



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería
en un hospital Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Soca Paucar, Ana Maria (orcid.org/0000-0003-0142-8554)

ASESORES:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

Mg. Solaguren Goyoaga, Agustín (orcid.org/0000-0002-1560-155X)

Mg. Sulca Jordán, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-4233-4928)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con profunda gratitud, dedico esta tesis a cada uno de ustedes:

A Dios, mi guía y fortaleza, gracias por iluminar mi camino y darme la sabiduría necesaria para llevar a cabo esta investigación.

A mis padres, quienes han sido mi apoyo incondicional desde el principio, les agradezco por su amor, paciencia y sacrificio; su constante aliento me ha dado la fuerza para superar los desafíos y alcanzar mis metas.

Y a mi amada familia, gracias por estar siempre presente, brindándome su respaldo y aliento en cada paso del camino, su amor y confianza en mí me han dado la motivación necesaria para perseverar y lograr este hito en mi vida académica.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, mi alma mater, por brindarme la oportunidad de adquirir conocimientos y desarrollarme académicamente. Su compromiso con la educación ha sido fundamental en mi crecimiento personal y profesional.

A mi asesor de tesis, agradezco su orientación, paciencia y conocimientos compartidos, pues su guía y dedicación han sido clave en la realización de este trabajo.

A mis padres, les agradezco por su amor incondicional, su apoyo constante y su confianza en mí, ustedes han sido mi fuente de fortaleza y motivación en todo momento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023", cuyo autor es SOCA PAUCAR ANA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL DNI: 09321208 ORCID: 0000-0003-4166-6733	Firmado electrónicamente por: JMFLOREZI el 26-07- 2023 17:44:16

Código documento Trilce: TRI - 0621979





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOCA PAUCAR ANA MARIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SOCA PAUCAR ANA MARIA DNI: 21864322 ORCID: 0000-0003-0142-8554	Firmado electrónicamente por: ASOCAP el 17-09-2023 19:02:50

Código documento Trilce: INV - 1304959



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Significancia de Prueba de normalidad	18
Tabla 2: Percepción de las condiciones de Trabajo	19
Tabla 3: Percepción del riesgo laboral.	21
Tabla 4: Hipótesis General	23
Tabla 5: Hipótesis Específica 1	24
Tabla 6: Hipótesis Específica 2	25
Tabla 7: Hipótesis Específica 3	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Representación de las Condiciones de trabajo y sus dimensiones..... 19

Figura 2: Representación de las Condiciones de trabajo y sus dimensiones.....21

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023. La metodología utilizada fue tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional, corte transversal y la población estuvo conformada por 110 enfermeras del servicio de emergencia y medicina de un hospital las que conformaron el total de la muestra ya que fueron elegidas mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia siguiendo criterios de inclusión y exclusión establecidos, A los individuos de la muestra se les aplicaron una encuesta para medir las condiciones de trabajo conformada por 28 ítems y una encuesta para medir los riesgos laborales compuesta por 20 ítems y esta fue utilizada como técnica de recolección de datos. Los resultados evidenciaron que las condiciones de trabajo son un 82.73% regulares y 17.27% deficientes. Además, los riesgos laborales percibidos por el personal son un 50% regulares y 50% altos. Se concluyó que la relación es fuerte y significativa entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.825 y p-valor de 0.000 (p-valor<0.05)

Palabras clave: Condiciones de trabajo, riesgos laborales, enfermería.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between working conditions and occupational risks of nursing staff in a hospital Lima, 2023. The methodology used was basic type, with quantitative approach, non-experimental design, correlational level, cross-sectional and the population was made up of 110 nurses from the emergency service and medicine of a hospital who made up the total sample since they were chosen through a non-probability sampling for convenience following established inclusion and exclusion criteria. A survey to measure working conditions consisting of 28 items and a survey to measure occupational risks composed of 20 items were applied to the individuals in the sample and this was used as a data collection technique. The results showed that working conditions are 82.73% regular and 17.27% efficient. In addition, the occupational risks perceived by the staff are 50% regular and 50% high. It was concluded that the relationship is strong and significant between working conditions and occupational risk since a Spearman's Rho of 0.825 and p-value of 0.000 (p-value<0.05) was obtained.

Keywords: Working conditions, occupational risks, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

En el complejo entorno laboral del sector salud, las condiciones de trabajo y el riesgo laboral se entrelazan estrechamente, ya que estas pueden generar un impacto directo en la salud y bienestar de los trabajadores, por ello es fundamental que se mantengan ciertos estándares mínimos, los cuales cumplan con las condiciones necesarias, las cuales permitan asegurar un riesgo mínimo, ya que un entorno adverso puede aumentar el riesgo de accidentes, enfermedades ocupacionales y fatiga, afectando la productividad y al comprometer la salud, por ello abordar estos desafíos es crucial para asegurar una fuerza laboral saludable y motivada, con lo que se puede promover un ambiente de trabajo seguro y sostenible (Organización internacional del trabajo, 2019).

Según la OMS, los riesgos que asechan comúnmente la salud física de los profesionales de la salud en el ejercicio de sus funciones son los relacionados a la exposición a infecciones y productos químicos, así como a la radiológica y contaminación sonora; además, puede verse afectada su salud mental por factores psicosociales negativos, acoso y violencia. Por lo antes expuesto es importante tomar acciones que protejan la salud e integridad de los profesionales para, a su vez, garantizar el buen funcionamiento de los sistemas de salud en la sociedad. (OMS, 2022)

En el contexto de la pandemia COVID-19, el personal de salud ha sido afectado por altos niveles de estrés, ya que las largas y extenuantes jornadas de trabajo en las que se vieron sometidos sumado al miedo de estar expuesto al virus generó cuadros de ansiedad, depresión e insomnio en los profesionales, por ello la OMS reitera a que los gobiernos tomar responsabilidad de garantizar el bienestar y seguridad de estos profesionales. (OMS, 2020)

Sin embargo, estos no son los únicos riesgos, en España se ha encontrado que el trabajo por turnos se relaciona con una serie de consecuencias negativas para la salud, dentro de las cuales se incluyen trastornos del sueño, fatiga de forma crónica, estrés laboral, depresivos y el afrontar desafíos enfocados en las relaciones familiares y sociales, además, el trabajo por turnos se ha asociado con una mayor incidencia de problemas relacionados al desempeño de los

trabajadores, como el rendimiento reducido, ausentismo y accidentes laborales. (Sánchez, 2021).

Por otro lado, en México se encontró que el personal del área de enfermería está expuesto constantemente a los riesgos biológicos, a consecuencia de una mala manipulación de elemento o por el contacto directo con los pacientes (Santana et al., 2021). Mientras que, en Colombia, los trabajadores de la salud han señalado que día a día se exponen a factores de riesgo psicosocial, afectando directamente a la salud mental y física, por lo cual se genera una disminución en la capacidad de atención que ofrecen en el cuidado de los pacientes. (Orozco et al., 2019).

Algo similar ocurre en Chile, donde se encontró que los profesionales de enfermería en los hospitales públicos soportan condiciones de trabajo extenuantes marcadas por una gran carga emocional y de trabajo, lo cual es consecuencia de las multitareas en el entorno laboral y en la cual, los empleados, a menudo carecen del reconocimiento, apoyo o respeto de sus supervisores, además, las malas condiciones salariales y la infraestructura agravan aún más los desafíos que enfrentan estos profesionales (Luengo y Montoya, 2020)

A nivel nacional, uno de los principales problemas en la falta indicó que la falta de EPP, además de los insumos de bioseguridad y ventilación adecuada en los ambientes sanitarios, todos estos elementos ponen en peligro la vida de los trabajadores de la salud (Argüello, 2020). Sin embargo este tampoco sería el único problema, ya que existen otros problemas que arriesgan la vida o salud del trabajador, como el de las largas jornadas laborales basada, ocasionando daño psicológico y físico (Raraz et al., 2021).

A nivel local, (2021), se debe resaltar la labor que realiza el personal médico de emergencia del hospital, ya que se ha encontrado que existe una alta incidencia de contagios. Aunque comparten las mismas condiciones de exposición y bioseguridad, los residentes de emergencias y desastres tienen un promedio de contagio cercano al 70 % (sin hospitalización). El grupo más afectado, con un promedio de contagio aproximado de 80 %, es el personal de enfermería y los técnicos, con una media de hospitalización que está alrededor del 5 %, pero con mayor tasa de mortalidad y secuelas aproximada de 15 %.

También, la investigación identificó que las enfermeras, para quienes el cuidado del paciente es una prioridad, soportan una gran carga psicológica y de salud debido a la enfermedad, las dolencias y la muerte que presencian. Junto a esto, los problemas relacionados con el trabajo de rutina, como la falta de relaciones entre colegas, la programación de turnos, los turnos de noche y los problemas de comunicación con los médicos, se suman a su carga de trabajo. En el servicio de emergencia, el trabajo generalmente se realiza de pie, lo que puede provocar una mala postura y un movimiento constante durante todo el día. Los profesionales de enfermería, en particular, realizan un esfuerzo significativo al levantar y mover pacientes, así como al maniobrar equipos como bombas de infusión, ventiladores

En base a ello se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023? En tanto los problemas específicos son: a) ¿Cuál es la relación entre las condiciones individuales y el riesgo laboral del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023? b) ¿Cuál es la relación entre las condiciones intralaborales y el riesgo laboral del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023?; c) ¿Cuál es la relación entre las condiciones extralaborales y el riesgo laboral del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023?

Estos problemas son sustentados en relación a la importancia del estudio en diferentes aspectos, por ejemplo, a nivel teórico, se justifica ya que indaga la realidad de uno de los hospitales de Lima, y que en la realidad muchos comparten características similares, esto propone un panorama para entender lo que está ocurriendo y en base a ello generar más conocimiento, que, de soluciones al problema expuesto, en siguientes investigaciones.

A nivel social se justifica ya que informa de la importancia de comprender las condiciones en la que el personal de salud trabaja y el riesgo laboral que implica esta labor, lo cual ocurre en el Perú, así como a nivel mundial, ya que a pesar de que las condiciones son distintas, el riesgo siempre está presente, y donde la necesidad de prevenir tales riesgos y salvaguardar la salud y el bienestar de los empleados, pacientes, familias y comunidades se ha vuelto

primordial. (Dieterich, 2021).

A nivel metodológico, se justifica ya que uno de los propósitos de este estudio es enriquecer a la comunidad científica mediante el procesamiento y tratamiento de datos, mientras que los instrumentos utilizados pueden servir como modelo para futuras investigaciones y ofrecer información valiosa sobre temas relacionados. Se espera que esta contribución ayude a promover el conocimiento científico (León y González, 2020).

Por último, a nivel práctico, el estudio ha establecido un vínculo entre el entorno laboral y los peligros potenciales del trabajo, lo que brinda a los empleadores información valiosa para mejorar las condiciones de trabajo. Estos conocimientos pueden ayudar a mejorar la calidad de vida de las enfermeras y ayudar a los empleadores a tomar decisiones informadas sobre el entorno de su lugar de trabajo (Luciano et al., 2020)

Por ello se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023. En tanto los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre las condiciones individuales y el riesgo laboral del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023; b) Determinar la relación entre las condiciones intralaborales y el riesgo laboral del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023; c) Determinar la relación entre las condiciones extralaborales y el riesgo laboral del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023.

Finalmente, se propone la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023. En tanto las hipótesis específicas son: a) Existe una relación significativa entre las condiciones individuales y el riesgo laboral del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023; b) Existe una relación significativa entre las condiciones intralaborales y el riesgo laboral del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023; c) Existe una relación significativa entre las condiciones extralaborales y el riesgo laboral del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda de referencias bibliográficas sobre las dos variables de investigación, a saber, condiciones de trabajo (TC) y riesgo laboral (RL). Si bien la asociación entre estas variables es compleja, a menudo se analizan de forma independiente o se vinculan a otros factores, es así que para los antecedentes internacionales se consideró:

En Ecuador, Castro y Pacheco (2021) realizaron un estudio con el objetivo de identificar como un plan de control de riesgos laborales mejoraría las condiciones de trabajo en el personal de un hospital de Paján- Manabí, la metodología utilizada en el estudio fue descriptivo, mixto, deductivo, y la población estuvo conformada por 60 trabajadores a los cuales se les aplicó un cuestionario para la recolección de datos que evidenciaron que los encuestados sienten que se encuentran expuestos a riesgos biológicos en 90% y 100%, a riesgos químicos en 55% y 90%, a riesgos físicos en 60% a 85%, a riesgos psicosociales en 45% y 95% y a riesgos ergonómicos en 90% y 95% concluyendo que el control de los riesgos laborales en un hospital mejorarían las condiciones de trabajo logrando mantener un ambiente seguro de trabajo.

En la India, en un estudio reciente de Rai et al. (2021), los trabajadores de la salud en dos hospitales fueron investigados por riesgos laborales. La investigación identificó una variedad de riesgos, predominando los peligros biológicos con un 48%, los peligros psicosociales con un 22%, los peligros ergonómicos con un 17% y los peligros químicos con un 11%. El estudio subraya la importancia de priorizar la seguridad ocupacional como una preocupación vital de salud pública, particularmente para proteger a los trabajadores de la salud.

En Quevedo, un hospital se sometió a un estudio realizado por Cedeño (2021) para medir la influencia de los equipos de protección personal (EPP) en el bienestar del personal de enfermería. Se concluyó que el estado bueno - estándar- del personal de enfermería se vio menguado, sobre todo, por males biológicos (36%) y ergonómicos (54%). Además, se observó una falta de EPP, con un 39% de los encuestados afirmando que enfrentaron retrasos significativos en la adquisición de equipos.

En un estudio reciente, Misiak et al. (2020) investigaron el impacto de las condiciones de trabajo psicosociales en la vida profesional y personal de las enfermeras polacas. Los resultados revelaron una fuerte asociación entre la evaluación de los profesionales de enfermería sobre su trabajo y su felicidad general. Sin embargo, el estudio también encontró que el trabajo por turnos condujo a calificaciones negativas de las condiciones psicológicas y sociales, lo que destaca la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal para la calidad de vida.

En el trabajo realizado por Orcasita y Ovalle (2019) donde analizo las condiciones de trabajo de las enfermeras empleadas en una institución de alta complejidad se encontró que, si bien las condiciones de trabajo en cuanto a seguridad eran adecuadas para el crecimiento profesional de las enfermeras, sus condiciones de salud dejaban mucho que desear. El estudio reveló que los enfermeros experimentaban insatisfacción laboral y estaban expuestos a riesgos psicológicos debido a las limitaciones económicas, la falta de reconocimiento y la monotonía del trabajo.

En cuanto a Hernández y Guatemala (2019) analizaron los factores de riesgo que conducen a enfermedades y accidentes laborales en el sector de la quimioterapia, particularmente en el área de citostáticos. La encuesta examinó los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicológicos. Respecto a los resultados, se encontró que los peligros químicos y biológicos tienen el nivel más alto de exposición con 62.5% y 31.4%, respectivamente. Esto se atribuyó al manejo frecuente de fluidos corporales. El estudio también concluyó que existe una falta de medidas de protección adecuadas para controlar la exposición a estas sustancias.

En un estudio realizado por Boyle y Bush (2018), se analizaron los riesgos laborales que enfrenta el personal de enfermería que trabaja en oncología pediátrica. El estudio concluyó que tres riesgos emocionales, a saber, el agotamiento, la angustia moral y la fatiga por compasión, contribuyen al desempeño del personal. Estos riesgos a menudo se pasan por alto y se ignoran. Según el estudio, es crucial que los equipos de oncología desarrollen prácticas que promuevan el trabajo en equipo y el compañerismo, lo que mejorará su

capacidad para manejar las emociones y enfrentar situaciones de alto estrés, como el cuidado de niños con cáncer.

En cuanto a los antecedentes nacionales, en un estudio realizado por Montoya (2021) en un hospital de Arequipa, se examinó el vínculo entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida de las enfermeras. Los resultados mostraron que el 76% de las enfermeras calificaron sus condiciones de trabajo como buenas, el 19% como regulares, el 2% como muy buenas y solo el 1% como malas. Además, el 91% de las enfermeras informó tener una buena calidad de vida, el 5% calificó su calidad de vida como excelente y el 2% la consideró regular. En definitiva, el 69% de las enfermeras tenían buenas condiciones de trabajo y una buena calidad de vida.

