Ofnia Luz Maritza Ortega Garrido

ORTEGA GARRIDO, OFNIA LUZ MARITZA-GESTIÓN DE RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRA...

Quick Submit

Quick Submit

Universidad Politécnica del Perú

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3169513708

Fecha de entrega
28 feb 2025, 9:28 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
28 feb 2025, 9:33 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
SEMPE_O_LABORAL_DE_LOS_TRABAJADORES_DEL_HOSPITAL_NACIOAL_DA.docx

Tamaño de archivo
3.3 MB

103 Páginas

20,871 Palabras

109,903 Caracteres

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
1% Publicaciones
16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
1% Publicaciones
16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante	Universidad Politécnica del Perú 5%
2	Internet	repositorio.uap.edu.pe 3%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas 2%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe 1%
5	Trabajos del estudiante	uncedu <1%
6	Internet	hdl.handle.net <1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga <1%
8	Internet	repositorio.lamolina.edu.pe <1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Continental <1%
10	Internet	repositorio.utelesup.edu.pe <1%
11	Internet	ciencialatina.org <1%

12 Trabajos del estudiante
Universidad Privada del Norte <1%

13 Internet
www.camaratru.org.pe <1%

14 Internet
www.dspace.uce.edu.ec <1%

15 Trabajos del estudiante
Universidad Católica de Santa María <1%

16 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo <1%

17 Internet
es.wikipedia.org <1%

18 Internet
repositorio.unan.edu.ni <1%

19 Internet
es.scribd.com <1%

20 Internet
repositorio.uta.edu.ec <1%

21 Trabajos del estudiante
Universidad de Oviedo <1%

22 Trabajos del estudiante
Universidad ICESI <1%

23 Internet
repositorio.usmp.edu.pe <1%

24 Trabajos del estudiante
Universidad de Guadalajara <1%

25 Internet
repositorio.upn.edu.pe <1%

26 Internet
revistas.unjbg.edu.pe <1%

27 Internet
repositorio.uisek.edu.ec <1%

28 Internet
www.coursehero.com <1%

29 Internet
core.ac.uk <1%

30 Internet
qdoc.tips <1%

31 Internet
repositorio.upse.edu.ec <1%

32 Trabajos del estudiante
Universidad San Ignacio de Loyola <1%

33 Internet
repositorio.upla.edu.pe <1%

34 Trabajos del estudiante
Universidad Anahuac México Sur <1%

35 Internet
repositorio.ucp.edu.pe <1%

36 Internet
www.who.int <1%

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO

GESTIÓN DE RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL NACIOAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO, AÑO 2024

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN SALUD PÚBLICA

PRESENTADO POR:
MG. ORTEGA GARRIDO, OFNIA LUZ MARITZA
CÓDIGO ORCID: https://orcid.org/0009-0000-9531-5483

Asesor : Dr. RAMIREZ CORSINO, RODOLFO MAXIMO
Codigo orcid: https://orcid.org/0000-0002-1832-9168

LIMA – PERÚ
2024

DEDICATORIA

A mi familia por su generoso apoyo y acompañarme en todas mis experiencias personales

turnitin Página 7 of 108 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::1:3169513708

AGRADECIMIENTO

Agradecer la infinita misericordia de Dios y su bendición para salir fortalecido de los momentos difíciles en mi vida y lograr mis metas.

turnitin Página 8 of 108 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::1:3169513708

RECONOCIMIENTO

A mi universidad por brindarme un ambiente académico de calidad y ser un baluarte de mi progreso profesional.

turnitin Página 9 of 108 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::1:3169513708

INDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION	13
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	16
1.2.DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	21
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	21
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	21
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	21
1.3.PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	21
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL	21
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	22
1.4.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	22
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.	23
1.5.1. JUSTIFICACIÓN	23
1.5.2. IMPORTANCIA	23
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	24

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	25
CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO	26
2.1. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA	26
2.2. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA	28
CAPITULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.	32
3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	32
3.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	39
3.3.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	47
CAPITULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES	47
4.1. HIPOTESIS GENERAL	47
4.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS	47
4.3 DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	48
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	49
CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	50
5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	50
5.2.TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	50
5.1.1. Tipo de Investigación	50
5.1.2. Nivel de Investigación	50
5.2.MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	51
5.2.1.Métodos de Investigación	51
5.2.2.Diseño de la Investigación	51
5.3.POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	52
5.3.1.Población	52
5.3.2.Muestra	52
5.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	52
5.4.1.Técnicas	52
5.4.2.Instrumentos	52

