fue en el nivel medio con un 49 %, le sigue el nivel alto con un 34%, y con menor frecuencia el nivel bajo con un 17%, y en la dimensión eficiencia laboral, al igual que en las dos anteriores dimensiones la mayor frecuencia fue en el nivel medio con un 65 %, seguido del nivel bajo con un 20%, y con menor frecuencia el nivel alto con un 15%.

Así mismo se evidencia que existe relación negativa pero no estadísticamente significativa entre la variable riesgos ocupacionales y las siguientes dimensiones de desempeño laboral: productividad laboral ($r_s = -,054$), y eficacia laboral ($r_s = -,014$), lo que indicaría que a medida que incrementan los riesgos ocupacionales en las enfermeras disminuiría su productividad laboral y en mínima proporción

su eficacia o viceversa. Respecto a la eficiencia laboral es positiva ($r_s = ,057$) pero no estadísticamente significativa.

También se revela una relación negativa pero no estadísticamente significativa entre la variable desempeño y las siguientes dimensiones de la variable riesgos ocupacionales, en relación a riesgos químicos ($r_s = -,090$), y a riesgo ergonómico ($r_s = -,059$), lo que indicaría que a medida que aumenta el desempeño laboral de las enfermeras, disminuirían los riesgos químicos y ergonómicos o por lo contrario si disminuye el desempeño laboral, incrementarían los riesgos químicos y ergonómicos. Respecto a riesgos biológicos la relación es positiva ($r_s = ,083$) pero no estadísticamente significativa.

Igualmente se muestra que existe relación negativa baja, no estadísticamente significativa entre ambas variables ($r_s = -,011$) lo cual señalaría que a medida que incrementan los riesgos ocupacionales en las enfermeras, disminuiría en proporción baja el desempeño laboral y viceversa.

Ante estos resultados obtenidos, se puede decir que, los riesgos químicos y ergonómicos pueden haber variado por las actividades propias en cada servicio, obteniendo en promedio nivel medio, sin embargo estos resultados indican que existen otros factores por identificar que pueden haber influenciado en el nivel de riesgos, lo que se podría relacionar con la teoría de la causalidad de accidentes que se basa en la relación de cinco factores, los cuales están relacionados con el agente productor del daño, el ambiente no adecuado y la acción fortuita, que si eliminamos uno de estos factores se previenen los accidentes, o como la teoría de causalidad múltiple que dice que para que se produzca un accidente, pueden existir diversos factores ambientales o de comportamiento y que pueden estar asociados para causar el accidente, lo que explicaría los resultados en el nivel alto que pueden ser por varios factores como la carencia de insumos, falta de equipos médicos, presencia de instalaciones inadecuadas, mayor contaminación en áreas críticas, falta de aplicación de normas de bioseguridad, falta de conocimientos sobre la dimensión de los daños que pueden ocasionar los riesgos propios en cada servicio, lo que coincidiría con el estudio realizado por Chiliguano (2016), que señala en sus resultados, que un 58% recibió capacitación sobre riesgos biológicos, mientras que un porcentaje menor 42% no recibió capacitación, asumiendo que el personal de enfermería que labora en el área de quirófano no tiene el debido conocimiento sobre los riesgos a que se exponen por falta de capacitación. Asimismo, señala en

relación al uso de medidas de protección personal, que la mayor parte del personal de enfermería si lo utiliza en un 57%, mientras que un 33% algunas veces utilizan las medidas de protección y un 17% solo a veces, asociando estos dos últimos al poco conocimiento sobre bioseguridad y falta de interés por el personal de enfermería. En relación a ello, se puede decir que en su mayoría las enfermeras practican las medidas de bioseguridad, lo que guarda relación con la teoría de Orem, quien sustenta que el autocuidado es una actividad que se aprende, que tiene un objetivo y que la persona sabe cuándo necesita ayuda y que acción necesita realizar. Se puede decir además que todas las enfermeras están expuestas a riesgos en cada área en que ejercen su labor lo que guarda relación con la teoría de la causalidad pura que sostiene que todos los trabajadores que laboran en una misma área tienen la misma posibilidad de sufrir un accidente. Frente a estos resultados se hace necesario la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, aunque la teoría de la evaluación del daño señala que el riesgo lesión (accidente) es fortuito y no se previene, en cambio el riesgo daño (enfermedad) si se previene, divergiendo en parte con esta teoría, debido a que no todos los casos de accidentes son fortuitos, sino que algunos son causados por factores de riesgo que si se pueden prevenir.