Ore y Soto (2019) realizaron un estudio para determinar la correlación entre la satisfacción sindical y las condiciones laborales en un hospital, trabajó mediante un diseño cuantitativo, no experimental y transversal, los investigadores encontraron una interacción significativa entre las dos variables, con un estadístico Chi-cuadrado de 63,782 y una significancia de 0,000. Concluyendo que una mayor satisfacción laboral puede conducir a mejores condiciones laborales y viceversa.

Asimismo, Escalante y Zapatel (2018) realizaron un estudio cuantitativo no experimental para investigar la correlación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería de un hospital. Los resultados revelaron una relación débil entre las dos variables, con estadísticas de Pearson arrojando valores de 0,021 y 0,303. El estudio también encontró que el liderazgo deficiente y la mala postura eran factores clave que afectaban el desempeño laboral, lo que podría generar problemas de salud física entre el personal de salud

Respecto a la variable 1: Condiciones de trabajo se tiene como autor principal a Chiavenato (2018) los cuales señalan que esta variable es un conjunto de circunstancias y factores en el ambiente laboral que pueden influir directamente en el bienestar, salud y rendimiento de los empleados, en ella se incluyen aspectos físicos, psicológicos y organizacionales, como el salario, el horario, el entorno físico, las expectativas laborales y el equilibrio entre la vida

profesional y personal, por ello las condiciones inadecuadas pueden derivar en problemas de salud, accidentes laborales, alta rotación de personal y un deterioro del clima organizacional, lo cual afecta negativamente tanto al individuo como a la empresa en su conjunto.

Por su parte, Millán et al. (2017) menciona que esta hace referencia al conjunto de aspectos, tanto tangibles como intangibles, que configuran el entorno y las circunstancias bajo las cuales un empleado desempeña sus funciones en una organización, además resalta, que estas no sólo comprenden la remuneración total, sino que también abarca la provisión de herramientas y equipos esenciales como ropa, zapatos, y equipo de protección, entre otros beneficios adicionales proporcionados por el empleador, de los cuales el más importante es el ambiente de trabajo y la protección de la integridad del trabajador.

En cuanto a las dimensiones de la variable condiciones de trabajo, Loor et al (2019) mencionan que se componen por tres:

Condiciones individuales, se refieren a características y circunstancias propias e inherentes a cada empleado, las cuales no solo desempeñan un papel crucial en la autenticidad y bienestar del trabajador, sino que también impactan directamente en su desempeño laboral. Valdepeña et al. (2021) acota que estas van desde aspectos tangibles como la edad y la salud física y mental, hasta elementos más abstractos como la personalidad.

Condiciones intralaborales, son las condiciones del entorno de trabajo abarcan una variedad de factores, incluidos aspectos ambientales como la ventilación adecuada, la iluminación, el control de la temperatura y la exposición a sustancias químicas y biológicas. Además, se deben considerar las cargas físicas y mentales, como la naturaleza repetitiva de los movimientos y el peso de los materiales. También son importantes las medidas de seguridad como el uso de equipos de protección personal, la eliminación de desechos y la vigilancia, así como la organización de turnos, el reconocimiento del trabajo de los empleados y una compensación justa (Cruz et a., 2020).

Finalmente, la tercera dimensión condiciones extralaborales, son las condiciones que afectan el ambiente de trabajo se pueden analizar en dos

niveles, el primero es el microsocioal, que se refiere a aspectos como la situación económica, el nivel educativo y las relaciones sociales y familiares del individuo, el segundo es el macroentorno, que incluye factores como el tipo económico, las condiciones sociales y la calidad de vida general en el área donde se emplea el trabajador. en este estudio, también se tomaron en cuenta una serie de variables fuera del lugar de trabajo, incluida la situación social, económica y educativa de la persona dentro de su familia, el impacto de su trabajo en su vida familiar y social, y la política más amplia, circunstancias económicas y sociales de su país. Abordar estos problemas puede ser un desafío, pero ejercen una influencia significativa en el individuo.

En el estudio de la variable de condiciones de trabajo se ha utilizado la teoría del factor dual de Herzberg según esta teoría, las condiciones de trabajo son factores intrínsecos que determinan la satisfacción o insatisfacción laboral. Estos factores se dividen en dos categorías: factores higiénicos y motivacionales. Los factores higiénicos consisten en las instalaciones, el medio ambiente, las condiciones físicas, los salarios, las políticas y la organización. Los factores motivacionales, por su parte, están relacionados con el perfil del puesto y todas las actividades asociadas al mismo (Herzberg, 1957; citado en Vilar et al., 2021). Esta teoría también destaca la idea de que los individuos tienen dos tipos de necesidades: necesidades básicas para evitar daños y necesidades psicológicas como seres humanos.

Respecto a la variable 2: riesgo laboral se seleccionó la definición de Cabaleiro (2010) para sustentar el trabajo de investigación el cual postula que el riesgo laboral es una consecuencia del daño causado por los peligros biológicos, químicos, físicos, psicosociales y ergonómicos en el lugar de trabajo, este puede materializarse en un futuro cercano, dando lugar a una disminución significativa en el bienestar de los empleados, asimismo, también proporcionó un análisis extenso de las dimensiones de estos riesgos, los cuales fueron adaptados por González et al. (2020) las cuales son:

De acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud, esta variable se define como cualquier circunstancia presente en el ambiente de trabajo que puede comprometer o perturbar el bienestar integral del empleado,

abarcando sus dimensiones psicológica, física y social, además menciona que estos riesgos no solo tienen potencial de causar daño físico, sino que también pueden afectar la salud mental y las relaciones sociales del trabajador, desequilibrando su estado general de salud y, por ende, su capacidad y desempeño laboral. (OMS, 2020).

Según Capa et al. (2018) la exposición a sustancias químicas, agentes biológicos, factores físicos y elementos psicofisiológicos en el entorno laboral conlleva a la materialización de los riesgos laborales. Estos son derivados de la interacción con dichos agentes los cuales pueden comprometer la salud y seguridad de los trabajadores.

Muñoz y Salas (2021) menciona que el bienestar del empleado está vinculado al ambiente laboral en el que se desenvuelve, y en donde las políticas de trabajo establecidas por la organización y las medidas de seguridad implementadas en el lugar de trabajo, son las encargadas de generar un ambiente propicio, con políticas justas y una adecuada seguridad laboral, garantizando así la protección física y psicológica del trabajador.

Finalmente, Garay y Velásquez (2020) enfatizan que el impacto del riesgo laboral en la salud puede variar de bajo a alto, conduciendo a enfermedades e incluso a la muerte. Estos riesgos no ocurren de forma aislada, sino en cadenas de eventos a largo plazo, provocados por una o más causas. Así, los profesionales de la salud están expuestos a riesgos etiológicos, químicos, físicos, psicosociales y ergonómicos en sus actividades laborales. Estos riesgos impactan negativamente en la salud y la mortalidad (Varela y Pérez, 2020).

Como primera dimensión riesgo biológico es la amenaza de contraer enfermedades causadas por patógenos como virus, bacterias, hongos y parásitos presentes en el ambiente de trabajo. Estos patógenos pueden provocar enfermedades agudas o crónicas como resultado de la exposición ocupacional. De hecho, Denge y Rakhudu (2022) destacan que los riesgos biológicos son los más comunes entre los riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores sanitarios en el ámbito hospitalario.

Así también se tienen la segunda dimensión riesgo químico, en el lugar de trabajo surge del contacto con desinfectantes, gases y aerosoles. Estos agentes

tienen el potencial de causar enfermedades a través del contacto directo con los materiales de trabajo. Como señala González et al. (2019) cualquier sustancia natural o sintética puede introducirse en el ambiente de trabajo en forma de polvo, humo, gas o vapor. Su presencia puede provocar irritaciones, corrosión, asfixia y toxicidad, comprometiendo en última instancia el bienestar de quienes entran en contacto con ellos

En cuanto a la tercera dimensión riesgo ergonómico se refiere a situaciones en las que los trabajadores enfrentan factores de riesgo como posturas incómodas, movimientos bruscos, fuerza, posiciones prolongadas de pie, posturas incómodas y sobreesfuerzo en su espacio de trabajo. Estos pueden tener efectos perjudiciales para su salud debido a la actividad relacionada con el trabajo. Meza (2019) señaló que el riesgo ergonómico suele ser directa o indirectamente responsable de los problemas físicos o de salud que aquejan al personal sanitario.

Respecto a la cuarta dimensión riesgos físicos, en el lugar de trabajo, los empleados están expuestos a diversas formas de energía que presentan riesgos físicos. Estos incluyen ruido, vibración, iluminación, temperatura, ventilación y más, que podrían causar daños corporales y lesiones de diferentes orígenes (Martínez, 2020). La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Nº 29783, 2011) destaca que es derecho de los trabajadores contar con condiciones dignas para el desempeño de sus funciones. El Estado y el empleador deben asegurar un estado de bienestar físico, mental y social, promoviendo la salud continua de los trabajadores.

Finalmente, la quinta dimensión riesgos psicosociales se refieren al impacto de la interacción humana dentro de diversos entornos de trabajo, incluidas las situaciones sociales, culturales y laborales. Estos riesgos pueden tener un impacto psicológico significativo en las personas y, en última instancia, afectar su calidad de vida y productividad laboral. Numerosos factores pueden contribuir a estos riesgos, incluida la carga de trabajo mental y las relaciones con los colegas en el lugar de trabajo (Rodríguez et al., 2019)

Con relación a las teorías se tiene a la del entorno de Nightingale (1863, como se citó en, Hernández et al., 2017) el cual destacó el vínculo entre el estado

físico de un paciente y su relación con el entorno que lo rodea, esta afirma que el bienestar de un paciente puede verse influenciado por la regulación de factores externos como ventilación, temperatura, iluminación, higiene y los niveles de ruido. Además, garantizar la seguridad de los empleados es de suma importancia y debe ejecutarse en conjunto con la preservación de sus derechos, esto implica crear entornos de trabajo seguros, para que los empleados disfruten de su espacio de trabajo de manera saludable

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación realizada correspondió al tipo básico, entendida como aquella que pretende contribuir a una mejor comprensión de los aspectos teóricos en torno de la variable para incrementar el conocimiento sobre el hecho o fenómeno que se estudia, este tipo de estudio no pretende una solución de los problemas de la realidad (Inacio, 2019).

El estudio utilizó el enfoque cuantitativo, según Mehrad y Zangeneh (2019) utiliza la recopilación y el análisis de datos a través de información estadística, con el objetivo de probar hipótesis e identificar patrones de comportamiento dentro de una población a través de mediciones numéricas, conteos y, a menudo, análisis estadísticos.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional, Álvarez-Risco (2020) menciona que este diseño implica el examen de hechos en escenarios reales sin ninguna manipulación de variables, asimismo, es transversal porque la información se recolecta en un solo momento, y correlacional por que se desea conocer la relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Condiciones de trabajo

Definición conceptual

Es el conjunto de circunstancias y factores en el ambiente laboral que pueden influir directamente en el bienestar, salud y rendimiento de los empleados, en ella se incluyen aspectos físicos, psicológicos y organizacionales, como el salario, el horario, el entorno físico, las expectativas laborales y el equilibrio entre la vida profesional y personal Chiavenato (2018).

Definición operacional.

La variable evalúa, como los trabajadores consideran las condiciones de

trabajo que brinda la institución para el correcto desarrollo de sus labores, para ello emplea un cuestionario con respuestas en escala ordinal.

Indicadores

Condiciones individuales, condiciones intralaborales y condiciones extralaborales

Escala de medición

Se utilizó la escala ordinal tipo Likert

Variable 2: Riesgo laboral

Definición conceptual.

El riesgo laboral se refiere al daño potencial que un trabajador puede enfrentar en el desempeño de sus funciones, lo que a menudo resulta en la interrupción de su bienestar mental, físico y social (Cabaleiro, 2010).

Definición operacional.

El riesgo laboral comprende una naturaleza cualitativa, sin embargo, el asignarle un valor cada uno de los potenciales riesgos relacionados al trabajo, permite que sea utilizada de manera cuantitativa, esta evalúa los potenciales riesgos presentes en el trabajo para ello emplea cinco dimensiones las cuales son medibles a través de una escala tipo Likert.

Indicadores

Riesgos: Biológico, Químico, Ergonómico, Físico y Psicosocial

Escala de medición

Se utilizó la escala ordinal tipo Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Otzen y Manterola (2017) señalan que las poblaciones están formadas por un conjunto de individuos que comparten características similares que los distinguen y brindan la información esencial para lograr los objetivos de la investigación. Participaron del estudio 110 enfermeras que laboran en el área de servicio de emergencia y medicina de un hospital.

Criterios de inclusión: Enfermeras designadas, nombradas, contratadas y CAS del servicio de medicina y emergencia con un tiempo de

servicio mayor a 3 meses, y que deseen participar de la investigación

Criterios de exclusión: Enfermera con permiso, licencia de vacaciones, maternidad u otra índole.

3.3.2. Muestreo

El muestreo es un procedimiento o una serie de técnicas utilizadas para adquirir una muestra limitada de una población limitada o ilimitada. El objetivo principal de este proceso es calcular los parámetros o probar suposiciones sobre la forma de una distribución de probabilidad o el valor de uno o más parámetros de distintas poblaciones (Hernández-Ávila y Escobar, 2019). Para el estudio se consideró el muestreo no probabilístico por conveniencia, a decisión del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el presente estudio, la técnica utilizada fue la encuesta, de la cual se menciona que es una de las más empleadas son especialmente destacables dentro de la investigación centrada en las ciencias sociales debido a su sencilla aplicación a un mayor número de personas (Martínez, 2022).

Instrumento

Al utilizar un conjunto de opciones receptivas, estas herramientas permiten la recopilación sistemática de información, lo que hace que el proceso de aplicación sea rápido y fácil, y se puede usar a gran escala, ya sea en forma física o digital (Flores, 2021).

En este estudio se diseñaron dos cuestionarios, el primero se utilizó para medir las condiciones de trabajo y constó de 28 ítems. Usando una escala politómica de cinco puntos, mida las tres dimensiones de los constructos estudiados. Véase Anexo 3.

Mientras que el cuestionario elaborado para medir el riesgo laboral consistió en una escala multivalor de 20 ítems y 5 puntos que midió las cinco dimensiones del constructo estudiado. Véase Anexo 3.

Validez

La precisión de un instrumento es fundamental para garantizar que mida lo que debe medir. Para ello, se evaluó la validez de contenido mediante evaluación de expertos, quienes determinaran la adecuación, pertinencia y comprensibilidad de los ítems, así como su coherencia con las distintas dimensiones de la variable, con el fin de establecer la eficacia de los cuestionarios evaluados (Medina-Díaz y Verdejo-Carrión, 2020) Pasado por la evaluación por juicio de expertos se realizaron las modificaciones sugeridas por los validadores según lo expuesto en el Anexo 14.

Confiabilidad

La confiabilidad determina la certeza de que una herramienta diseñada para una población específica obtendrá coeficientes de confiabilidad similares cuando se aplica a una población similar (Hernández y Mendoza, 2018). El Alpha de Cronbach es una prueba estadística que sirve para medir la confiabilidad de los instrumentos.

En la presente investigación se determinó la confiabilidad del cuestionario gracias a unas evaluaciones sucintas con 20 enfermeras de un hospital de Lima con cualidades similares a la muestra estudiada. Considerando la escala multicategórica del cuestionario, se utilizó la prueba Alfa de Cronbach (Nina- Cuchilla y Nina-Cuchillo, 2021)

3.5. Procedimientos

El paso inicial, en la etapa de consecución de elementos para elaborar la información, consistió en administrar un cuestionario a las autoridades pertinentes. Una vez otorgado el permiso necesario, la investigadora se pondrá en contacto con los posibles participantes que serán enfermeras del servicio de emergencias y medicina. Además, se informará a las enfermeras de los objetivos del estudio, solicitando su participación voluntaria y se pondrá una o su consentimiento informado. El cuestionario se distribuirá físicamente, y las respuestas se almacenarán en una hoja de cálculo para su análisis al finalizar la recopilación de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Para la investigación se realizó un análisis descriptivo, lo cual se realizó después de que las enfermeras alcanzaron toda la información necesaria, pudiendo así generar una base de datos, en la cual se tabularon los datos recopilados en categorías según la escala de la implementación, esto fue realizado por variables y dimensiones pudiendo así representarlo en tablas de frecuencias y porcentajes (de Franco y Solorzano, 2020).

En tanto el análisis inferencial, fue requerido para validar la hipótesis a través de pruebas estadísticas, sin embargo, para conocer cual de las dos pruebas de relación se ajustaba a la muestra, antes se empleó, la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, el resultado de este permitió indicar el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman (Abreu et al., 2021).