5.4.3.Validez y confiabilidad	53
5.4.4.Procesamiento y análisis de datos.	54
5.4.5.Ética en la investigación	54
CAPITULO VI: RESULTADOS	56
1.1. Análisis descriptivo	56
1.2.Análisis inferencial	67
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	78
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS	90
1. Matriz de consistencia.	108
2. Validación de expertos	92
3. Instrumento(s) de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores.	95
4. Copia de la data procesada	98
5. Consentimiento informado	100
6. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.	101
7. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis.	102

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. Rangos para evaluar el coeficiente Alfa	53
Tabla 2. Alfa de Cronbach sobre la variable 1: Riesgo ocupacional	54
Tabla 3. Alfa de Cronbach sobre la variable 2: Desempeño laboral	54
Tabla 4. Frecuencias y porcentajes sobre la variable 1: Riesgo ocupacional	57
Tabla 5. Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 1: Riesgo físico	58
Tabla 6. Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 2: Riesgo químico	59
Tabla 7. Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 3: Riesgo biológico	60
Tabla 8. Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 4: Riesgo ergonómico	61
Tabla 9. Frecuencias y porcentajes sobre la variable 2: Desempeño laboral	62
Tabla 10. Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 1: Productividad laboral	63
Tabla 11. Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 2: Eficacia laboral	64
Tabla 12. Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 3: Eficiencia laboral	65
Tabla 13. Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 4: Puntualidad laboral	66
Tabla 14. Pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	67
Tabla 15. Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la variable 1: Riesgo ocupacional y la variable 2: Desempeño laboral	68
Tabla 16. Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 1: Riesgo físico y la variable 2: Desempeño laboral	70
Tabla 17. Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 2: Riesgo químico y la variable 2: Desempeño laboral	72
Tabla 18. Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 3: Riesgo biológico y la variable 2: Desempeño laboral	
Tabla 19. Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 4: Riesgo ergonómico y la variable 2: Desempeño laboral	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentajes sobre la variable 1: Riesgo ocupacional	57
Figura 2. Porcentajes sobre la dimensión 1: Riesgo físico	58
Figura 3. Porcentajes sobre la dimensión 2: Riesgo químico	59
Figura 4. Porcentajes sobre la dimensión 3: Riesgo biológico	60
Figura 5. Porcentajes sobre la dimensión 4: Riesgo ergonómico	61
Figura 6. Porcentajes sobre la variable 2: Desempeño laboral	62
Figura 7. Porcentajes sobre la dimensión 1: Productividad laboral	63
Figura 8. Porcentajes sobre la dimensión 2: Eficacia laboral	64
Figura 9. Porcentajes sobre la dimensión 3: Eficiencia laboral	65
Figura 10. Porcentajes sobre la dimensión 4: Puntualidad laboral	66
Figura 11. Dispersión entre la variable 1: Riesgo ocupacional y la variable 2: Desempeño laboral	69
Figura 12. Dispersión entre la dimensión 1: Riesgo físico y la variable 2: Desempeño laboral	71
Figura 13. Dispersión entre la dimensión 2: Riesgo químico y la variable 2: Desempeño laboral	73
Figura 14. Dispersión entre la dimensión 3: Riesgo biológico y la variable 2: Desempeño laboral	75
Figura 15. Dispersión entre la dimensión 4: Riesgo ergonómico y la variable 2: Desempeño laboral	