En lo que se refiere a la variable desempeño laboral, en la dimensión productividad laboral, la mayor frecuencia predominó en el nivel medio con un 62%, seguido el nivel bajo con un 23%, y con menor frecuencia el nivel alto con un 15%., en la dimensión eficacia laboral la mayor frecuencia fue igual a la productividad en el nivel medio con un 49 %, seguido el nivel alto con un 34%, y con menor frecuencia el nivel bajo con un 17%, y en la dimensión eficiencia laboral, al igual que en las dos anteriores dimensiones la mayor frecuencia fue en el nivel medio con un 65 %, seguido del nivel bajo con un 20%, y con menor frecuencia el nivel alto con un 15%, coincidiendo con el estudio realizado por Mendoza (2018), en que el 53.8% de las enfermeras manifiestan que el desempeño laboral es moderado, mientras el 28,8% señalan que es deficiente y un 17,5% de las enfermeras indican que es bueno, y en relación a la dimensión productividad laboral un 63.7% manifiestan que es moderado, mientras que el 25% señala que es deficiente y un 15% indican que es bueno, en relación a la dimensión eficacia laboral el 43,8% manifiesta que es moderado, el 28,8% señala que es deficiente y un 27,5% indican que es bueno, en relación a la eficiencia laboral el 62.5% manifiesta que es moderado, el 23,8% señalan que es deficiente y un 13,8% indican que es bueno, ambos son contrarios al estudio de Vargas (2017) en que las mayores

frecuencias para las tres dimensiones se agruparon en el nivel bueno, en la productividad laboral con un 66,7%, eficacia laboral con un 86,7% y para la eficiencia laboral con un 70%, seguido en el nivel regular se observó que la frecuencia predominó en un 30% para la productividad laboral, un 23,3% para la eficiencia y un 10% para la eficacia laboral. En el nivel malo la mayor frecuencia fue para la dimensión Eficiencia con un 6,7%, y para las dimensiones productividad laboral y eficacia laboral las frecuencias fueron similares en un 3,3%. De acuerdo a estos resultados se puede decir que el nivel de desempeño laboral de las enfermeras es variable en diferentes entornos de salud. En los casos presentados en su mayoría son de nivel medio, lo que nos indicaría que pueden estar asociados a múltiples factores como las condiciones físicas ambientales, falta de capacitación, falta de motivación entre otros, que influyen en el rendimiento laboral de las enfermeras y que se relacionan con lo que sostiene la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow y la teoría de la Motivación -Higiene, que las personas presentan diversos tipos de necesidades, y que según sean satisfechas o insatisfechas, van a influir en el actuar de las personas, o lo que sostiene la teoría de motivación de Mc Clelland en que la motivación es el determinante en el rendimiento de desempeño de una persona. Vargas (2017) en su estudio señala que el desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo, lo que implicaría a mi parecer que, para mejorar las competencias de las enfermeras, uno de los factores prioritarios sería afianzar la capacitación continua. Otros aspectos a considerar por la diferencia de resultados sería que el presente estudio abarca el total de servicios de hospitalización y áreas críticas, mientras que los estudios realizados por otros autores han sido realizados en solo determinadas áreas, o que los intervalos obtenidos para determinar los niveles según la escala de Estanones hayan sido modificados por conveniencia o utilizados otras escalas.

Así mismo se evidencia que existe relación negativa muy baja, y no estadísticamente significativa entre la variable riesgos ocupacionales y las dimensiones de desempeño laboral: productividad laboral ($r_s = -,054$), y eficacia laboral ($r_s = -,014$), lo que indicaría que a medida que incrementan los riesgos ocupacionales disminuiría mínimamente la productividad laboral y eficacia de las enfermeras y viceversa. Respecto a la eficiencia laboral es positiva y muy baja ($r_s = ,057$) pero no estadísticamente significativa. En comparación con el estudio realizado por Mendoza (2018), que solo estudió los riesgos ergonómicos y su relación con el desempeño laboral en cada una de sus dimensiones, señala una relación

significativa con cada una de ellas, siendo para productividad correlación positiva alta ($r_s = 0.804$), eficacia con una correlación positiva moderada ($r_s = 0.734$) y eficiencia también correlación positiva moderada ($r_s = 0.660$). Podemos decir según estos resultados, que el incremento de los riesgos ocupacionales para las enfermeras del Hospital Regional en las diversas áreas de trabajo tiene mínima influencia en su desempeño profesional, es decir que, aun estando expuestas a múltiples tipos de riesgos ocupacionales en su ambiente de trabajo, cumplen con sus funciones y tareas asignadas. Asimismo sabemos que los riesgos ocupacionales conllevan a las enfermedades ocupacionales y generan un problema de salud pública, debido al absentismo, descansos médicos y licencias por enfermedad, por lo que puedo decir en condición de trabajadora del Hospital Regional que no existe absentismo, pero si existe licencias por enfermedad, no asociadas a riesgos laborales, siendo los descansos médicos mínimos por enfermedad ocupacional y que cuando esto sucede se coordina con las jefaturas de enfermería para que estos permisos y licencias sean cubiertos por enfermeras que asumen la responsabilidad del trabajo a su cargo, esto podría explicar la relación negativa muy baja entre los riesgos ocupacionales y las dimensiones de productividad y eficacia, mientras que resultados diferentes podríamos asociarlo a los ambientes de trabajo y sistemas de gestión diversos.