3.7. Aspectos éticos

Durante el proceso de investigación, fueron tomadas en consideración lineamientos éticos, entre ellos el respeto a la autonomía, por lo que se dio a los trabajadores la opción de participar voluntariamente en la investigación. También se mantuvo el anonimato, ya que la información personal de los participantes se mantuvo confidencial. Además, se siguió el principio de confidencialidad, siendo los datos recolectados utilizados únicamente con fines de investigación y mantenidos en estricta confidencialidad. También se observó el principio de no malversación, asegurando que los datos recabados fueran utilizados para atender necesidades sociales y brindar información relevante para propuestas de solución. Otro aspecto a considerar es el respeto por los derechos de propiedad intelectual, el respeto por la autoría de las fuentes referenciadas y la aplicación de citas y referencias en el estilo de escritura de la séptima edición de APA. Consentimiento informado, autorización de la institución, autorización de las personas (Ñaupas et al., 2018)

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de Normalidad

Tabla 1

Significancia de Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,088	110	,037	,954	110	,001
Riesgo laboral	,117	110	,001	,951	110	,000

En la Tabla 1 se muestran los resultados para la prueba de normalidad de la presente investigación, donde se consideraron los resultados de Kolmogórov-Smirnov dado a que la muestra es mayor a 50 unidades y en ella se puede mostrar que la Significancia Bilateral es de 0.037 para la Variable Condiciones de Trabajo y de 0.001 para la variable Riesgo Laboral, con estos resultados se demostró que la distribución de la muestra no cumple con los criterios de normalidad, por ello se realizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.2. Resultados Descriptivos

Variable 1: Condiciones de Trabajo

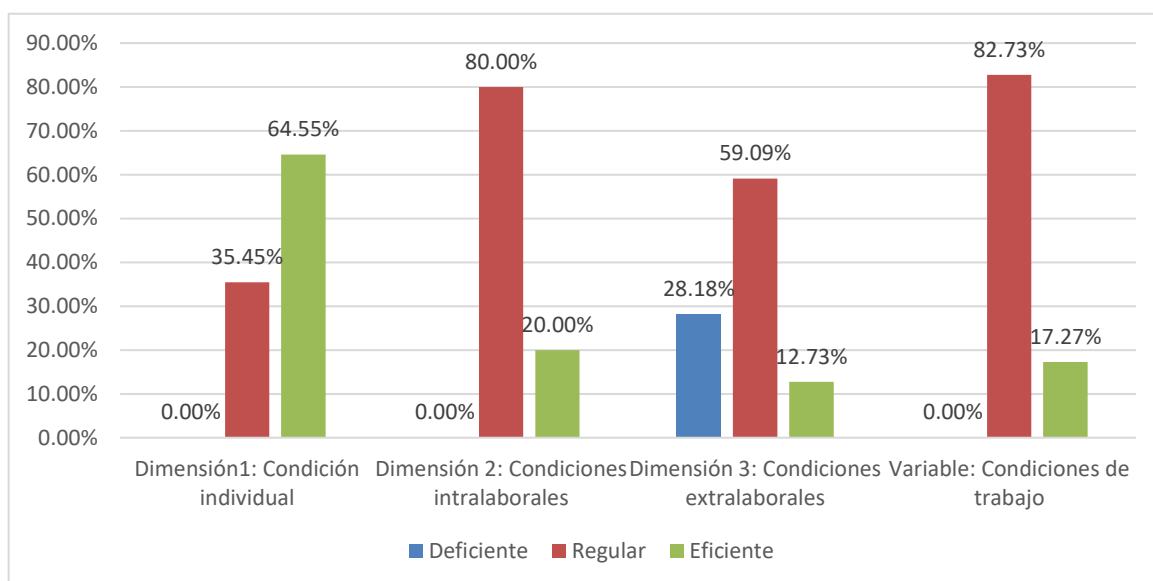
Tabla 2

Resultados obtenidos sobre las condiciones de Trabajo

		Deficiente	Regular	Eficiente
Condición individual	F	0	39	71
	%	0.00%	35.45%	64.55%
Condiciones intralaborales	F	0	88	22
	%	0.00%	80.00%	20.00%
Condiciones extralaborales	F	31	65	14
	%	28.18%	59.09%	12.73%
Condiciones de trabajo	F	0	91	19
	%	0.00%	82.73%	17.27%

Figura 1

Representación de las Condiciones de trabajo y sus dimensiones



En la tabla 2 y figura 1, se presenta la información relacionada a la variable 1 y sus dimensiones. En ella se puede observar que las Condiciones de trabajo son percibidas con un nivel 82.73% regular y 17.27% eficiente; con respecto a su dimensión condición individual la percepción tiene un nivel 64.55% eficiente y 35.45% regular; con respecto a su dimensión condiciones intralaborales la percepción tiene un nivel 80% regular y 20% eficiente; y con respecto a su

dimensión condiciones extralaboral la percepción tiene un nivel 59.09% regular, 28.18% deficiente y 12.73% eficiente

Como se puede observar en los resultados las condiciones de trabajo son percibidas en más de un 80% en un nivel regular, lo que indica que existen factores que hacen que los trabajadores sientan que existen condiciones que hacen que el ambiente laboral no sea seguro o llevadero, siendo las condiciones extralaborales las que tienen menor aprobación con un 87.27% entre regular y deficiente estos ocasionados por factores sociales o económicos y por otro lado las condiciones intralaborales provocada por factores dentro de la institución como la iluminación, la temperatura, la exposición a sustancias químicas y biológicas entre otras.

Variable 2: Riesgo Laboral

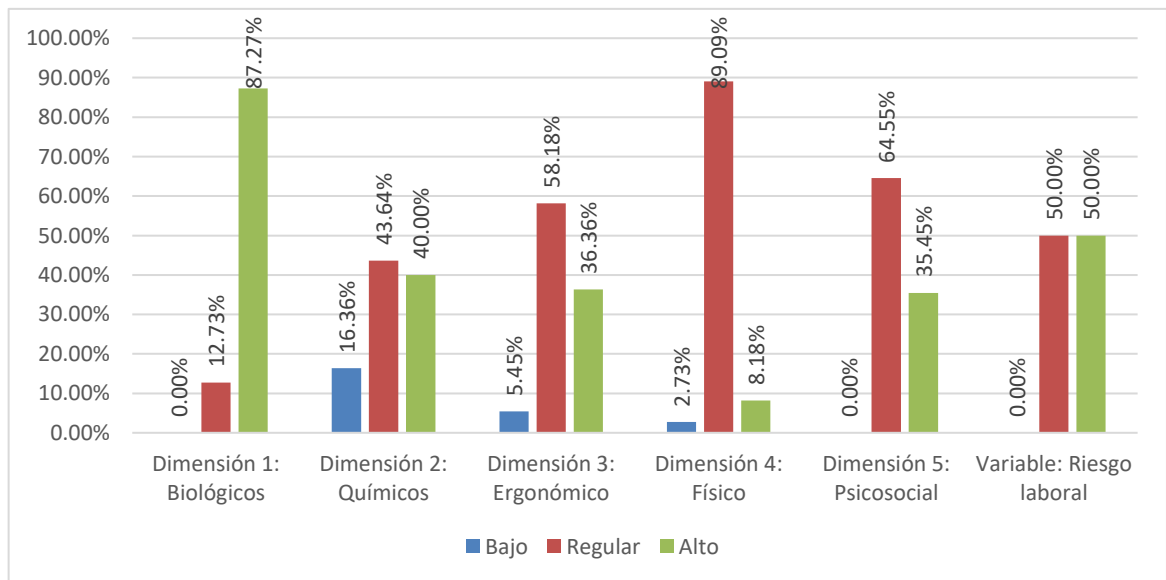
Tabla 3

Resultados obtenidos del riesgo laboral.

		Bajo	Regular	Alto
Biológicos	f	0	14	96
	%	0.00%	12.73%	87.27%
Químicos	f	18	48	44
	%	16.36%	43.64%	40.00%
Ergonómico	f	6	64	40
	%	5.45%	58.18%	36.36%
Físico	f	3	98	9
	%	2.73%	89.09%	8.18%
Psicosocial	f	0	71	39
	%	0.00%	64.55%	35.45%
Riesgo laboral	f	0	55	55
	%	0.00%	50.00%	50.00%

Figura 2

Representación de las Condiciones de trabajo y sus dimensiones



En la tabla 3 y figura 2, se presenta la información relacionada a la variable 2 y sus dimensiones. En ella se puede observar que la variable Riesgo laborales es percibida con un nivel 50% regular y 50% alto; con respecto a su dimensión riesgo biológico la percepción tiene un nivel 87.27% alto y 12.73% regular; con

respecto a su dimensión riesgo Químico la percepción tiene un nivel 43.64% regular, 40% alto y 16.36% bajo con respecto a su dimensión riesgo ergonómico la percepción tiene un nivel 58.18% regular, 36.36% alto y 5.45% bajo; con respecto a su dimensión riesgo físico la percepción tiene un nivel 89.09% regular, 8.18% alto y 2.73% bajo; y con respecto a su dimensión riesgo psicosocial la percepción tiene un nivel 64.55% regular y 35.45% alto.

Como se puede observar en el cuadro, los riesgos laborales son percibidos en un nivel medio a alto, siendo los biológicos los de mayor preocupación según lo perciben los trabajadores, seguido de los riesgos químicos y psicosociales, esto se puede deber a una deficiente gestión hospitalaria y la poca importancia puesta en temas de seguridad y salud ocupacional en el centro de labores.

Prueba de Hipótesis

Tabla 4

Hipótesis General

			Condiciones de trabajo	Riesgo laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Riesgo laboral	Coeficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

Toma de decisión: La tabla muestra 4 el Rho de Spearman es de 0,825 y el p-valor es de 0,000 (P-valor<0.05). Según Schober & Schwarte (2018) estos resultados indican que la relación es fuerte y significativa, y con ello se puede inferir que si mejoran las condiciones de trabajo, el control de riesgos laborales también mejorará en el hospital. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tabla 5*Hipótesis Específica 1*

			Riesgo laboral	Condición individual
Rho de Spearman	Riesgo Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Condición Individual	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

Toma de decisión: La tabla 5 muestra el Rho de Spearman es de 0,570 y el p-valor es de 0.000 (P-valor<0.05). Según Schober & Schwarte (2018) estos resultados indican que la relación es moderada y significativa, y con ello se puede inferir que si mejoran las condiciones individuales en el hospital el control de riesgos laborales también mejorará. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tabla 6*Hipótesis Específica 2*

			Riesgo laboral	Condiciones intralaborales
Rho de Spearman	Riesgo Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Condiciones intralaborales	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Toma de decisión: La tabla 6 muestra el Rho de Spearman es de 0,743 y el p-valor es de 0.000 (P-valor<0.05). Según Schober & Schwarte (2018) estos resultados indican que la relación es fuerte y significativa, y con ello se puede inferir que si mejoran las condiciones intralaborales en el hospital el control de riesgos laborales también mejorará. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tabla 7*Hipótesis Específica 3*

			Riesgo laboral	Condiciones extralaborales
Rho de Spearman	Riesgo laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Condiciones extralaborales	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

Toma de decisión: La tabla 7 muestra el Rho de Spearman es de 0,696 y el p-valor es de 0.000 (P-valor<0.05). Según Schober & Schwarte (2018) estos resultados indican que la relación es moderada y significativa, y con ello se puede inferir que si mejoran las condiciones extralaborales en el hospital el control de riesgos laborales también mejorará. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

V. DISCUSIÓN

En base a ello se realizó el presente trabajo de investigación donde el objetivo general fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales. Para ello se realizó un análisis descriptivo de las variables donde se observó en la tabla 2 que las condiciones de trabajo son percibidas con un nivel 82.73% regular y 17.27% eficiente; estos resultados pueden deberse a distintos factores intralaborales, extralaborales e individuales que provocan que el entorno laboral sea adecuado, pero no lo suficiente para que el personal de salud pueda realizar sus labores de manera eficiente.

Estos resultados pueden compararse con la investigación de Montoya (2021) quien en su estudio encontró que las condiciones de trabajo eran un 76% buenas y 19% regulares, observando que la percepción de la variable es mejor posiblemente por una mejor gestión hospitalaria que generan que las condiciones en el ambiente laboral sean mejores para los trabajadores, ya que un hospital con buenas condiciones laborales generalmente resulta de una administración comprometida, que entiende la importancia de mantener trabajadores con alto índices de satisfacción, lo cual proporciona equipos y herramientas adecuadas para garantizar un ambiente de trabajo seguro ya que un buen balance entre vida laboral y personal es incentivado, lo cual reduce el agotamiento y mejora la retención de empleados.

En la teoría de las necesidades de Herzberg se destaca que, para promover el bienestar laboral, deben satisfacerse las necesidades básicas de seguridad, pertenencia, estima y autorrealización de los empleados, esta teoría agrupada estas necesidades en dos categorías, los factores higiénicos y los motivadores, en la primera evalúa todo lo relacionado al salario y las condiciones de trabajo, las cuales solo evitan la insatisfacción, si son adecuados, pero no generan satisfacción, por otro lado, los factores motivadores, como el reconocimiento y el crecimiento profesional, impulsan la satisfacción y la motivación intrínseca. Por ello el equilibrio adecuado entre ambos tipos de factores es esencial para el bienestar laboral, en el cual se apoye a los trabajadores en sus tareas y ofreciendo oportunidades de desarrollo, además, un clima laboral positivo, participación en decisiones y salarios justos son elementos cruciales para mejorar las condiciones

de trabajo (Vilar et al., 2021).

Por otro lado, en la tabla 3 se muestran los resultados de los riesgos laborales donde se muestra que la percepción es de nivel 50% regular y 50% alto, esto debido a riesgos biológicos que son considerados por un 87.27% altos y riesgos químicos, ergonómicos y psicosociales que son considerados un 40%, 36.36% y 35.45% altos respectivamente, considerándose que no se le está dando la debida importancia a gestión de la seguridad y salud ocupacional ya que los trabajadores se encuentran vulnerables en su ambiente de trabajo en un nivel medio a alto hecho que ocasiona que su desempeño laboral se vea afectado y haya un impacto en la atención a los usuarios.

Estos resultados se asemejan al estudio de Hernández y Guatemala (2019), quien reveló que los riesgos laborales de mayor exposición son los químicos y biológicos en un 62.5% y 31.4% y con el estudio de Rai et al (2021) quien encontró una predominancia en riesgos biológicos en un 48% seguido de riesgos psicosociales, ergonómicos y químicos en un 22%, 17% y 11% respectivamente. Como se puede observar el riesgo biológico predomina en los tres estudios debido a que en el entorno hospitalario existen patógenos que predominan en el ambiente como virus y bacterias que son altamente contagiosas y más para el personal de salud que realizan largas jornadas de trabajo y el riesgo de exposición aumenta sin los equipos de protección adecuados, seguido de la exposición continua a riesgos químicos presentes en hospitales como sustancias tóxicas, altamente inflamables, contaminación química en los laboratorios entre otros factores que si no son controlados y gestionados de forma adecuada suponen un alto peligro para los trabajadores de salud.

Rosas et al. (2021) menciona que la teoría de los ciclos se aplica para gestionar los riesgos laborales y proteger la seguridad y bienestar del personal médico y administrativo, esta consiste en identificar los riesgos potenciales, como exposición a enfermedades contagiosas, estrés laboral, lesiones por movimientos repetitivos, entre otros. También busca evaluar el impacto de estos riesgos en la salud y seguridad del personal hospitalario, esto podría formar una base para implementar medidas preventivas, como proporcionar equipo de protección adecuado, capacitación en manejo de situaciones de riesgo y promover un

ambiente de trabajo seguro y de apoyo. Por ello es necesario que se realice un seguimiento para evaluar la efectividad de las medidas preventivas y, si conocer si se ajustan para mejorar continuamente la seguridad en el hospital, por último es importante mencionar que este enfoque permitiría adaptarse a los desafíos cambiantes y garantizar que los trabajadores estén protegidos mientras brindan atención médica de calidad a los pacientes.

Finalmente, el análisis inferencial representado en la tabla 4 reveló que existe una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre las variables con un Rho de Spearman de 0.825 y un p-valor de 0.00, esto indica que mejorar las condiciones de trabajo en un establecimiento de salud permitirá una disminución en los riesgos laborales.