RESUMEN

El planteamiento del estudio tuvo como finalidad demostrar la relación de la gestión de riesgo ocupacional y desempeño laboral, de los trabajadores del hospital nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año, 2024. Tomando como metodología un análisis básico de modo descriptivo, con enfoque cuantitativo, correlacional y en cuanto a su diseño es no experimental. Para efectos de mi investigación, he considerado el 100% de la unidad poblacional, consistente en 80 encuestados. Contrastando de ese modo la hipótesis general entre las dos variables materia de la investigación, se concluye que hay correlación, lo cual se corroborra mayor sea la prevención de Riesgo Ocupacional, implica el incremento del desempeño laboral. Lo cual se corrobora según el Rho de 0,756 que indica una correlación positiva, con intensidad alta. De manera que a una mejor prevención del riesgo ocupacional implica que el desempeño laboral aumenta altamente. Contrastando la hipótesis específica 1 respecto al riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores, se concluye una evidencia significativamente positiva. Lo cual se corrobora según el Rho de 0,575 que la correlación fue positiva, con intensidad moderada. Ello significa que, a una mejor prevención del riesgo ocupacional físico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente. Contrastando la hipótesis específica 2 relacionado al riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores. Se concluye que hubo un p de 0,000 ($p < 0,05$). Se corrobora según el Rho de 0,568 que indica una correlación positiva, con intensidad moderada. Por lo cual, a una mejor prevención del riesgo ocupacional químico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente. Contrastando la hipótesis específica 3 relacionado con el riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores, se concluye que según se muestra en la tabla hubo una Significancia de 0,000 (Sig. < 0,05). Se corrobora, según el Rho de 0,600 la correlación fue positiva, con intensidad moderada. Por ello se interpreta que a una mejor prevención del riesgo ocupacional biológico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente. Contrastando la hipótesis específica 4 referente al riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores, se concluye que hubo un p de 0,000 ($p < 0,05$) Por tanto, es adecuado indicar, según el Rho de 0,547 la correlación fue positiva, con intensidad moderada. Por lo cual, a una mejor prevención del riesgo ocupacional ergonómico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente.

turnitin Página 15 of 108 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::1:3169513708

Palabras clave: gestión de riesgo ocupacional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between occupational risk management and job performance of workers at the Daniel Alcides Carrión National Hospital in Callao, in 2024. Its approach was quantitative and its type of study was basic, with a descriptive correlational level and a non-experimental design. The population unit consisted of 80 respondents. Contrasting the general hypothesis regarding the level of relationship between occupational risk management and the job performance of workers, it is concluded that there is a correlation. This is corroborated by the Rho of 0.756, which indicates a positive correlation, with high intensity. Thus, better prevention of occupational risk implies that job performance increases highly. Contrasting the specific hypothesis 1 regarding the between physical risk and job performance of workers, it is concluded that there is evidence of positive significance. This is corroborated by the Rho of 0.575 that the correlation was positive, with moderate intensity. This means that better prevention of physical occupational risk implies that job performance increases moderately. Contrasting the specific hypothesis 2 related to chemical risk and the work performance of workers, it is concluded that there was a p of 0.000 ($p < 0.05$). It is corroborated according to the Rho of 0.568, which indicates a positive correlation, with moderate intensity. Therefore, a better prevention of chemical occupational risk implies that work performance increases moderately. Contrasting the specific hypothesis 3 related to biological risk and the work performance of workers, it is concluded that, as shown in the table, there was a significance of 0.000 (Sig. < 0.05). It is corroborated, according to the Rho of 0.600, the correlation was positive, with moderate intensity. Therefore, it is interpreted that a better prevention of biological occupational risk implies that work performance increases moderately. Contrasting the specific hypothesis 4 regarding ergonomic risk and the work performance of workers, it is concluded that there was a p of 0.000 ($p < 0.05$). Therefore, it is appropriate to indicate, according to the Rho of 0.547, the correlation was positive, with moderate intensity. Therefore, a better prevention of ergonomic occupational risk implies that work performance increases moderately.

Keywords: occupational risk management and work performance of workers

RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar a relação entre a gestão de riscos ocupacionais e o desempenho laboral dos trabalhadores do hospital nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, ano, 2024. Sua abordagem foi quantitativa e seu tipo de estudo foi básico, com nível descritivo. um desenho correlacional e não experimental. A unidade populacional foi composta por 80 entrevistados. Contrapondo a hipótese geral relativa ao nível de relação entre a gestão dos riscos profissionais e o desempenho laboral dos trabalhadores, conclui-se que existe uma correlação. O que é corroborado pelo Rho de 0,756, que indica correlação positiva, com alta intensidade. Portanto, uma melhor prevenção dos riscos profissionais implica que o desempenho no trabalho aumente consideravelmente. Contrastando a hipótese específica 1 sobre a relação entre risco físico e desempenho laboral dos trabalhadores, conclui-se evidência de significância positiva. O que corrobora segundo o Rho de 0,575 que a correlação foi positiva, com intensidade moderada. Isto significa que uma melhor prevenção do risco físico ocupacional implica que o desempenho no trabalho aumente moderadamente. Contrastando a hipótese específica 2 relacionada ao risco químico e ao desempenho laboral dos trabalhadores. Conclui-se que houve um p de 0,000 ($p < 0,05$). É corroborado pelo Rho de 0,568, que indica correlação positiva, com intensidade moderada. Portanto, uma melhor prevenção do risco ocupacional químico implica que o desempenho no trabalho aumente moderadamente. Contrastando a hipótese específica 3 relativa ao risco biológico e ao desempenho laboral dos trabalhadores, conclui-se que conforme apresentado na tabela houve uma Significância de 0,000 (Sig. < 0,05). Corrobora-se que, segundo o Rho de 0,600, a correlação foi positiva, com intensidade moderada. Portanto, interpreta-se que uma melhor prevenção do risco ocupacional biológico implica que o desempenho no trabalho aumente moderadamente. Contrastando a hipótese específica 4 sobre o risco ergonômico e o desempenho laboral dos trabalhadores, conclui-se que houve um p de 0,000 ($p < 0,05$, portanto, cabe indicar, segundo o Rho de 0,547, que a correlação foi positiva, com). intensidade moderada. Portanto, uma melhor prevenção do risco ocupacional ergonômico