Existe también una relación negativa muy baja y no estadísticamente significativa entre la variable desempeño laboral y las dimensiones de la variable riesgos ocupacionales, en relación a riesgos químicos ($r_s = -.090$), y a riesgo ergonómico ($r_s = -.059$), lo que indicaría que a medida que aumenta el desempeño laboral de las enfermeras, disminuirían mínimamente los riesgos químicos y ergonómicos o viceversa. Respecto a riesgos biológicos la relación es positiva ($r_s = .083$) pero no estadísticamente significativa, lo cual se relaciona con el estudio de Pantoja (2018), que en sus resultados coincide en que no existe correlación significativa entre la dimensión riesgos ergonómicos y desempeño profesional de las enfermeras (os) con un ($p = 0.743 > 0,05$) y un ($r_s = 0.048$), por lo que ambos estudios pueden estar asociados al nivel de conocimientos que poseen las enfermeras, que coincide con el estudio de (Uriol 2019), quien concluye que a mayor nivel de conocimiento, mayores serán las prácticas de medidas de bioseguridad durante los procedimientos asistenciales. En relación a riesgos químicos, Molineros (2015) señala que si no se tiene conocimientos sobre los efectos, reacciones adversas y manejo de sustancias químicas puede afectar la salud del personal o provocar accidente laboral, en relación a lo ergonómico

puedo decir que es importante el conocimiento porque aplicado al trabajo y entorno permitirán que estos sean adaptados a las capacidades y limitaciones del trabajador. En el estudio realizado por Mendoza (2018), concluye que existe correlación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral con un valor de ($r = 0.7999$), que nos indica una correlación positiva alta, y que se reforzaría con el estudio de Bravo y Espinoza (2016), que concluye que se evidencian algunas enfermedades asociadas a desgaste físico por trastornos músculo esqueléticos en el personal de salud por adoptar posturas de trabajo forzadas y carga pesada, que se relaciona además con el estudio de Molineros (2015), que concluye q los riesgos ergonómicos identificados en el personal asistencial fueron las posturas repetitivas y movimientos bruscos con mayor frecuencia y los riesgos químicos en menor frecuencia. En mi experiencia se movilizan pacientes que pesan hasta 120 kg, poniendo en riesgo la salud de las enfermeras, aun poniendo en práctica la mecánica corporal. Estos resultados que difieren también se pueden asociar a entornos y nivel de conocimientos diferentes.

Finalmente se puede decir que existe correlación negativa muy baja, no estadísticamente significativa entre ambas variables, coincidiendo con el estudio de Vargas (2017) en que el resultado fue que no existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional ($p=0,553>0,05$) y con un ($r_s=0,113$). Al respecto puedo decir, que existe una correlación mínima entre ambas variables, que casi no existe correlación lineal, y se acercan más hacia variables independientes, por lo que hay evidencia para no rechazar la Hipótesis nula, concluyendo que no existe relación significativa entre los riesgos ocupacionales y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote.

CONCLUSIONES

El nivel de riesgos ocupacionales de las enfermeras (os) en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional es de nivel medio respecto a sus dimensiones. (Tabla 1).

El nivel de desempeño laboral de las enfermeras (os) en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional es de nivel medio respecto a sus dimensiones. (Tabla 2).

Existe una correlación negativa muy baja, no estadísticamente significativa entre la variable riesgos ocupacionales y las dimensiones de desempeño laboral, lo cual indicaría que mientras aumenta los riesgos ocupacionales disminuye mínimamente el desempeño laboral de las enfermeras. (Tabla 3).

Existe una correlación negativa muy baja, no estadísticamente significativa entre la variable desempeño laboral y las dimensiones de riesgos ocupacionales, lo cual indicaría que mientras aumenta el desempeño laboral disminuye mínimamente los riesgos ocupacionales en las enfermeras. (Tabla 4).

Existe una correlación negativa muy baja, no estadísticamente significativa entre las variables riesgos ocupacionales y el desempeño laboral ($r_s = -,011$) y ($p = 0,911 > 0,05$) de las enfermeras (os) en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional – Nuevo Chimbote, 2019. Estas variables de estudio presentan tendencia a comportarse como variables independientes. (Tabla 5).