Estos resultados se asemejan a los realizados por Castro y Pacheco (2021) quien concluyó en su estudio que un control adecuado en los riesgos laborales provocaría una mejora en las condiciones de trabajo. Por ello, es importante poner atención en el cuidado del personal y reducir a mayor medida los riesgos a los que están expuestos, ya que esto generará no solo un ambiente seguro de trabajo, sino también una mayor satisfacción laboral, mejor desempeño de los trabajadores y asegurará una atención de calidad a los usuarios de salud.

Estos resultados pueden contrastarse con la teoría demanda control de Karasek (como se citó en Patlán, 2022) ya que en ella se ofrece una perspectiva valiosa para contrastar los resultados obtenidos a través de la teoría de los ciclos de mejora, ya que se centra en la relación entre las demandas laborales, el control que los trabajadores tienen sobre su trabajo y el apoyo social en el entorno laboral. Esto considerando que las demandas laborales, lo cual es especialmente relevante en un hospital donde el personal enfrenta una alta carga de trabajo y situaciones de alta presión por otro lado, el control que tiene el trabajador puede variar según su posición y responsabilidades, lo que influye en su nivel de autonomía y decisión, por ello, el apoyo social en el trabajo es un componente importante en esta teoría, pues la percepción de apoyo de los colegas y superiores puede afectar la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los trabajadores hospitalarios.

Además, se establecieron objetivos específicos donde el primero busca

determinar la relación entre las condiciones individuales y el riesgo laboral del personal, donde los resultados colocados en la tabla 5 mostraron que la relación es positiva, moderada y significativa con un Rho de Spearman de 0.570 y un P-valor de 0.00, en el estudio de Boyle y Bush (2018) sobre el personal de enfermería en oncología pediátrica identificó tres riesgos emocionales: agotamiento, angustia moral y fatiga por compasión, que afectan su desempeño. Y los cuales a menudo son ignorados, debido a ello es esencial que los equipos de oncología desarrollen prácticas que fomenten el trabajo en equipo y el compañerismo para mejorar la capacidad del personal para manejar el estrés emocional y situaciones difíciles, ya que las condiciones individuales, como la habilidad para enfrentar el estrés y la ética, son cruciales en cómo los profesionales enfrentan estos riesgos, esta información se contrasta con el enfoque de percepción de riesgo del cual García (2020) menciona que es la forma en que los individuos perciben y responden a los riesgos laborales, la cual está influenciada por sesgos cognitivos y emocionales, y se basa con la forma en que se pueden entender las condiciones individuales y el riesgo laboral

Así mismo, el segundo objetivo específico fue determinar la relación entre las condiciones intralaborales y el riesgo laboral, donde se demostró en la tabla 6 que la relación es positiva, alta y significativa con un Rho de Spearman de 0.743 y un P-valor de 0.00, estos resultados explican que un entorno laboral donde se cumplen las condiciones para no arriesgar la salud de los empleados se relaciona de forma directa con la disminución del riesgo laboral, pues esto evita que la exposición a largo o corto plazo genere secuelas para los trabajadores.

Al relacionarlo con la investigación de Cedeño (2021) menciona que las condiciones intralaborales del personal de enfermería del hospital, pueden ser deficientes en términos de seguridad y bienestar, lo cual se ve reflejado en los males biológicos (36%) y ergonómicos (54%), ya que la falta de equipos de protección personal, pueden afectar negativamente la calidad de vida y por ende el desempeño laboral de los empleados.

Por otro lado, en la investigación de Misiak et al. (2020) las enfermeras revelaron una fuerte asociación entre las condiciones psicosociales y la felicidad

general ya que las condiciones psicosociales incluyen aspectos como la carga de trabajo, además del apoyo social en el trabajo, esto se debe a que se encontró que el trabajo por turnos se asociaba con calificaciones negativas de estas condiciones, lo que subraya la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal para la calidad de vida. En la investigación de Escalante y Zapatel (2018) se halló una relación débil entre ambas variables, con estadísticas de Pearson de 0,021 y p-valor de 0,303, pese a que la relación fue débil, el estudio identificó dos factores clave que afectan el desempeño laboral: el liderazgo deficiente y la mala postura, el primero ya que puede disminuir la motivación y el compromiso del personal, mientras que el segundo, puede generar problemas físicos y de salud en los trabajadores. Por último es el estudio de Orcasita y Ovalle (2019) mostro que las condiciones de trabajo en términos de seguridad eran adecuadas para el, las enfermeras experimentaban insatisfacción laboral y riesgos psicológicos debido a limitaciones económicas, falta de reconocimiento y monotonía del trabajo, las cuales afectan su bienestar emocional y rendimiento.

Esto se relaciona con la teoría de Herzberg en esta se plantea que los factores higiénicos, relacionados a las condiciones intralaborales, pueden causar insatisfacción laboral si están ausentes o deficientes, mientras que, los factores motivadores, como reconocimiento y oportunidades de crecimiento, generan satisfacción y motivación, por ello si es que no se manejan adecuadamente, las condiciones intralaborales negativas pueden aumentar el riesgo laboral y afectar la satisfacción y bienestar de los trabajadores, por ello Es esencial abordar tanto los factores higiénicos como los motivadores para promover un ambiente laboral seguro y satisfactorio (Vilar et al., 2021)

En el tercer y último objetivo específico se buscó determinar la relación entre las condiciones extralaborales y el riesgo laboral donde se identificó en la tabla 7 que la relación es positiva, moderada y estadísticamente significativa con un Rho de Spearman de 0.696 y un P-valor de 0.00, esto indica que las condiciones extralaborales, como el ambiente familiar, la salud y bienestar personal, las situaciones financieras y otros factores tienen un impacto en la capacidad de los trabajadores para lidiar con las demandas laborales y los riesgos asociados al trabajo, a forma de ejemplo se puede mencionar que, si un

empleado enfrenta problemas financieros o dificultades familiares, es posible que esté más propenso a experimentar niveles más altos de estrés y distracción en el trabajo, lo que podría aumentar el riesgo de cometer errores o accidentes, de esta misma forma, una mala salud física o emocional podría afectar la concentración y el desempeño en situaciones que requieren un alto nivel de atención y precisión, como en el cuidado de pacientes.

Esto en comparación con el estudio de Ore y Soto (2019) reveló una correlación significativa entre la satisfacción sindical y las condiciones de trabajo, esto sugiere una interacción bidireccional entre las variables, ya que reconoce aspectos de la vida fuera del trabajo, por ello es necesario un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. De esto Herzberg menciona que las condiciones extralaborales, como aquellas circunstancias fuera del entorno de trabajo, tienen una influencia directa en el rendimiento y bienestar del empleado. ya que factores como el equilibrio entre trabajo y vida personal, situaciones familiares o el contexto socioeconómico, pueden impactar en el estado emocional y físico del trabajador. Un empleado que enfrenta desafíos en su vida personal puede encontrar dificultades para concentrarse o estar plenamente presente en su labor, esto a pesar de que estas condiciones no son parte del entorno laboral directo (Vilar et al, 2021).

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó afirmando que la relación entre las condiciones de trabajo y el riesgo laboral es fuerte y significativa ya que se obtuvo un Rho de Spearman es de 0,825 y el p-valor es de 0,000, lo que indica que una mejora en las condiciones de trabajo provocaría una mejora en el control del riesgo laboral en los trabajadores.
2. La relación entre las condiciones individuales y el riesgo laboral es moderada y significativa ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.570 y un p- valor de 0.00, lo que indica que una mejora en las condiciones individuales provocaría una mejora en el control del riesgo laboral.
3. La relación entre las condiciones intralaborales y el riesgo laboral es fuerte y significativa ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.743 y un p- valor de 0.00, lo que indica que una mejora en las condiciones intralaborales provocaría una mejora en el control del riesgo laboral.
4. La relación entre las condiciones intralaborales y el riesgo laboral es moderada y significativa ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.696 y un p- valor de 0.00, lo que indica que una mejora en las condiciones extralaborales provocaría una mejora en el control del riesgo laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las gerencias, realizar evaluaciones y diagnósticos esporádicamente, buscando mejorar las condiciones físicas y ergonómicas del lugar laboral, proporcionando equipos y herramientas adecuados; y capacitar a los trabajadores en seguridad y riesgos laborales para fomentar una cultura preventiva. Esto permitirá reducir la incidencia de accidentes y lesiones, mejorar la salud y bienestar de los trabajadores y aumentar la productividad.
2. Se recomienda a las jefaturas de cada área promover un enfoque de bienestar integral, incentivando la práctica de hábitos saludables y ofreciendo programas de apoyo psicológico, además de realizar exámenes médicos regulares para detectar y abordar problemas de salud. Esto permitirá mejorar la salud física y mental de los empleados, reducir el ausentismo y aumentar la satisfacción laboral.
3. Se recomienda a las jefaturas crear canales de comunicación abiertos y seguros entre empleados y empleadores para reportar riesgos y sugerir mejoras e involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la seguridad laboral. Esto permitirá crear un ambiente laboral más seguro y colaborativo, donde los empleados se sientan involucrados y responsables en la prevención de riesgos.
4. Se recomienda a las jefaturas fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, permitiendo flexibilidad en horarios cuando sea posible, ofrecer actividades de recreación y reducir factores estresantes fuera del trabajo. Esto permitirá mejorar el bienestar general de los trabajadores, reducir el estrés relacionado con el trabajo y aumentar la satisfacción y el compromiso con la empresa.

REFERENCIAS

- Abreu, M. A., Velázquez, M. R., & Velázquez, D. C. (2021). Acciones metodológicas para la toma de decisiones con el uso de SPSS en la estadística inferencial. *Revista Conrado*, 17(S1), 125-132. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1757>
- Boyle, D. A., & Bush, N. J. (2018). Reflections on the Emotional Hazards of Pediatric Oncology Nursing: Four Decades of Perspectives and Potential. *Journal of Pediatric Nursing*, 40, 63–73. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2018.03.007>
- Cabaleiro, V. (2010). Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo. Editorial SL España. <https://acortar.link/vFpPj2>
- Capa L., Flores C. y Sarango Y. (2018). Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. *Scielo*, 341-345. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000200341
- Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cedeño, G. (2021). *Equipos de Protección Personal y su Incidencia en Riesgos Laborales del personal de Salud Del Hospital Sagrado Corazón De Jesús, de la ciudad de Quevedo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67119>
- Chiavenato, I. (2018) Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. 10ma edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana
- Cruz, L. D. V., Ibarra, R. C., & Osorio, R. V. B. (2020). Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. *Revista Ciencia y Cuidado*, 17(3), 108-121. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7732356>
- de Franco, M. F., & Solórzano, J. L. V. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24. <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>

- Denge, T., & Rakhudu, M. (2022). Perceptions of nurses on occupational health hazards and safety practices in Ditsobotla public hospitals in North West province. *Curationis*, 45(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/curationis.v45i1.2220>
- Dieterich, H. (2021). *Nueva guía para la investigación científica*. Grupo Editor Orfila Valentini. <https://acortar.link/vW2B0e>
- Escalante L. y Zapatel N. (2018). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/27813>
- Flores, Y. (2021). Técnicas de investigación. *Revista Académica Institucional*, 3(1), 1-8. <https://rai.usam.ac.cr/index.php/raiusam/article/view/40>
- Garay G. y Velásquez S. (2020). Gestión de la prevención de riesgos en el trabajo y el estado de salud auto percibida. *Gaceta científica*, 41-53. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/721>
- Gonzáles, A.; Romero, A.; Wong, L. & Poveda, S. (2020) Riesgos laborales en los trabajadores de consulta externa de centros de salud en Ecuador. 1(55); 1-16. Disponible en <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2149/2204>
- González, O. U., Molina, R. G., & Patarroyo, D. F. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista venezolana de Gerencia*, 24(85). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864013/29058864013.pdf>
- Inacio, E. J. H. (2019). Método de investigación. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78.pdf>
- Herzberg, F. (1954). La teoría de la motivación-higiene. *Teoría de la Organización*, 10, 71-91. http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf

- Hernández H., Monterrosa F. y Muñoz D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Corporación Universitaria Latinoamericana*, 35-43. https://www.researchgate.net/publication/320818216_Cultura_de_prevenccion_para_la_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_en_el_ambito_colombiano
- Hernández Rodríguez, M. E., & Guatemala Ramos, Y. E. (2019). Riesgo laboral en el manejo y administración de medicamentos Citostáticos por personal de enfermería del servicio de Hemato-oncología del Hospital Nacional Rosales en el periodo febrero a septiembre 2019. [Tesis de maestría, Universidad del Salvador]. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1150683/292-11106302.pdf>
- Nightingale, F. (1863). *Notes on Hospitals*. London: Covent-Gardin. <https://www.florence-nightingale.co.uk/product/notes-on-hospitals/>
- León, H., & González, C. (2020). *El proceso de investigación científica*. Editorial Universitaria (Cuba). <https://acortar.link/Ou7Wpl>
- Loor, S.; Saa, Y.; Franco, Z. & Cedeño, R. (2019) Normativa laboral en grupos de atención prioritaria relacionados con su desarrollo psicosocial. *Polo del conocimiento*, 4(6), 352-360. DOI: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7164346>
- Luciano, C., La Spina, I., & Dandres, R. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Buenos Aires, Argentina: Maipue. <https://repositorio.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HAS015e/f5d8ef07/e44b267c.dir/TFI%20Luciano%20Carolina.pdf>
- Luengo-Martínez, C., & Montoya-Cáceres, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(259), 69-80. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2020000200069
- Martínez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

- Martínez, D. V. S. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(17), 38-39. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928>
- Medina-Díaz, M. D. R., & Verdejo-Carrión, A. L. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(2), 270-284. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86422020000200270&script=sci_arttext
- Mehrad, A., & Zangeneh, M. H. T. (2019). Comparison between qualitative and quantitative research approaches: Social sciences. *International Journal For Research In Educational Studies, Iran*, 1-7. <https://media.neliti.com/media/publications/413310-camparison-between-qualitative-and-quant-881645f5.pdf>
- Meza, L. S. (2019). Factores de riesgo ergonómicos que afectan al responsable de un servicio de neumología de un hospital en Guayaquil. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 1(2), 124-137. http://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/1283
- Misiak, B., Sierzantowicz, R., Krajewska-Kułak, E., Lewko, K., Chilińska, J., & Lewko, J. (2020). Psychosocial Work-Related Hazards and Their Relationship to the Quality of Life of Nurses a Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 755. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17030755>
- Montoya, C. (2021). *Condiciones laborales y calidad de vida profesional en enfermeras de Unidad de cuidados intensivos, HNCASE ESSALUD - Arequipa 2021*. [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa]. Repositorio institucional UNSA: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14191>
- Muñoz E. y Salas V. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *Llamkasun*, 23-34. <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/43>

- Nina-Cuchillo, J., & Nina Cuchillo, E. E. (2021). Análisis de Confiabilidad: Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach usando el software SPSS. *ACADEMIA accelerating the worlds research*. <https://acortar.link/2RKHog>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). 4.1. El Método científico. *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*, 29, 171. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KzSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA171&dq=%C3%B1aupas&ots=CP2Oz EzN2&sig=J P0IKTmJsodhEtGK 0EuyZdAl7E#v=onepage&q=%C3%B1aupas&f=false>
- Orcasita, A. & Ovalle, Y. (2019). Work conditions of nursing staff at a high complexity clinic in Valledupar. *Biociencias*, 14(1), 99-124. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/biociencias/article/view/5334>
- Ore E. y Soto C. (2019). Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima - 2018. Lima: Universidad Norbert Wiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20_500.13053/2973
- Organización Internacional del Trabajo (2019) Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo, OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020). *WHO-ILO Global Framework for National Occupational Health Programmes for Health Workers*. <https://www.who.int/news/item/10-06-2020-who-ilo-global-framework-for-national-occupationalhealth-programmes-for-health-workers>
- Organización Mundial de la Salud (2020) Keep health workers safe to keep patients safe: WHO. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.