implica que o desempenho no trabalho aumente moderadamente.

Palavras-chave: gestão de riscos ocupacionais e desempenho laboral dos trabalhadores

INTRODUCCIÓN

La tesis, titulada gestión del riesgo ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024. Busca referenciar los riesgos laborales que están latentes en todos los sectores, porque son entornos de trabajo complejo que presentan una amplia gama de riesgos para la salud y seguridad de sus trabajadores, por lo que es necesario establecer formas de proteger la salud de los empleados. Identificar y mitigar peligros con los productos químicos, ruido, vibraciones y radiación, estos riesgos pueden afectar la salud y bienestar laboral, con un impacto negativo en el desempeño laboral, afectando su productividad, motivación, satisfacción y compromiso, por ello es importante identificar los aspectos ergonómicos para adaptar el trabajo a la persona, con el diseño adecuado de los lugares de trabajo y herramientas para que sean cómodos, eficientes y reduciendo los riesgos, fortalecer la salud física, mental, prevención del estrés, ansiedad y otros problemas psicológicos que pudiesen afectar el desempeño laboral y la calidad de vida. Promover hábitos saludables en el lugar de trabajo es fundamental, mediante capacitaciones de seguridad a la salud, por ser la salud, parte esencial de nuestra vida profesional que contribuye al bienestar general de los empleados.

El presente estudio pretende abordar la situación real de riesgos laborales que enfrentan los trabajadores de las áreas administrativas y cómo esto, afecta su desempeño laboral. La salud ocupacional, tal como la detalla la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), se define como la promoción y el mantenimiento del más alto bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de los trastornos de salud y el control de los riesgos para la salud, la adaptación del trabajo a la gente y la gente a sus puestos de trabajo. Cerca del 65% de la población forma parte de la fuerza laboral y el trabajador promedio pasa cerca de dos tercios de su tiempo en el trabajo, por lo que es importante cuidar y mantener un ambiente de trabajo adecuado.

En esta realidad problemática, vemos los riesgos laborales, como la posibilidad del trabajador de sufrir lesiones en el ejercicio de sus funciones, cuyos efectos negativos tienen un impacto importante en varios aspectos de su vida diaria, afectando su salud físico mental, relaciones sociales y familiares, lo que conduce al trabajador al desencanto social

turnitin Página 19 of 108 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::1:3169513708

Al respecto, Chiavenato, define el desempeño laboral como los comportamientos y acciones observadas en los trabajadores que son necesarias para alcanzar las metas y objetivos de la organización. Enfatiza que el buen desempeño laboral es una fortaleza importante de una institución. Este estudio, busca evidenciar el desempeño laboral, determinado por el grado en que los empleados cumplen con las expectativas de la empresa en términos de productividad, eficacia, eficiencia y puntualidad. Por ello, Chiavenato destaca que el desempeño laboral se basa en tres factores principales como:

- Habilidades: Las habilidades que tienen los empleados para realizar su trabajo.
- Actitud: Actitud positiva hacia el trabajo y la organización.
- Conocimiento: El nivel de conocimiento y experiencia que los empleados aplican a su desempeño diario.