REFERENCIAS

- Araujo, M., y Leal, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de Educación Superior Públicas*. Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales CICAG, 4 (2),132 -147.Universidad Rafael Belloso Chacín.
- Arenas, A. & Pinzón, A. (2011). Biological risk in the nursing staff: A practical review. Magazine Cuidarte, 2 (1), 216-224.
- Ataurima Mañueco, R., (2016). *Satisfacción del paciente post operado sobre el cuidado de enfermería en el servicio de URPA. Hospital de apoyo Jesús de Nazareno*. (Título de Especialista, Universidad Nacional Mayor de San Marcos) (Acceso marzo 2016).
- Bedoya, E. (2003). *La Nueva Gestión de personas y su evaluación de Desempeño en empresas competitivas*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Perú.

- Boletín Es salud “Enfermedades ocupacionales e higiene ocupacional” Perú, 2016
http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/MAYO_2016_Enfermedades_Ocupacionales_e_Higiene_Ocupacional.pdf
- Bouza, A. (año 2000) Reflexiones acerca del uso de los conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad en el sector salud. Revista Cubana.
- Bravo, V., & Espinoza, J. (December, 2016). Ergonomic risk factors personal care hospital in Chile. Science & Work, 2, 150 – 153.
- Briseño, C., Herrera, R., Enders, J., Fernández, A. (November, 2006). Chemical risk factors in nurses. Global nursing, 2(9), 11.
- Caizatoa, G. (2012). *Identificación de los riesgos laborales y su influencia en el desempeño laboral del personal del Secap Cerfin, Quito*. Informe final del trabajo de titulación de Psicóloga Industrial. Universidad Central Del Ecuador, Quito. Ecuador.
- Cabo, J. (2017). *Riesgos laborales: conceptos básicos*. Madrid, España. Centros de Estudios Financieros.
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. (3ra ed.). España: SGL.
- Carlson, K. y Mchale, L. (2003) *Cuidados Intensivos. Procedimientos de la American Association of Critical-Care Nurses* (4ª ed.). Madrid. Editorial Panamericana.
- Castejón, E., Benavides F., Salvador, M. (1998). Teoría general de la evaluación de riesgos. Archivo Prevención Riesgos Laborales. Revista Opinión, 2, 69-74.
- Casafranca, L., Huaylla, K., y Parodi, A. (2018). *Factores de riesgos químicos en los trabajadores del área de limpieza de una universidad privada en el periodo Enero-abril 2018*. (Trabajo académico de Especialista, Universidad Peruana Cayetano Heredia).
- Cedeño, A., Rodríguez, L. Carrera, E., & Panta, C. (September, 2018). Occupational risk in health workers in the public sector. Scientific research journal update world of science, 2 (3), 406-417.
- Chávez, M., Martin, O., García, J., Linares, Conill., & Suarez, M. (march, 2019). Risks in Operating room nursing the provincial hospital of cabinda. Magazine of medical

Sciences of Pinar del Río. 23 (2). 331-340.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill interamericana.

Creus, A. (2006) *Gestión de la prevención*. Técnico formación. España: Ediciones CEAC.

De Souza, C. et al. (2011). *Riesgos ergonómicos de lesión por esfuerzo repetitivo del personal de enfermería en el hospital*. Murcia, España. (Tesis de doctorado). Universidad de Murcia

Díaz, I. y Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y su relación con el Desempeño en el personal de Enfermería del Hospital II-2 Tarapoto*. Abril – Julio 2013. (Tesis de grado). Universidad Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Díaz, R., Gutierrez, H., & Castro, A. (Noviembre, 2018). Absenteeism and job performance of nurses in critical areas and job performance. *Cuidarte Magazine*, 9 (1),1973-1987.

Díaz, P. “Prevención de riesgos laborales, Seguridad y salud laboral”. 2º Ed. Editorial Paraninfo. España, 2015. Pp. 8-12

Dragidella, F., Ferizi, L., Dragidella, D., (marzo – mayo 2017). Evaluation of patient satisfaction with health services in University Dentistry clinical center of Kosovo, Europe. *International Journal of Pharma and Bio Sciences* .8(3): (B) 319 -325.

Di Stefano, V., Alderete, V. (2004). Management from the productivity. XXVII Argentine Congress of professors university of costs, 5.

Efuteba, C., (2013). *Factores que influyen en la satisfacción del cliente en los servicios de atención médica: el caso de los hospitales públicos y privados en el norte de Chipre*. (Tesis de maestría, Universidad del Mediterráneo Oriental) (Acceso Agosto del 2013).

Elizondo Elizondo, J., (2008). *La satisfacción con el paciente en el (servicio odontológico en la facultad de odontología de U.A.L.N.* (Tesis de Doctorado, Universidad de Granada) (Acceso el 06 de octubre 2008).