- Organización Mundial de la Salud (2022) Occupational health: health workers. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Orozco, M., Zuloaga, Y. y Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista colombiana de Enfermería*; 18 (1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&lng=pt
- Patlan, J. (2022) Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Revista Médica Herediana*, 33(1), 24-34. DOI: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/4165>
- Perea Torres, J. A., & Valdivia Bustinza, L. G. (2022). *Identificación de peligros y la evaluación de riesgos ocupacionales en los trabajadores asistenciales del Hospital María Auxiliadora, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Peuana de Ciencias e Informatica]. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/604>
- Raraz-Vidal, J. G., Allpas-Gomez, H. L., Torres-Salome, F. K., Cabrera-Patiño, W. M., Alcántara-Leyva, L. M., Ramos-Gómez, R. P., ... & Raraz-Vidal, O. B. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 335-345. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci_arttext
- Rai, R., El-Zaemey, S., Dorji, N., Rai, B. D., & Fritschi, L. (2021). Exposure to Occupational Hazards among Health Care Workers in Low- and MiddleIncome Countries: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, (5), 2603. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18052603>

- Rodríguez, M. A., Brito, S. J. V., & Viera, A. O. (2019). Experiencia cubana con el Ista 21 en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales laborales en un centro de telecomunicaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(1), 58-64. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=87659>
- Rosas, L.; Limón, J.; Baez, Y.; Pérez, A. & Tlapa, D. (2021) Lean healthcare and dmaic to improve the or supply process in a public hospital. *DINA management*, 9(1), 1-20. DOI: <https://www.dyna-management.com/search-content-2/lean-healthcare-and-dmaic-to-improve-the-or-supply-process-in-a-public-hospital>
- Sabastizagal I., Astete J. y Benavides F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Scielo*, 32-41. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032
- Sánchez-Sellero, M. C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Sociedade e Estado*, 36, 109-131. <https://www.scielo.br/j/se/a/7hXDcZm4mwNss8zY5LzrZDH/abstract/?lang=es>
- Santana, C., Gómez, M., Dimas, B. y Martínez, M. (2021). Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Ciencia Latina*; 5 (4). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/640>
- Schober, P., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia and Analgesia*, 126(5), 1763–1768. https://journals.lww.com/anesthesia-analgesia/fulltext/2018/05000/correlation_coefficients_appropriate_use_and.50.aspx

- Staffolani, C. & Cuesta, E. (2020) Representaciones sociales y percepción de riesgo en la relación ambiente y salud. Consecuencias para el desarrollo regional en la provincia de Santa Fe (Argentina). *Estudios sociales. Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional*, 30(56), 1-22. DOI:
<https://www.ciad.mx/estudiosociales/index.php/es/article/view/967>
- Valdepeña, M. Y. L., Barbosa, M. A. V., & Guerra, J. F. (2021). Condiciones laborales y riesgos para la salud en recolectores de basura. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11(1).
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5898.
- Vera Cohaila, B. A. (2021). Factores de riesgo para COVID-19 en el personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, marzo- diciembre 2020. *Horizonte Médico (Lima)*, 21(3).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2021000300002&script=sci_arttext&tlng=pt
- Varela, V., & Perez, M. (2020). Medidas de bioseguridad para la manipulación de citotóxicos y signos clínicos y síntomas de la exposición a estos medicamentos en personal de enfermería TT - Biosafety measures for handling cytotoxic drugs and signs and symptoms of risk exposure in nursing. *Rev. Salud Bosque*, 10(1), 1–9.
https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/2764/2409%0Ahttp_s://fiadmin.bvsalud.org/document/view/be8q6

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023?.</p> <p>En tanto los problemas específicos son:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre las condiciones individuales y el riesgo laboral del personal de enfermería de un hospital, Lima, ¿2023? b) ¿Cuál es la relación entre las condiciones</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023.</p> <p>En tanto los objetivos específicos son</p> <p>a) Determinar la relación entre las condiciones individuales y el riesgo laboral del personal de enfermería de un hospital, Lima, 2023;</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Las condiciones de trabajo se relacionan con los riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023.</p> <p>En tanto hipótesis específicas son:</p> <p>a) Las condiciones individuales se relaciona con el riesgo laboral del personal de enfermería de un hospital, Lima, 2023;</p>	Variable 1: condición de trabajo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Condiciones individuales	Condiciones internas Condiciones externas	1 -4	Escala: Ordinal Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5))	Deficiente [28-65] Regular [66-103] Eficiente [104-140]
			Condiciones intralaborales	Ambientales Carga física Seguridad Organización	5 - 24		
			Condiciones extralaborales	Situación económica y educativa Efecto del trabajo en el medio familiar y social Situación política Economía Situación del país y la localidad	25 - 28		
			Variable 2: riesgo laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Biológicos	Lavado de manos Contacto con fluidos corporales Punzo cortantes Medidas de bioseguridad Elementos de protección	1 -6	Escala: Ordinal Escala: Ordinal Opciones de respuesta:	Bajo [20-46] Regular [47-73] Alto [74-100]

<p>intralaborales y el riesgo laboral del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre las condiciones extralaborales y el riesgo laboral del personal de enfermería de un hospital, Lima, ¿2023?</p>	<p>b) Determinar la relación entre las condiciones intralaborales y el riesgo laboral del personal de enfermería de un hospital, Lima, 2023;</p> <p>c) Determinar la relación entre las condiciones extralaborales y el riesgo laboral del personal de enfermería de un hospital, Lima, 2023.</p>	<p>b) Las condiciones intralaborales se relaciona con el riesgo laboral del personal de enfermería de un hospital, Lima, 2023;</p> <p>c) Las condiciones extralaborales se relaciona con el riesgo laboral del personal de enfermería de un hospital, Lima, 2023</p>	Químicos	Sustancias químicas Protección contra sustancias químicas	7 -12	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5))</p>
			Riego ergonómico	Posturas prolongadas Carga pesada Esfuerzo físico	13 -20	
			Riesgo físico	Iluminación Ruido Radiaciones Ventilación Rayos ionizantes	21 -27	
			Psicosocial	Personal insuficiente Sobrecarga laboral Relaciones personales Motivación Organización y comunicación Estrés	28 - 33	

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable condiciones de trabajo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Es el conjunto de circunstancias y factores en el ambiente laboral que pueden influir directamente en el bienestar, salud y rendimiento de los empleados, en ella se incluyen aspectos físicos, psicológicos y organizacionales, como el salario, el horario, el entorno físico, las expectativas laborales y el equilibrio entre la vida profesional y personal Chiavenato (2018).	La variable evalúa, como los trabajadores consideran las condiciones de trabajo que brinda la institución para el correcto desarrollo de sus labores, para ello emplea un cuestionario con respuestas en escala ordinal	Condiciones individuales	Condiciones internas Condiciones externas	Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
				Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente	
		Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas	Condiciones ambientales	Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias	
		Cuenta con equipos que regulan la temperatura dentro de su centro de trabajo			
		Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura			
		La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuad			
		La ventilación de su centro de trabajo funciona en perfectas condiciones			
		El espacio donde trabaja, es limpio, ordenado, libre de obstáculos y cuenta con los recursos necesarios			
		Considera que su trabajo es monótono y repetitivo		Condiciones de carga física y mental	
		Su trabajo le obliga a mantenerse de pie			
Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómoda					
Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades					

			<p>Condiciones de seguridad</p> <p>Condiciones de organización</p>	<p>Se cuenta con los recursos necesarios para la protección personal durante el turno de trabajo</p> <p>Se cumplen con los protocolos de bioseguridad cuando se trabaja con los pacientes</p> <p>Se le renueva los materiales de bioseguridad constantemente para atender a los pacientes</p> <p>Se difunden los protocolos de bioseguridad y cambios que se realizan dentro de la institución</p> <p>Cumple con todos los procedimientos de bioseguridad exigidos por las organizaciones de salud</p> <p>Realiza constantemente horas adicionales a la establecida en su horario de trabajo</p> <p>Considera que sus horas de trabajo según sus actividades es excesivo</p> <p>Existe una comunicación y apoyo constante entre sus compañeros de trabajo</p> <p>Las relaciones entre todos los compañeros de trabajo generan un buen clima laboral</p>	
		Condiciones extralaborales	<p>Situación económica y educativa</p> <p>Efecto del trabajo en el medio familiar y social</p> <p>Situación política</p> <p>Economía</p> <p>Situación del país y la localidad</p>	<p>Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado, o se encuentra en la informalidad</p> <p>Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia</p> <p>Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social</p> <p>Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad</p>	

Anexo 3: Operacionalización de la variable riesgo laboral

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
El riesgo laboral se refiere al daño potencial que un trabajador puede enfrentar en el desempeño de sus funciones, lo que a menudo resulta en la interrupción de su bienestar mental, físico y social (Cabaleiro, 2010)	Es el impacto negativo hacia la salud del trabajador de las consecuencias de los riesgos biológicos, químicos, ergonómicos, físicos y psicosocial.	Biológico	Lavado de manos	Cumple con el protocolo de lavado de manos antes y después de la atención a los pacientes	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Contactos con fluidos Corporales	Hace uso de elementos de protección cuando entra en contacto con fluidos corporales	
			Punzo cortantes	Es cuidadoso cuando trabaja con objetos punzo cortantes	
			Medidas de seguridad	Cuenta con todas las medidas de bioseguridad para desarrollar su trabajo	
			Elementos de Protección	Cuenta con todos los elementos de protección para desarrollar su trabajo	
		Químico	Sustancias químicas	Tiene contacto continuo con sustancias químicas	
			Protección contra sustancias químicas	Cuenta con los elementos necesarios para trabajar con sustancias químicas.	
		Ergonómico	Posturas prolongadas	Sus actividades laborales le exigen permanecer de pie largos periodos de tiempo	
				Constantemente mantiene posturas inadecuadas que le generan molestias físicas	
			Cargas pesadas	Se exige un sobre esfuerzo físico dentro de sus horas de trabajo	
		Físico	Esfuerzo físico	Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes	
			Iluminación	Se cuenta con una adecuada iluminación en sus espacios de trabajo	
			Ruido	Existen ruidos perturbadores dentro de su espacio de trabajo	
			Ventilación	Los espacios de trabajo cuentan con la ventilación necesaria	
		Psicosocial	Rayos ionizantes	Se cuenta con los materiales necesarios cuando se trabaja con radiación o rayos ionizantes	
				Personal insuficiente	

			Sobre carga laboral	Considera que sus funciones son excesivas y que tiene una sobrecarga laboral	
			Relaciones personales	Recibe el apoyo de sus compañeros de trabajo cuando usted lo requiera	
			Motivación, organización y Comunicación	Su trabajo es reconocido por sus compañeros de trabajo y sus superiores inmediatos	
			Estrés	Considera que tiene síntomas de estrés	

Anexo 4. Instrumentos

Cuestionario para medir Condiciones de trabajo

Estimado participante,

A continuación, se le presentan una serie de preguntas que servirán para medir las condiciones de trabajo. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente a la siguiente valoración:

Nunca	Casinunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Condiciones individuales						
1	¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?					
2	¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?					
3	¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas Nuevas?					
4	¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?					
Condiciones intralaborales						
5	¿Cuenta con equipos que regulan la temperatura dentro de su centro de trabajo?					
6	¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de Temperatura?					
7	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuado					
8	La ventilación de su centro de trabajo funciona en perfectas Condiciones					
9	El espacio donde trabaja, es limpio, ordenado, libre de obstáculos y cuenta con los recursos necesarios					
10	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo					
11	Su trabajo le obliga a mantenerse de pie					
12	Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómoda					
13	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades					
14	Considera que tiene sobre carga de trabajo					

15	Cuenta con los recursos necesarios para la protección personal durante la jornada laboral					
16	Se cumplen con los protocolos de bioseguridad cuando se trabaja con los pacientes					
17	Se le renueva los materiales de bioseguridad constantemente para atender a los pacientes					
18	Se difunden los protocolos de bioseguridad y cambios que se realizan dentro de la institución					
19	Cumple con todos los procedimientos de bioseguridad exigidos por las organizaciones de salud					
20	Realiza constantemente horas adicionales a la establecida en su horario de trabajo					
21	Considera que sus horas de trabajo según sus actividades es Excesivo					
22	Existe una comunicación y apoyo constante entre sus compañeros de trabajo					
23	Las relaciones entre todos los compañeros de trabajo generan un buen clima laboral					
24	Me identifico con los cambios propuestos por mis Compañeros					
Condiciones extralaborales						
25	Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado, o se encuentra en la informalidad					
26	Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia					
27	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social					
28	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad					

Nota: Elaborado por Orcasita & Ovalle (2019)

Ficha técnica del instrumento

Nombre	Condiciones de trabajo del personal de enfermería en una clínica de alta complejidad.
Autora original	Orcasita & Ovalle.
Año de publicación	2019
País	Colombia
Universo de estudio	Licenciadas de Enfermería del Servicio de medicina y emergencia de un Hospital, Lima, 2023.
Administración	Individual.
Nivel de confianza	%
Margen de error	%
Tamaño muestral	Ciento diez (110) usuarios de los servicios de medicina y emergencia de un Hospital, Lima, 2023.
Duración	15 – 20 minutos.
Objetivo	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima, 2023.
Dimensiones	Condiciones Individuales, intralaborales y extralaborales.
Escala	Ordinal, con cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
Niveles/Rangos	Deficiente (28-65), Regular (66 – 103) y Eficiente (104 - 140).
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	28
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0,875

Cuestionario para medir riesgo laboral

Estimado participante,

A continuación, se le presentan una serie de preguntas que servirán para medir riesgo laboral. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente a la siguiente valoración:

Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Biológicos						
01	¿Cumple la directiva.RM N°255-2016 Minsa de lavado de manos antes y después de la atención a los pacientes?					
02	¿Hace uso de elementos de protección cuando está en contacto con fluidos corporales?					
03	¿Es cuidadoso cuando trabaja con objetos punzo Cortantes?					
04	¿Cuenta con todas las medidas de bioseguridad para desarrollar su trabajo?					
05	¿Cuenta con todos los elementos de protección para desarrollar su trabajo?					
Químico						
06	¿Tiene contacto continuo con sustancias químicas?					
07	¿Cuenta con los elementos necesarios para trabajar con sustancias químicas.?					
Ergonómico						
08	¿Sus actividades laborales le exigen permanecer de pie largos periodos de tiempo?					
09	¿Constantemente mantiene posturas inadecuadas que le generan molestias físicas?					
10	¿Se exige un sobre esfuerzo físico dentro de sus horas de trabajo?					
11	¿Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar Pacientes?					
Físico						

12	¿Se cuenta con una adecuada iluminación en sus espacios de trabajo?					
13	¿Existen ruidos perturbadores dentro de su espacio de trabajo?					
14	¿Los espacios de trabajo cuentan con la ventilación necesaria?					
15	¿Se cuenta con los materiales necesarios cuando trabaja con radiación o rayos ionizantes?					
Psicosocial						
16	Considera que en su centro de trabajo hace falta más personal de enfermería para cumplir función con eficacia					
17	Considera usted que sus funciones son excesivas y que tiene una sobrecarga laboral					
18	Recibe el apoyo de sus compañeros de trabajo cuando usted lo requiera					
19	Su trabajo es reconocido por sus compañeros de trabajo y sus superiores inmediatos					
20	Considera usted que presenta síntomas de estrés como: cefalea, malestar estomacal, respiración agitada, agotamiento, palpitaciones, aumento de la presión sanguínea y otros.					

Nota: Elaborado por García et al (2011).

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre	Riesgos laborales en los trabajadores de consulta externa de centros de salud.
Autora original	García, J.; Beltrán, A. & Daza, M.
Año de publicación	2011
País	Ecuador
Universo de estudio	Licenciadas de Enfermería del Servicio de medicina y emergencia de un Hospital, Lima, 2023.
Administración	Individual.
Nivel de confianza	%
Margen de error	%
Tamaño muestral	Ciento diez (110) usuarios de los servicios de medicina y emergencia de un Hospital , Lima, 2023.
Duración	15 – 20 minutos.
Objetivo	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales del personal de enfermería de un hospital, Lima, 2023.
Dimensiones	Biológicos, químicos. ergonómico, Físico y Psicosocial.
Escala	Ordinal, con cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
Niveles/Rangos	Bajo (20-46), Regular (47 – 73) y Alto (74 -100).
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	20
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0,893

Anexo 5. Consentimiento Informado



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Investigador (a): Ana María Soca Paúcar.