El buen desempeño laboral es fundamental para el éxito de una organización porque contribuye directamente a la productividad, la eficiencia y el logro de objetivos. Por lo tanto, las empresas deben establecer objetivos claros y realistas para cada empleado y asegurarse de que sepan exactamente lo que se espera de ellos, Porque el desempeño laboral no solo es el cumplimiento de las tareas, sino de hacerlo con dedicación y eficacia, de acuerdo con los valores y objetivos de la organización. Siendo ello la fortaleza que impulsa el crecimiento y competitividad de cualquier empresa.

La gestión eficaz del riesgo laboral, debe minimizar los riesgos, creando un ambiente laboral seguro y saludable, que permita a los trabajadores desempeñar sus funciones de modo óptimo, por tanto esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión de riesgo ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Daniel Nacional Alcides Carrión, año 2024, desarrollado en seis capítulos, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos por la Universidad Alas Peruanas.

Capítulo I.- Describe la realidad problemática, referenciando el concepto de las variables que componen sus antecedentes a nivel internacional, nacional y local, así como sus delimitaciones en el campo espacial, social, temporal y conceptual de la investigación,

formulándose los objetivos generales y específicos, sustentados, en lo teórico, practico, metodológico y social, las razones que motivaron al desarrollo de esta investigación.

Capítulo II.- Describe el marco filosófico, referenciando los fundamentos epistemológicos y ontológicos de cada variable, ponderando su origen, trascendencia e importancia actual.

Capítulo III.- Descripción del marco teórico, referenciando los estudios previos con variables similares, no mayor a 5 años, que serán el soporte teórico para el desarrollo, cuidando la misma línea en el desarrollo de las bases teóricas y científicas, relacionados con el estudio.

Capítulo IV.- Describe la hipótesis general y específica, la definición conceptual y operacional de las variables, se presenta el cuadro de operacionalización, y metodología de la medición de las variables a estudiar.

Capítulo V.- Se presenta la metodología investigativa, describiendo el enfoque, tipo, nivel, método y diseño que se utiliza en el desarrollo, puntualizando la población y muestra con la cual se desarrolla la investigación, los instrumentos, técnicas, recursos y materiales.

Capítulo VI. - Desarrollo de los resultados, referenciando su análisis descriptivo e inferencial, con tablas y figuras respectivas.

Capítulo VII.- Discusión de resultados, con conclusiones y recomendaciones, registrando sus respectivos anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El trabajo nos proporciona los ingresos económicos, con gran impacto integral en nuestra salud físico mental, calidad de vida, estatus, conexiones sociales y oportunidades de vida., como se evidencia en los siguientes aspectos.

El riesgo ocupacional y el desempeño laboral son factores extremadamente importantes para las empresas, porque afectan la productividad, pocas veces, tomadas en cuenta el cumplimiento de las leyes y reglamentos que velan por la integridad de los trabajadores.

Salud: Pasamos gran parte de nuestras vidas en el trabajo, por lo que es importante que nuestro entorno laboral sea saludable. Los entornos estresantes o tóxicos pueden tener un impacto negativo en nuestra salud mental y emocional; Las empresas deben priorizar la seguridad y la salud de sus empleados.
Conexiones sociales: El trabajo nos brinda estatus social, permite nuestro desarrollo interpersonal, con colegas y personas afines, relaciones valiosas a nivel personal y profesional.

Oportunidades de vida: El trabajo influye en las oportunidades de vida, abre la puerta al crecimiento profesional, desarrollo de habilidades y adquisición de nuevas experiencias.

Cumplimiento de Leyes y Reglamentos: Los derechos laborales, están regulados y protegidos por leyes, reglamentos que las empresas deben cumplir con sus empleados, como los: salarios justos, horarios, igualdad de oportunidades y seguridad ocupacional. Es decir, el empleador, debe instaurar un ambiente de trabajo adecuado e igualitario que beneficie a todos sus empleados.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que se producen más de un millón de muertes al año en el centro de trabajo, cientos de millones de trabajadores son víctimas de accidentes y exposición a substancias peligrosas a través del mundo, expresó el jefe del programa de salud y seguridad de la OIT ante los delegados reunidos en el 15º Congreso Mundial sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, en São Paulo.

Señaló que, aproximadamente un cuarto de estas muertes es productos de la exposición a substancias peligrosas que causan enfermedades de incapacidad como el cáncer, trastornos cardiovasculares, respiratorios y sistema nervioso. Advirtió que las enfermedades relacionadas con el trabajo se duplicaron en el 2020 y que producirán la muerte de miles de personas en los próximos años.