Le invitamos a ser parte de la investigación que lleva por título "**Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2023**", cuyo objetivo busca determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2023. Esta investigación está siendo desarrollada por Ana María Soca Paúcar, quien es estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo del campus Ate Vitarte, para la realización del estudio se contó con la aprobación de las autoridades correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Si usted decide participar en la investigación desarrollará una encuesta dirigida donde se recogerán sus datos personales y se harán preguntas relacionadas con el tema de la investigación "Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2023". Usted tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos para su desarrollo el cual se llevará a cabo en el auditorio de la institución Hospital María Auxiliadora. El cuestionario es anónimo y la única persona autorizada para ver sus respuestas, es la responsable del estudio. Asimismo, cabe mencionar que la investigación está compuesta por dos cuestionarios, el primero sobre condiciones de trabajo cuenta con 28 preguntas y el segundo sobre riesgos laborales del personal de enfermería cuenta con 20 preguntas.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede hacerlas llegar a la responsable del estudio: Ana María Soca Paúcar email asoca02@yahoo.es

Después de haber conocido los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación mencionada

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 21/06/23 9:00pm

Firma:



Huella digital

Anexo 6: Evaluación por juicio de experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Condiciones de Trabajo" y "Riesgo Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ramírez Miranda, Edna		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctora	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
	Investigadora(x)		
Áreas de experiencia profesional:	Investigación y Gerencia en Gestión		
Institución donde labora:	Docente Principal de la Facultad de Medicina de UNMSM		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Coordinadora General del grupo de Investigación, Prevención y Tratamiento para la vida (Vicerrectorado de la UNMSM).		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Condiciones de Trabajo
Autora:	García Ubaque
Procedencia:	Colombia
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador.
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Licenciadas(os) en Enfermería de los Servicios de Medicina y Emergencia
Significación:	Para la Variable Condición de Trabajo, el instrumento cuenta con 28 ítems, que tienen como objetivo, identificar en el ámbito laboral los aspectos negativos que repercutan la salud de la plantilla laboral, distribuido en las siguientes dimensiones; Condiciones individuales, intralaborales, y extralaborales.



Nombre de la Prueba:	Riesgo Laboral
Autores:	González I. -Romero F. -Wong V.
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador.
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Licenciadas(os) en Enfermería de los Servicios de Medicina y Emergencia
Significación:	Para la Variable Riesgo Laboral, el instrumento cuenta con 20 ítems, cuya finalidad es, identificar el daño potencial que un trabajador puede enfrentar en el desempeño de sus funciones, distribuido en las siguientes dimensiones; Riesgos Biológicos, Químicos, Ergonómicos, Físico, y Psico Social

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un Hospital-Lima, 2023, fundamentado teóricamente por Herzberg en el año 1957, donde manifiesta que las condiciones de trabajo son factores intrínsecos que determinan la satisfacción o insatisfacción laboral. Por otro lado en el año 1863 para Nightingale, recalco el vínculo vital entre el estado físico de un paciente y su relación con el entorno que lo rodea.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Condiciones de Trabajo	Condiciones Individuales	Pueden ser intrínsecas e inherentes a un empleado y tener un gran impacto en su autenticidad, trabajo y bienestar general, estos factores están sujetos a otras influencias, como la genética, normas sociales y educación cultural de cada individuo.
	Condiciones Intralaborales	Las condiciones del entorno de trabajo abarcan una variedad de factores como: la ventilación adecuada, la iluminación, control de temperatura y exposición de sustancias químicas. También son importantes las medidas de seguridad como el uso de equipos de protección de personal.
	Condiciones Extralaborales	Condiciones que afectan al ambiente de trabajo se pueden analizar en dos niveles: el macrosocial, se refiere a aspecto de la situación económica. El segundo nivel es el macroentorno social que incluye factores como el tipo económico, las condiciones sociales y la calidad de vida en el área donde se emplea el trabajador.



Riesgo Laboral	Biológico	Los riesgos biológicos son los mas comunes entre los riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores sanitarios en el ámbito hospitalario.
	Químico	Estos agentes tienen el potencial de causar enfermedades a través del contacto directo con los materiales de trabajo.
	Ergonómico	Se refiere a situaciones que los trabajadores enfrentan factores de riesgo como posturas incómodas, movimientos bruscos, fuerza, posiciones prolongadas de pie, posturas incómodas y sobreesfuerzo en su espacio de trabajo.
	Físico	Los empleados están expuestos a diversas formas de energía que presentan riesgos físicos. Como ruido, vibración, iluminación, temperatura, ventilación.
	Psicosocial	Se refieren al impacto de la interacción humana dentro de diversos entornos de trabajo.



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Condiciones de trabajo y Riesgos Laborales del personal de enfermería en un Hospital-Lima, 2023. Para la primera variable Condiciones de Trabajo, basado García Ubaque, y para la segunda variable de Riesgo Laboral, elaborado por González I. et al. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable 1: Condiciones de Trabajo.

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Condiciones individuales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las condiciones intrínsecas e inherentes *del trabajo*.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Condiciones internas	• Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización				✓				✓				✓	
	• Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente				✓				✓				✓	
Condiciones externas	• Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas				✓				✓				✓	
	• Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias				✓				✓				✓	

Variable 1: Condiciones de Trabajo.
Dimensiones del instrumento:

- Segunda Dimensión: Condiciones intralaborales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las condiciones del entorno de trabajo que abarcan una variedad de factores, incluidos aspectos ambientales.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con equipos que regulan la temperatura dentro de su centro de trabajo • Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura • La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada • La ventilación de su centro de trabajo funciona en perfectas condiciones • El espacio donde trabaja, es limpio, ordenado, libre de obstáculos y cuenta con los recursos necesarios 				✓				✓				✓	
Condiciones de carga Física y Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que su trabajo es monótono y repetitivo • Su trabajo le obliga a mantenerse de pie <i>por mucho tiempo</i> • Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas • Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades 				✓			✓				✓		
Condiciones de Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Se Cuenta con los recursos necesarios para la protección personal durante el turno de trabajo • Se Cumplen con los protocolos de bioseguridad cuando se trabaja con los pacientes • Se le renueva los materiales de bioseguridad constantemente para atender a los pacientes • Se difunden los protocolos de bioseguridad y cambios que se realizan dentro de la institución 				✓			✓				✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	<ul style="list-style-type: none">• Cumple con todos los procedimientos de bioseguridad exigidos por las organizaciones de salud																				
Condiciones de Organización	<ul style="list-style-type: none">• Realiza constantemente horas adicionales a la establecida en su horario de trabajo• Considera que sus horas de trabajo según sus actividades es excesivo• Existe una comunicación y apoyo constante entre sus compañeros de trabajo• Las relaciones entre todos los compañeros de trabajo generan un buen clima laboral• Considera que tiene sobrecarga de trabajo																				

Variable 1: Condiciones de Trabajo.
Dimensiones del instrumento:

- Tercera Dimensión: Condiciones extralaborales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las condiciones externas que afectan el ambiente de trabajo. ✓

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Situación económica y educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado, o se encuentra en la informalidad 				✓				✓				✓	
Efecto del trabajo en el medio familiar y social	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia 				✓				✓				✓	
Situación política Economía	<ul style="list-style-type: none"> • Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social 				✓				✓				✓	
Situación del país y la localidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad 				✓				✓				✓	

Variable 2: Riesgo Laboral
Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Biológico
- Objetivos de la Dimensión: identificar las amenazas de contraer enfermedades causadas por patógenos.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Lavado de manos	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con el protocolo de lavado de manos antes y después de la atención a los pacientes 				✓				✓					✓
Contactos con fluidos corporales	<ul style="list-style-type: none"> • Hace uso de elementos de protección cuando entra en contacto con fluidos corporales 				✓				✓					✓
Punzo cortantes	<ul style="list-style-type: none"> • Es cuidadoso cuando trabaja con objetos punzo cortantes 				✓				✓					✓
Medidas de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con todas las medidas de bioseguridad para desarrollar su trabajo 				✓				✓					✓
Elementos de protección	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con todos los elementos de protección para desarrollar su trabajo 				✓				✓					✓



Variable 2: Riesgo Laboral

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Química
- Objetivos de la Dimensión: Identificar contacto con desinfectantes, gases y aerosoles

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Sustancias químicas	• Tiene contacto continuo con sustancias químicas				✓				✓				✓	
Protección contra sustancia químicas	• Cuenta con los elementos necesarios para trabajar con sustancias químicas.				✓				✓				✓	

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Ergonómico
- Objetivos de la Dimensión: Identificarse situaciones en las que los trabajadores enfrenten factores de riesgo como posturas incómodas, movimientos bruscos, posiciones prolongadas, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Posturas prolongadas	• Sus actividades laborales le exigen permanecer de pie largos periodos de tiempo				✓				✓				✓	
Cargas pesadas	• Constantemente mantiene posturas inadecuadas que le generan molestias físicas				✓				✓				✓	
Esfuerzo físico	• Se exige un sobre esfuerzo físico dentro de sus horas de trabajo				✓				✓				✓	



Variable 2: Riesgo Laboral

Dimensiones del instrumento:


- Cuarta dimensión: Físico
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las diversas formas de energía que presentan riesgos físicos a los que están expuestos los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Iluminación	<ul style="list-style-type: none">• Se cuenta con una adecuada iluminación en sus espacios de trabajo				✓				✓				✓	
Ruido	<ul style="list-style-type: none">• Existen ruidos perturbadores dentro de su espacio de trabajo				✓				✓				✓	
Ventilación	<ul style="list-style-type: none">• Los espacios de trabajo cuentan con la ventilación necesaria				✓				✓				✓	
Rayos ionizantes	<ul style="list-style-type: none">• Se cuenta con los materiales necesarios cuando se trabaja con radiación o rayos ionizantes				✓				✓				✓	

Variable 2: Riesgo Laboral
Dimensiones del instrumento:

- Quinta dimensión: Psicosocial
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el impacto de la interacción humana dentro de diversos entornos de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Personal insuficiente	Considera que en su centro de trabajo para algunas actividades se requiere de más personal				✓			✓					✓	
Sobre carga laboral	Considera que sus funciones son excesivas y que tiene una sobrecarga laboral				✓			✓					✓	
Relaciones personales	Recibe el apoyo de sus compañeros de trabajo cuando usted lo requiera				✓			✓					✓	
Motivación, organización y comunicación	Su trabajo es reconocido por sus compañeros de trabajo y sus superiores inmediatos				✓			✓				✓		
Estrés	Considera que tiene síntomas de estrés				✓			✓				✓		


 Firma del evaluador
 DNI 09398149





Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Condiciones de Trabajo" y "Riesgo Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rios Torres, Yanet Monica.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional (X) Investigadora ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial, Administrativa y Docencia.
Institución donde labora:	Hospital María Auxiliadora.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de Investigación de la UPU.

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Condiciones de Trabajo
Autora:	García Ubaque
Procedencia:	Colombia
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador.
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Licenciadas(os) en Enfermería de los Servicios de Medicina y Emergencia
Significación:	Para la Variable Condición de Trabajo, el instrumento cuenta con 28 ítems, que tienen como objetivo, identificar en el ámbito laboral los aspectos negativos que repercutan la salud de la plantilla laboral, distribuido en las siguientes dimensiones;



Nombre de la Prueba:	Riesgo Laboral
Autores:	González I. -Romero F. -Wong V.
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador.
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Licenciadas(os) en Enfermería de los Servicios de Medicina y Emergencia
Significación:	Para la Variable Riesgo Laboral, el instrumento cuenta con 20 ítems, cuya finalidad es, identificar el daño potencial que un trabajador puede enfrentar en el desempeño de sus funciones, distribuido en las siguientes dimensiones; Riesgos Biológicos, Químicos, Ergonómicos, Físico, y Psico Social

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un Hospital-Lima, 2023, fundamentado teóricamente por Herzberg en el año 1957, donde manifiesta que las condiciones de trabajo son factores intrínsecos que determinan la satisfacción o insatisfacción laboral. Por otro lado en el año 1863 para Nightingale, recalco el vínculo vital entre el estado físico de un paciente y su relación con el entorno que lo rodea.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Condiciones de Trabajo	Condiciones Individuales	Pueden ser intrínsecas e inherentes a un empleado y tener un gran impacto en su autenticidad, trabajo y bienestar general, estos factores están sujetos a otras influencias, como la genética, normas sociales y educación cultural de cada individuo.
	Condiciones Intralaborales	Las condiciones del entorno de trabajo abarcan una variedad de factores como: la ventilación adecuada, la iluminación, control de temperatura y exposición de sustancias químicas. También son importantes las medidas de seguridad como el uso de equipos de protección de personal.
	Condiciones Extralaborales	Condiciones que afectan al ambiente de trabajo se pueden analizar en dos niveles: el macrosocial, se refiere a aspecto de la situación económica. El segundo nivel es el macroentorno social que incluye factores como el tipo económico, las condiciones sociales y la calidad de vida en el área donde se emplea el trabajador.



Riesgo Laboral	Biológico	Los riesgos biológicos son los mas comunes entre los riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores sanitarios en el ámbito hospitalario.
	Químico	Estos agentes tienen el potencial de causar enfermedades a través del contacto directo con los materiales de trabajo.
	Ergonómico	Se refiere a situaciones que los trabajadores enfrentan factores de riesgo como posturas incómodas, movimientos bruscos, fuerza, posiciones prolongadas de pie, posturas incómodas y sobreesfuerzo en su espacio de trabajo.
	Físico	Los empleados están expuestos a diversas formas de energía que presentan riesgos físicos. Como ruido, vibración, iluminación, temperatura, ventilación.
	Psicosocial	Se refieren al impacto de la interacción humana dentro de diversos entornos de trabajo.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Condiciones de trabajo y Riesgos Laborales del personal de enfermería en un Hospital-Lima, 2023. Para la primera variable Condiciones de Trabajo, basado García Ubaque, y para la segunda variable de Riesgo Laboral, elaborado por González I. et al. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable 1: Condiciones de Trabajo.

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Condiciones individuales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las condiciones intrínsecas e inherentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Condiciones internas	<ul style="list-style-type: none"> • Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente 				✓				✓				✓	
Condiciones externas	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas 				✓				✓				✓	
	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias 				✓				✓				✓	

Variable 1: Condiciones de Trabajo.
Dimensiones del instrumento:

- Segunda Dimensión: Condiciones intralaborales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las condiciones del entorno de trabajo que abarcan una variedad de factores, incluidos aspectos ambientales.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con equipos que regulan la temperatura dentro de su centro de trabajo • Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura • La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada • La ventilación de su centro de trabajo funciona en perfectas condiciones • El espacio donde trabaja, es limpio, ordenado, libre de obstáculos y cuenta con los recursos necesarios 				✓				✓				✓	
Condiciones de carga Física y Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que su trabajo es monótono y repetitivo • Su trabajo le obliga a mantenerse de pie • Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómoda • Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades 				✓			✓					✓	
Condiciones de Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con los recursos necesarios para la protección personal durante el turno de trabajo • Se cumplen con los protocolos de bioseguridad cuando se trabaja con los pacientes • Se le renueva los materiales de bioseguridad constantemente para atender a los pacientes • Se difunden los protocolos de bioseguridad y cambios que se realizan dentro de la institución 				✓			✓					✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	<ul style="list-style-type: none">• Cumple con todos los procedimientos de bioseguridad exigidos por las organizaciones de salud				✓				✓				✓	
Condiciones de Organización	<ul style="list-style-type: none">• Realiza constantemente horas adicionales a la establecida en su horario de trabajo• Considera que sus horas de trabajo según sus actividades es excesivo• Existe una comunicación y apoyo constante entre sus compañeros de trabajo• Las relaciones entre todos los compañeros de trabajo generan un buen clima laboral• Considera que tiene sobrecarga de trabajo			✓			✓		✓			✓	✓	



Dimensiones del instrumento:

- Tercera Dimensión: Condiciones extralaborales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las condiciones externas que afectan el ambiente de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Situación económica y educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado, o se encuentra en la informalidad 				✓				✓				✓	
Efecto del trabajo en el medio familiar y social	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia 				✓				✓				✓	
Situación política Economía	<ul style="list-style-type: none"> • Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social 				✓				✓				✓	
Situación del país y la localidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad 				✓				✓				✓	



Variable 2: Riesgo Laboral

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Biológico
- Objetivos de la Dimensión: identificar las amenazas de contraer enfermedades causadas por patógenos.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Lavado de manos	<ul style="list-style-type: none">• Cumple con el protocolo de lavado de manos antes y después de la atención a los pacientes				✓				✓				✓	
Contactos con fluidos corporales	<ul style="list-style-type: none">• Hace uso de elementos de protección cuando entra en contacto con fluidos corporales				✓				✓				✓	
Punzo cortantes	<ul style="list-style-type: none">• Es cuidadoso cuando trabaja con objetos punzo cortantes				✓				✓				✓	
Medidas de seguridad	<ul style="list-style-type: none">• Cuenta con todas las medidas de bioseguridad para desarrollar su trabajo				✓				✓				✓	
Elementos de protección	<ul style="list-style-type: none">• Cuenta con todos los elementos de protección para desarrollar su trabajo				✓				✓				✓	



Variable 2: Riesgo Laboral

Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Química
- Objetivos de la Dimensión: Identificar contacto con desinfectantes, gases y aerosoles

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Sustancias químicas	• Tiene contacto continuo con sustancias químicas				✓				✓				✓	
Protección contra sustancia químicas	• Cuenta con los elementos necesarios para trabajar con sustancias químicas.				✓				✓				✓	

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Ergonómico
- Objetivos de la Dimensión: Identificarse situaciones en las que los trabajadores enfrenten factores de riesgo como posturas incómodas, movimientos bruscos, posiciones prolongadas, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Posturas prolongadas	• Sus actividades laborales le exigen permanecer de pie largos periodos de tiempo				✓				✓				✓	
Cargas pesadas	• Constantemente mantiene posturas inadecuadas que le generan molestias físicas				✓				✓				✓	
Esfuerzo físico	• Se exige un sobre esfuerzo físico dentro de sus horas de trabajo				✓				✓				✓	



Variable 2: Riesgo Laboral

Dimensiones del instrumento:

- Cuarta dimensión: Físico
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las diversas formas de energía que presentan riesgos físicos a los que están expuestos los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Iluminación	<ul style="list-style-type: none">• Se cuenta con una adecuada iluminación en sus espacios de trabajo				✓				✓				✓	
Ruido	<ul style="list-style-type: none">• Existen ruidos perturbadores dentro de su espacio de trabajo				✓				✓				✓	
Ventilación	<ul style="list-style-type: none">• Los espacios de trabajo cuentan con la ventilación necesaria				✓				✓				✓	
Rayos ionizantes	<ul style="list-style-type: none">• Se cuenta con los materiales necesarios cuando se trabaja con radiación o rayos ionizantes				✓				✓				✓	

Variable 2: Riesgo Laboral
Dimensiones del instrumento:

- Quinta dimensión: Psicosocial
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el impacto de la interacción humana dentro de diversos entornos de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Personal insuficiente	Considera que en su centro de trabajo para algunas actividades se requiere de más personal				✓				✓				✓	
Sobre carga laboral	Considera que sus funciones son excesivas y que tiene una sobrecarga laboral				✓				✓				✓	
Relaciones personales	Recibe el apoyo de sus compañeros de trabajo cuando usted lo requiera				✓				✓				✓	
Motivación, organización y comunicación	Su trabajo es reconocido por sus compañeros de trabajo y sus superiores inmediatos				✓				✓				✓	
Estrés	Considera que tiene síntomas de estrés				✓				✓				✓	


 HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
 MÓNICA Y. RÍOS TORRES
 CEP: 29537
 SUPERVISORA DE ENFERMERIA



Firma del evaluador
 DNI 21541450.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Condiciones de Trabajo" y "Riesgo Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Huamani Alhuay, Edward Filomeno		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
	Investigadora ()		
Áreas de experiencia profesional:	Estadística		
Institución donde labora:	Universidad Norbert Wiener		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Doctor en Estadística y Magister en Estadística Aplicada en Universidad San Pedro. Licenciado en Estadística y adscrito a la Universidad Nacional Federico Villarreal.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Condiciones de Trabajo
Autora:	García Ubaque
Procedencia:	Colombia
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador.
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Licenciadas(os) en Enfermería de los Servicios de Medicina y Emergencia
Significación:	Para la Variable Condición de Trabajo, el instrumento cuenta con 28 ítems, que tienen como objetivo, identificar en el ámbito laboral los aspectos negativos que repercutan la salud de la



Nombre de la Prueba:	Riesgo Laboral
Autores:	González I. -Romero F. -Wong V.
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador.
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Licenciadas(os) en Enfermería de los Servicios de Medicina y Emergencia
Significación:	Para la Variable Riesgo Laboral, el instrumento cuenta con 20 ítems, cuya finalidad es, identificar el daño potencial que un trabajador puede enfrentar en el desempeño de sus funciones, distribuido en las siguientes dimensiones; Riesgos Biológicos, Químicos, Ergonómicos, Físico, y Psico Social

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un Hospital-Lima, 2023, fundamentado teóricamente por Herzberg en el año 1957, donde manifiesta que las condiciones de trabajo son factores intrínsecos que determinan la satisfacción o insatisfacción laboral. Por otro lado en el año 1863 para Nightingale, recalco el vínculo vital entre el estado físico de un paciente y su relación con el entorno que lo rodea.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Condiciones de Trabajo	Condiciones Individuales	Pueden ser intrínsecas e inherentes a un empleado y tener un gran impacto en su autenticidad, trabajo y bienestar general, estos factores están sujetos a otras influencias, como la genética, normas sociales y educación cultural de cada individuo.
	Condiciones Intralaborales	Las condiciones del entorno de trabajo abarcan una variedad de factores como: la ventilación adecuada, la iluminación, control de temperatura y exposición de sustancias químicas. También son importantes las medidas de seguridad como el uso de equipos de protección de personal.
	Condiciones Extralaborales	Condiciones que afectan al ambiente de trabajo se pueden analizar en dos niveles: el macrosocial, se refiere a aspecto de la situación económica. El segundo nivel es el macroentorno social que incluye factores como el tipo económico, las condiciones sociales y la calidad de vida en el área donde se emplea el trabajador.



Riesgo Laboral	Biológico	Los riesgos biológicos son los mas comunes entre los riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores sanitarios en el ámbito hospitalario.
	Químico	Estos agentes tienen el potencial de causar enfermedades a través del contacto directo con los materiales de trabajo.
	Ergonómico	Se refiere a situaciones que los trabajadores enfrentan factores de riesgo como posturas incómodas, movimientos bruscos, fuerza, posiciones prolongadas de pie, posturas incómodas y sobreesfuerzo en su espacio de trabajo.
	Físico	Los empleados están expuestos a diversas formas de energía que presentan riesgos físicos. Como ruido, vibración, iluminación, temperatura, ventilación.
	Psicosocial	Se refieren al impacto de la interacción humana dentro de diversos entornos de trabajo.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Condiciones de trabajo y Riesgos Laborales del personal de enfermería en un Hospital-Lima, 2023. Para la primera variable Condiciones de Trabajo, basado García Ubaque, y para la segunda variable de Riesgo Laboral, elaborado por González I. et al. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable 1: Condiciones de Trabajo.
Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Condiciones individuales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las condiciones intrínsecas e inherentes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Condiciones internas	• Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización				✓				✓				✓	
	• Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente				✓				✓				✓	
Condiciones externas	• Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas				✓				✓				✓	
	• Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias				✓				✓				✓	

Variable 1: Condiciones de Trabajo.
Dimensiones del instrumento:

- Segunda Dimensión: Condiciones intralaborales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las condiciones del entorno de trabajo que abarcan una variedad de factores, incluidos aspectos ambientales.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con equipos que regulan la temperatura dentro de su centro de trabajo • Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura • La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuad • La ventilación de su centro de trabajo funciona en perfectas condiciones • El espacio donde trabaja, es limpio, ordenado, libre de obstáculos y cuenta con los recursos necesarios 				✓				✓				✓	
Condiciones de carga Física y Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que su trabajo es monótono y repetitivo • Su trabajo le obliga a mantenerse de pie • Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómoda • Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades 				✓			✓				✓		
Condiciones de Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con los recursos necesarios para la protección personal durante el turno de trabajo • Se cumplen con los protocolos de bioseguridad cuando se trabaja con los pacientes • Se le renueva los materiales de bioseguridad constantemente para atender a los pacientes • Se difunden los protocolos de bioseguridad y cambios que se realizan dentro de la institución 				✓			✓				✓		



	<ul style="list-style-type: none">• Cumple con todos los procedimientos de bioseguridad exigidos por las organizaciones de salud				✓				✓				✓	
Condiciones de Organización	<ul style="list-style-type: none">• Realiza constantemente horas adicionales a la establecida en su horario de trabajo• Considera que sus horas de trabajo según sus actividades es excesivo• Existe una comunicación y apoyo constante entre sus compañeros de trabajo• Las relaciones entre todos los compañeros de trabajo generan un buen clima laboral• Considera que tiene sobrecarga de trabajo			✓				✓				✓	✓	



Dimensiones del instrumento:

- Tercera Dimensión: Condiciones extralaborales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las condiciones externas que afectan el ambiente de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Situación económica y educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado, o se encuentra en la informalidad 				✓				✓				✓	
Efecto del trabajo en el medio familiar y social	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia 				✓				✓				✓	
Situación política Economía	<ul style="list-style-type: none"> • Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social 				✓				✓				✓	
Situación del país y la localidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad 				✓				✓				✓	



Variable 2: Riesgo Laboral

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Biológico
- Objetivos de la Dimensión: identificar las amenazas de contraer enfermedades causadas por patógenos.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Lavado de manos	<ul style="list-style-type: none">• Cumple con el protocolo de lavado de manos antes y después de la atención a los pacientes				✓				✓				✓	
Contactos con fluidos corporales	<ul style="list-style-type: none">• Hace uso de elementos de protección cuando entra en contacto con fluidos corporales				✓				✓				✓	
Punzo cortantes	<ul style="list-style-type: none">• Es cuidadoso cuando trabaja con objetos punzo cortantes				✓				✓				✓	
Medidas de seguridad	<ul style="list-style-type: none">• Cuenta con todas las medidas de bioseguridad para desarrollar su trabajo				✓				✓				✓	
Elementos de protección	<ul style="list-style-type: none">• Cuenta con todos los elementos de protección para desarrollar su trabajo				✓				✓				✓	

Variable 2: Riesgo Laboral
Dimensiones del instrumento:

- Segunda dimensión: Química
- Objetivos de la Dimensión: Identificar contacto con desinfectantes, gases y aerosoles

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Sustancias químicas	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene contacto continuo con sustancias químicas 				✓				✓				✓	
Protección contra sustancia químicas	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con los elementos necesarios para trabajar con sustancias químicas. 			✓				✓				✓		

Dimensiones del instrumento:

- Tercera dimensión: Ergonómico
- Objetivos de la Dimensión: Identificarse situaciones en las que los trabajadores enfrenten factores de riesgo como posturas incómodas, movimientos bruscos, posiciones prolongadas, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Posturas prolongadas	<ul style="list-style-type: none"> • Sus actividades laborales le exigen permanecer de pie largos periodos de tiempo 				✓				✓				✓	
Cargas pesadas	<ul style="list-style-type: none"> • Constantemente mantiene posturas inadecuadas que le generan molestias físicas 				✓				✓				✓	
Esfuerzo físico	<ul style="list-style-type: none"> • Se exige un sobre esfuerzo físico dentro de sus horas de trabajo 				✓				✓				✓	

Variable 2: Riesgo Laboral
Dimensiones del instrumento:

- Cuarta dimensión: Físico
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las diversas formas de energía que presentan riesgos físicos a los que están expuestos los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Iluminación	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con una adecuada iluminación en sus espacios de trabajo 				✓				✓				✓	
Ruido	<ul style="list-style-type: none"> • Existen ruidos perturbadores dentro de su espacio de trabajo 				✓				✓				✓	
Ventilación	<ul style="list-style-type: none"> • Los espacios de trabajo cuentan con la ventilación necesaria 				✓				✓				✓	
Rayos ionizantes	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con los materiales necesarios cuando se trabaja con radiación o rayos ionizantes 				✓				✓				✓	

Variable 2: Riesgo Laboral
Dimensiones del instrumento:

- Quinta dimensión: Psicosocial
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el impacto de la interacción humana dentro de diversos entornos de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Personal insuficiente	Considera que en su centro de trabajo para algunas actividades se requiere de más personal				✓				✓				✓	
Sobre carga laboral	Considera que sus funciones son excesivas y que tiene una sobrecarga laboral				✓				✓				✓	
Relaciones personales	Recibe el apoyo de sus compañeros de trabajo cuando usted lo requiera				✓				✓				✓	
Motivación, organización y comunicación	Su trabajo es reconocido por sus compañeros de trabajo y sus superiores inmediatos				✓				✓				✓	
Estrés	Considera que tiene síntomas de estrés				✓				✓				✓	



 Firma del evaluador
 DNI 09832149



Anexo 7: Reporte Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2137683869&ro=103&lang=es&u=1068032488&s=1

feedback studio Ana María Soca Paúcar Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023 /null 1 de 98



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

AUTORA:
Soca Paúcar, Ana María (0000-0003-0142-8554)

ASESORES:
Mg. Flores Ibarra, Jannett Maribel (0000-0003-4168-6733)
Mg. Solaguren Goyoaga Agustín (0000-0002-1560-155X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ
2023

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo Fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
2	Entregado a Universid...	6 %
3	www.researchgate.net	1 %
4	www.usmtp.edu.pe	1 %
5	repositorio.lima.edu.pe	<1 %
6	repositorio.ladtech.ed...	<1 %
7	Entregado a Universid...	<1 %
8	www.scribd.com	<1 %
9	cybertesis.unmnm.edu...	<1 %
10	Entregado a Universid...	<1 %
11	doaj.org	<1 %
12	ilo.org	<1 %
13	docplayer.es	<1 %

Página: 1 de 36 Número de palabras: 9572 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

15:09 27/07/2023

Anexo 8. Confiabilidad

Coeficiente de confiabilidad de los cuestionarios

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de Condiciones de Trabajo	0.875	28
Cuestionario de Riesgo Laboral	0.893	20

El cuestionario de Condiciones de Trabajo posee opciones de respuestas policotómicas por lo que se utilizó alfa de Cronbach para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario. En la tabla 5 se observa que el cuestionario de Condiciones de Trabajo alcanzó un $\alpha=0.875$ que significa que la confiabilidad del cuestionario es excelente. Lo mismo ocurre con el Cuestionario de Riesgo Laboral que alcanzó un $\alpha=0.893$ que significa que la confiabilidad del cuestionario es excelente. En el anexo 9 se encuentra la escala valorativa de los coeficientes de alfa de Cronbach.

Análisis de Fiabilidad del Cuestionario de Condiciones de Trabajo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	110	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	110	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	28

Análisis de Fiabilidad del Cuestionario de Cuestionario de Riesgo Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	110	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	110	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	20

Análisis de Fiabilidad del Cuestionario de Cuestionario de Riesgo Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	110	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	110	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	20

Escalas de correlación de Alfa de Cronbach

Valor de alfa	Interpretación
0.9 a 1.0	Excelente
0.8 a 0.89	Bueno
0.7 a 0.79	Aceptable
0.6 a 0.69	Cuestionable
0.5 a 0.59	Pobre
0.0 a 0.49	Inaceptable

Nota: Tomado de George y Mallery (2003).

PRUEBA DE SIGNIFICANCIA ESTADISTICA

Coefficiente Correlacional de Spearman

1) Plantear Hipótesis Estadística:

- H0: No existe correlación significativa entre las Condiciones de trabajo y Riesgo Laboral
- H1: Existe correlación significativa entre las Condiciones de trabajo y Riesgo Laboral

2) Establecer el Nivel de Significancia:

- Nivel de Significancia (alfa) α : 5%=0.05

3) Estadístico de Prueba:

- Correlación de Spearman

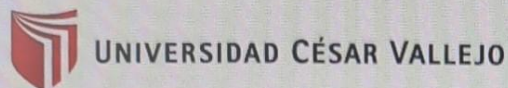
4) Determinar Valor de "Rho".

- "Rho" calculado = 0.632
- Valor de P = 0.000
- Se Interpreta: Existe correlación significativa entre las Condiciones de trabajo y Riesgo Laboral

5) Interpretar el Valor de "Rho".}

- De 0.00 a 0.19 Muy Baja Correlación
- De 0.20 a 0.38 Baja Correlación
- De 0.40 a 0.59 Moderada Correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena Correlación
- De 0.80 a 1.00 Muy Buena Correlación

Anexo 9. Carta de Presentación



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 00274-2023 – UCV – ATE – EPG

Lima, 09 de junio de 2023

VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital, Lima 2023**, presentado por el (la) **Br. Soca Paucar, Ana María** con código de estudiante N° 7002824737 del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud – grupo A1**, y;

CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” Flórez Ibarra, Jannett Maribel**.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

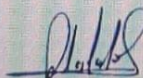
Art. 1°.- APROBAR, el Proyecto de Investigación denominado: **Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital, Lima 2023**, presentado por el (la) **Br. Soca Paucar, Ana María** con código de estudiante N° 7002824737.

Art. 2°.- DESIGNAR, al docente de la experiencia curricular de **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” Flórez Ibarra, Jannett Maribel** como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

Art. 3°.- PRECISAR, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

Anexo 10. Aprobación del Comité de Ética de la UCV



Universidad
César Vallejo

Escuela de
Posgrado

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Dictamen 000010-CEI-EPG-UCV-2023

La que suscribe, presidenta del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Posgrado de los Programas de Maestría, deja constancia que el proyecto de investigación titulado:

“Condiciones de trabajo y riesgos laborales del personal de enfermería en un hospital Lima, 2023”

presentado por el autor **Soca Paucar Ana María**, y en calidad de asesora la Mg. Jannett Maribel Flórez Ibarra, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen **FAVORABLE**.

Lima, 11 de julio del 2023.

Dra. Kony Luby Duran Llaro
Presidenta del Comité de Ética en Investigación
Programas de Maestría | Escuela de Posgrado

Anexo 11. Aprobación del Comité de Ética del Hospital María Auxiliadora

	PERÚ	Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital María Auxiliadora
---	------	---------------------	---	----------------------------

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo"

CONSTANCIA

El que suscribe, el **Presidente del Comité Institucional de Ética en la Investigación del Hospital María Auxiliadora**, **CERTIFICA** que el **PROYECTO DE INVESTIGACION**, Versión del **13 de julio del presente**; Titulado: **"CONDICIONES DE TRABAJO Y RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023"**; con Código Único de Inscripción: **HMA/CIEI/020/2023**, presentado por el Investigador: **Ana María SOCA PAUCAR**.

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el Comité Institucional de Ética en Investigación. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **12 de Julio del 2024**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 13 de julio del 2023.

Atentamente,



M.C. Alberto Emilio Zolezzi Francio,
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación
Hospital María Auxiliadora

AEZF/abf.
c.c. Investigador.
c.c. Archivo.

Av. Miguel Iglesias N.º 968
San Juan de Miraflores
T (01)2171818 – 3112
oadi@hma.gob.pe

www.hma.gob.pe

1 (1)



Anexo 12. Base de datos resultados finales

	V1 = CONDICIONES DE TRABAJO																												
	D1 = CONDICION INDIVIDUAL				D2= CONDICION INTRALABORALES																				= CONDICIONES EXTRALABORA				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
Enc-1	4	3	4	5	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	2	4	4	4	4	4	2	3	4
Enc-2	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	
Enc-3	5	4	4	5	3	3	3	3	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	5	
Enc-4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	3	4	4	3	
Enc-5	3	4	4	4	1	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	5	3	3	4	1	3	4	4	4	2	2	4	1	
Enc-6	3	4	5	5	1	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	5	2	3	4	1	5	4	3	5	3	1	1	3	
Enc-7	3	4	4	5	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	
Enc-8	4	3	5	5	1	3	1	1	2	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	
Enc-9	3	3	5	5	2	5	2	3	4	3	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	1	4	3	2	
Enc-10	3	4	5	4	5	3	4	5	2	1	3	3	2	2	4	5	4	4	5	1	1	4	4	4	2	2	1	2	
Enc-11	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	4	4	4	
Enc-12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	2	4	4	4	
Enc-13	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	5	3	2	1	1	
Enc-14	4	2	4	4	2	3	3	3	2	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	
Enc-15	3	4	5	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	
Enc-16	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	4	2	1	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	2	3	
Enc-17	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	
Enc-18	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	
Enc-19	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	5	5	1	4	4	4	4	
Enc-20	4	4	5	5	1	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	2	
Enc-21	4	4	5	5	1	3	3	3	4	2	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	3	4	2	
Enc-22	4	4	5	5	4	2	5	4	5	3	4	3	2	2	4	5	4	4	5	3	1	4	5	4	5	3	2	3	
Enc-23	2	4	4	5	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	
Enc-24	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	
Enc-25	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	
Enc-26	4	4	5	4	1	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	3	4	4	2	
Enc-27	5	5	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	2	3	
Enc-28	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	
Enc-29	3	5	5	4	1	2	3	2	5	2	5	4	3	3	4	5	5	5	5	1	1	5	4	4	1	5	4	5	
Enc-30	5	1	5	5	1	2	3	4	3	1	4	3	2	2	2	3	3	5	5	2	1	4	4	4	1	5	3	1	
Enc-31	5	5	4	3	1	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	
Enc-32	4	3	4	4	3	1	1	2	1	4	5	4	3	4	2	4	2	3	4	2	2	4	5	3	3	4	2	2	
Enc-33	4	5	3	4	2	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	3	1	4	1	1	1	1	
Enc-34	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	5	1	1	4	3	4	1	5	5	4	
Enc-35	3	4	5	5	2	4	5	1	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
Enc-36	4	4	5	5	1	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	1	4	4	4	2	4	4	3	
Enc-37	4	4	5	5	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	5	3	3	1	2	4	3	4	1	3	4	4	
Enc-38	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	
Enc-39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Enc-40	4	5	3	3	2	5	1	2	3	3	4	4	4	3	2	5	3	5	5	1	3	3	2	3	1	5	5	3	
Enc-41	4	3	4	5	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	2	4	4	4	4	2	3	4	
Enc-42	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	

Enc-43	5	4	4	5	3	3	3	3	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	5		
Enc-44	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	3	4	4	3	
Enc-45	3	4	4	4	1	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	5	3	3	4	1	3	4	4	4	2	2	4	1	
Enc-46	3	4	5	5	1	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	5	2	3	4	1	5	4	3	5	3	1	1	3	
Enc-47	3	4	4	5	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	
Enc-48	4	3	5	5	1	3	1	1	2	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	
Enc-49	3	3	5	5	2	5	2	3	4	3	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	1	4	3	2	
Enc-50	3	4	5	4	5	3	4	5	2	1	3	3	2	2	4	5	4	4	4	5	1	1	4	4	4	2	2	1	2
Enc-51	4	4	5	4	1	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	3	4	2	
Enc-52	5	5	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	2	3	
Enc-53	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	
Enc-54	3	5	5	4	1	2	3	2	5	2	5	4	3	3	4	5	5	5	5	1	1	5	4	4	1	5	4	5	
Enc-55	5	1	5	5	1	2	3	4	3	1	4	3	2	2	2	3	3	5	5	2	1	4	4	4	1	5	3	1	
Enc-56	5	5	4	3	1	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	
Enc-57	4	3	4	4	3	1	1	2	1	4	5	4	3	4	2	4	2	3	4	2	2	4	4	5	3	3	4	2	
Enc-58	4	5	3	4	2	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	3	1	4	1	1	1	1	
Enc-59	4	4	5	5	4	2	5	4	5	3	4	3	2	2	4	5	4	4	5	3	1	4	5	4	5	3	2	3	
Enc-60	2	4	4	5	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	
Enc-61	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	
Enc-62	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	
Enc-63	4	4	5	4	1	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	3	4	2	
Enc-64	5	5	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	2	3	
Enc-65	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	
Enc-66	5	5	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	2	3	
Enc-67	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	
Enc-68	3	4	5	4	5	3	4	5	2	1	3	3	2	2	4	5	4	4	5	1	1	4	4	4	2	2	1	2	
Enc-69	4	4	5	4	1	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	3	4	2	
Enc-70	5	5	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	2	3	
Enc-71	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	
Enc-72	3	5	5	4	1	2	3	2	5	2	5	4	3	3	4	5	5	5	5	1	1	5	4	4	1	5	4	5	
Enc-73	5	1	5	5	1	2	3	4	3	1	4	3	2	2	2	3	3	5	5	2	1	4	4	4	1	5	3	1	
Enc-74	5	5	4	3	1	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	
Enc-75	4	3	4	5	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	2	4	4	4	4	2	3	4	
Enc-76	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	
Enc-77	2	1	4	5	4	3	4	2	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	5	
Enc-78	3	2	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	3	4	4	3	
Enc-79	4	5	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	5	3	3	4	1	3	4	4	4	2	2	4	1	
Enc-80	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	5	5	3	
Enc-81	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	4	5	2	5	4	3	3	4	5	5	5	4	2	3	4	
Enc-82	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	2	2	2	3	3	5	3	3	4	2	
Enc-83	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	1	5	5	3	
Enc-84	4	5	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	2	4	2	3	4	
Enc-85	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	
Enc-86	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	2	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	
Enc-87	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	5	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	
Enc-88	5	2	1	3	3	2	2	4	2	5	4	3	3	4	5	1	4	3	2	2	2	3	3	5	2	2	4	1	
Enc-89	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	3	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	1	1	3	

Enc-90	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3
Enc-91	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2
Enc-92	2	5	2	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	1	4	2	1	4	4	4	4	4	1	4	3	2
Enc-93	4	3	1	4	3	2	2	2	1	4	2	1	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	2
Enc-94	2	1	4	5	4	3	4	2	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	3	4	2
Enc-95	2	1	4	5	4	3	4	2	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	3	4	2	3
Enc-96	3	2	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	2	2	2	2
Enc-97	4	5	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	5	3	3	4	1	3	4	4	4	1	5	4	5
Enc-98	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	5	3	1
Enc-99	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	4	5	2	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4
Enc-100	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	2	2	3	1	4	3	2	2	2	3	3	5	3	3	4	2
Enc-101	5	1	5	5	1	2	3	4	3	1	4	3	2	2	2	3	3	5	5	2	1	4	4	4	1	5	3	1
Enc-102	5	5	4	3	1	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4
Enc-103	5	5	4	3	1	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4
Enc-104	4	3	4	4	3	1	1	2	1	4	5	4	3	4	2	4	2	3	4	2	2	4	4	5	3	3	4	2
Enc-105	4	5	3	4	2	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	3	1	4	1	1	1	1
Enc-106	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	5	1	1	4	3	4	1	5	5	4
Enc-107	3	4	5	5	2	4	5	1	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3
Enc-108	4	4	5	5	1	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	1	4	4	4	2	4	4	3
Enc-109	4	4	5	5	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	5	3	3	1	2	4	3	4	1	3	4	4
Enc-110	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1

	V2 = RIESGO LABORAL																			
	D1= BIOLÓGICOS					= QUÍMIC		D3= ERGONÓMICO				D4 = FÍSICO				D5 = PSICOSOCIAL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Enc-1	4	4	5	3	4	1	4	4	2	3	3	3	2	4	4	5	3	4	2	4
Enc-2	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4
Enc-3	4	5	3	4	4	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	4	2	4	4	2
Enc-4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
Enc-5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3
Enc-6	5	5	5	3	3	4	2	5	4	4	3	2	4	3	1	5	4	4	3	3
Enc-7	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
Enc-8	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	2	5	2	2	5	5	3	5	5
Enc-9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3
Enc-10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	1	4	3	5	4	5	4	3
Enc-11	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2
Enc-12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc-13	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	2	3	3	4	3	4	3	3
Enc-14	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	3	2	4	4	5	4	3	4	3
Enc-15	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3
Enc-16	5	5	5	5	5	2	4	3	3	2	2	4	2	4	4	5	3	4	4	2
Enc-17	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3
Enc-18	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
Enc-19	4	3	4	3	2	2	1	5	3	3	3	2	4	4	1	5	3	3	2	3
Enc-20	4	5	5	3	3	2	2	5	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3
Enc-21	3	5	5	2	2	2	2	5	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
Enc-22	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	1	4	5	3	1	5	4	2
Enc-23	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	2	3
Enc-24	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
Enc-25	4	5	5	5	5	2	2	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	2	3
Enc-26	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	4	4	1
Enc-27	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
Enc-28	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3
Enc-29	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	5
Enc-30	5	5	5	5	5	3	3	5	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	3
Enc-31	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3
Enc-32	5	5	1	2	3	1	3	4	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3
Enc-33	4	4	5	4	5	1	1	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	2	5
Enc-34	5	5	5	3	4	1	1	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1
Enc-35	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	2	4	4	3	3	4
Enc-36	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	1	2	4	2	3	4	3
Enc-37	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	3	3	3	5	4	2	4	3	2
Enc-38	4	3	5	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	1	4	4	4	3	3
Enc-39	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc-40	4	3	5	2	2	1	1	4	4	5	5	2	3	4	1	4	4	3	2	4
Enc-41	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3
Enc-42	5	5	5	3	3	4	2	5	4	4	3	2	4	3	1	5	4	4	3	3
Enc-43	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
Enc-44	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	2	5	2	2	5	5	3	5	5

Enc-45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3
Enc-46	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	1	4	3	5	4	5	4	3
Enc-47	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2
Enc-48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc-49	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	2	3	3	4	3	4	3	3
Enc-50	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3
Enc-51	5	5	5	3	3	4	2	5	4	4	3	2	4	3	1	5	4	4	3	3
Enc-52	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
Enc-53	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	2	5	2	2	5	5	3	5	5
Enc-54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3
Enc-55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	1	4	3	5	4	5	4	3
Enc-56	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2
Enc-57	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc-58	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	2	3	3	4	3	4	3	3
Enc-59	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	3	2	4	4	5	4	3	4	3
Enc-60	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3
Enc-61	5	5	5	5	5	2	4	3	3	2	2	4	2	4	4	5	3	4	4	2
Enc-62	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3
Enc-63	5	5	5	3	3	4	2	5	4	4	3	2	4	3	1	5	4	4	3	3
Enc-64	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
Enc-65	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	2	5	2	2	5	5	3	5	5
Enc-66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3
Enc-67	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	1	4	3	5	4	5	4	3
Enc-68	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2
Enc-69	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc-70	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	2	3	3	4	3	4	3	3
Enc-71	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	3	2	4	4	5	4	3	4	3
Enc-72	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3
Enc-73	5	5	5	5	5	2	4	3	3	2	2	4	2	4	4	5	3	4	4	2
Enc-74	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3
Enc-75	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
Enc-76	4	4	5	3	4	1	4	4	2	3	3	3	2	4	4	5	3	4	2	4
Enc-77	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4
Enc-78	4	5	3	4	4	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	4	2	4	4	2
Enc-79	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
Enc-80	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	2	4	3	1	5	4	4	3	3
Enc-81	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
Enc-82	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	2	2	5	5	3	5	5
Enc-83	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3
Enc-84	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	1	4	3	5	4	5	4	3
Enc-85	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2
Enc-86	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc-87	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	5	2	3	3	4	3	4	3	3
Enc-88	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	2	4	3	1	5	4	4	3	3
Enc-89	5	5	5	5	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
Enc-90	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	2	5	2	2	5	5	3	5	5
Enc-91	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3
Enc-92	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	1	4	3	5	4	5	4	3

Enc-93	4	3	4	4	3	5	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2
Enc-94	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc-95	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	2	3	3	4	3	4	3	3
Enc-96	5	4	5	5	4	1	1	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3
Enc-97	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	4	3	1	5	4	4	3	3
Enc-98	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2
Enc-99	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	2	5	2	2	5	5	3	5	5
Enc-100	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
Enc-101	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3
Enc-102	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	1	4	3	5	4	5	4	3
Enc-103	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2
Enc-104	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3
Enc-105	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	1	4	3	5	4	5	4	3
Enc-106	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2
Enc-107	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc-108	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	5	2	3	3	4	3	4	3	3
Enc-109	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	2	4	3	1	5	4	4	3	3
Enc-110	5	5	5	5	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2

Anexo 13: Interpretación de los coeficientes de correlación Rho de Spearman:

Magnitud del coeficiente de correlación	Interpretación
0.00 – 0.10	Correlación insignificante
0.10 – 0.39	Correlación débil
0.40 – 0.69	Correlación moderada
0.70 – 0.89	Correlación fuerte
0.90 – 1.00	Correlación muy fuerte

Fuente: Schober & Schwarte (2018)

Anexo 14: Sugerencias y cambios realizados en los instrumentos de recolección de datos según sugerencias de los validadores.

En cuanto a la evaluación por juicio de expertos la Mg. Mónica Yanet Rios Torres me dio algunas sugerencias en algunos ítems en el cuestionario: Condiciones de trabajo

- En los ítems del 1-6 deben ir en forma de preguntas
- En el ítem 14 la palabra tengo debe ir tiene
- El ítem 15: Cuenta con los recursos necesarios para la protección personal durante la jornada laboral.
- En el segundo cuestionario: Riesgo laboral las sugerencias que me dio son en los siguientes ítems.

En el ítem 1 en forma de pregunta.

¿Cumple la directiva RM N°225-2016 Minsa de lavado de manos antes y después de la atención a los pacientes?

En ítem 2 ¿Hace uso de elementos de protección cuando esta en contacto con fluidos corporales?

-Los ítems del 1-15 van en forma de preguntas

-El ítem 16 considera que en su centro de trabajo hace falta más personal de enfermería para cumplir función con eficacia.

El ítem 17 considera usted que sus funciones son excesivas y que tiene una sobrecarga laboral.

El ítem 20 considera usted que presenta síntomas de estrés como: Cefalea, malestar estomacal, respiración agitada, agotamiento, palpitaciones, aumento de la presión sanguínea y otros.