Entre las causas específicas de muerte ocupacional destacadas por la OMS se encuentran:

- Accidentes cerebrovasculares (ACV) con 750.000 muertes en 2016, por jornadas laborales prolongadas (55 horas semanales).
- Enfermedades pulmonares obstructivas (EPOC), con 450.000 fallecidos en 2016.
- Cardiopatías isquémicas, que aumentaron un 41% entre 2000 y 2016 y causaron 347.000 defunciones.

Como impacto global, la OMS y la OIT estiman que las enfermedades y accidentes ocupaciones causan más de 2 millones de muertes anuales a nivel mundial, representando el 4% del PIB global en pérdidas económicas y compensaciones.

A nivel nacional, el Ministerio de Trabajo, en el año 2021, reporto más de 28,000 accidentes ocupacionales entre accidentes mortales, enfermedades ocupacionales, siendo la presencialidad de casi el 100%. En los distintos rubros ocupacionales, existen múltiples riesgos a lo que los trabajadores están expuestos que requieren cobertura especial"[3].

Así también, el (SAT) Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, en abril de 2022 registró 2 817 notificaciones, cuyo incremento fue del 23.7% referente a abril del año anterior y de13.9% menor en relación a marzo del 2022, del total de notificaciones, el 98,15% corresponde a accidentes de trabajo no mortales, el 0,57% de accidentes mortales, el 1,06% a incidentes peligrosos y 0,21% a enfermedades ocupacionales, la actividad económica que tuvo mayor número de notificaciones fue industrias manufactureras con el 23,25%; seguido de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, con el 17,29%; entre otras"[4].

Por su parte, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL dio a conocer que "de enero a mayo, 2024, se han registrado 444 accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, en centros laborales, de Lima y regiones, 102 inspecciones se llevaron a cabo por accidentes mortales, 313 por accidentes de trabajo, 17 por enfermedades ocupacionales; 12 por incidentes peligrosos, igualmente, señala que más investigaciones se realizaron en: Lima Metropolitana, con 279 casos; Callao 32 casos; La Libertad, 31 casos; 22 en Piura y 15 en Áncash"[3].

A nivel regional, en el mes de junio de 2021, el SAT, registro, en Lima Metropolitana 1 301 notificaciones de accidentes de laborales no mortales y mortales lo que es el 77,1% respecto a las notificaciones a nivel nacional[3].

El desempeño laboral es una disciplina de la psicología organizacional, que estudia aspectos que influyen en el crecimiento y efectividad de las empresas. Según el informe Workforce of 2020 de Oxford Economics, "sólo el 13% de los trabajadores a nivel mundial afirman sentirse comprometido con la institución; contar con trabajadores entregados es muy valioso para las instituciones, porque impulsa la productividad y mejores resultados"[5].

El año 2015, INEI efectuó un estudio a más de 250 empresas peruanas encontrando que el 46% prioriza la medición de indicadores de desempeño en la evaluación de sus recursos humanos (RH), evidenciando su regular interés, Apaza refiere que: "las empresas más exitosas a nivel mundial ponen a la gestión del desempeño laboral en primer lugar, invirtiendo recursos financieros y tiempo para mantener un buen desempeño laboral, en el que cada colaborador pueda desarrollar su gestión de productividad e innovación"[6] .

El diario gestión: reporto que "el año 2018, Perú ocupó el tercer lugar de toda Latinoamérica en la rotación de personal con el 18 %, un factor importante es la falta de crecimiento laboral, algunas personas cumplen las tareas asignadas, otros no logran cumplirlas según lo establecido, no demuestran eficiencia, habilidades o competencias requeridas, produciéndose el despido, observándose de ello la importancia del desempeño laboral"6.

Por ello, es fundamental que el desempeño laboral, se tome como el elemento primordial para el crecimiento institucional, siendo esencial dentro de la gestión de recursos humanos (RH). Cuya evaluación debe repercutir en el desarrollo institucional y satisfacción de los empleados, garantizando el alcance de los objetivos institucionales.

El Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, institución de referencia, está ubicado en la provincia constitucional del Callao, actualmente bajo la gestión del Gobierno Regional del Callao; inaugurado el 30 de diciembre de 1941 en el primer gobierno de Manuel Prado Ugarteche, se denominaba Hospital de Varones Daniel Alcides Carrión, dirigida a prestar atención a la clase trabajadora, cuya construcción y equipamiento estuvo a cargo de la Sociedad de Beneficencia del Callao. Siendo el primer director, el prestigioso cirujano, Dr. Ernesto Delgado Gutiérrez. En 1970, estuvo administrado por el Ministerio de Salud. En 1971, se juntó al Hospital San Juan de Dios a través de un túnel existente entre los dos, estableciendo una estructura hospitalaria que se denominó Hospital General Base del Callao; Los dos hospitales se encontraban unidos por una estructura construida en 1976. Durante el gobierno de Alberto Fujimori, el complejo fue designado como Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, categoría que corresponde a instituciones de salud, de referencia, que ofrecen atención especializada con capacidad resolutiva a problemas de alta complejidad.

En cuanto a su estructura, el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (HNDAC) dispone de 492 camas, 1 Centro de Emergencia con una unidad de shock trauma.143 centros de atención externa en las áreas de Medicina, Cirugía, Ginecología, Pediatría y Odontoestomatología, Oncología.

Unidades de atención especializada para adultos, pediátricos y neonatales. 7 áreas quirúrgicas y tres áreas de emergencia, general, ginecoobstetricia y pediatría, Equipos de alta calidad, como tomógrafo helicoidal multicorte, resonador magnético, mamógrafo, entre otros.

El nombre del hospital, se debe al legado, del Dr. Daniel Alcides Carrión, médico y científico peruano, que dio origen al nombre del hospital, reconocido por inocularse sangre contaminada con la bacteria Bartonella bacilliformis con el propósito de investigar la enfermedad de la verruga peruana o Fiebre de la Oroya de Carrión, conocida actualmente como la enfermedad de Carrión, convirtiéndose en un líder en la medicina peruana.

30 Daniel Alcides Carrión, nació en Cerro de Pasco el 13 de agosto de 1857 y falleció en Lima el 5 de octubre de 1885, debido a la patología que él mismo estudió; Su legado será imperecedero, siendo su contribución médica muy reconocida.

Por consiguiente, a la problemática expuesta, esta investigación se realizó con las siguientes delimitaciones.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolla en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, ubicado en la avenida Guardia Chalaca N° 2176, Bellavista, Callao.

1.2.2. Delimitación social

La investigación se desarrolla con los trabajadores del área administrativa de

Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao.

1.2.3. Delimitación temporal

La investigación se desarrolla entre Febrero – Setiembre del año 2024.

1.2.4. Delimitación conceptual

La investigación consiste en el análisis de la gestión de riesgo ocupacional al que está expuesto el trabajador del área administrativa del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, el cual se compone de riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, los cuales son estudiados y analizados, para establecer el grado de relación con el desempeño laboral.

1.3. PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre gestión del riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024?

1.3.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es el nivel de relación entre el riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024?

b) ¿Cuál es el nivel de relación entre el riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024?

c) ¿Cuál es el nivel de relación entre el riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao,

año 2024?

d) ¿Cuál es el nivel de relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, del Callao año 2024?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre gestión del riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024

1.4.2. Objetivos específicos

a) Determinar el nivel de relación entre el riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao año 2024.

b) Precisar el nivel de relación entre el riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024.

c) Sintetizar el nivel de relación entre el riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024.

d) Señalar el nivel de relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024.

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Justificación teórica.

La investigación se justifica teóricamente por tener como objetivo general, determinar la relación entre la gestión del riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao año, 2024, siendo el riesgo ocupacional la posibilidad de que un objeto, sustancia o fenómeno pueda originar perturbaciones en la salud o integridad física de los trabajadores[7], cuya evaluación permite identificar los peligros o accidentes que pudiesen suceder en el centro laboral, permitiendo planificar y programar actividades correctivas, eliminando los factores de riesgo, que podrían tener consecuencias en su salud física, mental y desempeño laboral, del trabajador, que determinara la productividad.

1.5.2. Justificación práctica

La justificación práctica, es la contribución a mejorar la salud ocupacional de los trabajadores, debido a que el desempeño laboral es un factor que afecta el rendimiento o productividad, además influye en la calidad de vida de los trabajadores; adicionalmente al abordar este tema de riesgo ocupacional fomentamos la cultura de prevención que beneficia a la institución y trabajadores, mejorando el ambiente laboral, con impacto significativo de la productividad.

1.5.3. Justificación metodológica

La investigación se justifica de manera metodológica, por que utiliza dos instrumentos de evaluación validados por pruebas estadísticas como son el alfa de Cronbach, que es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados. La evaluación de juicio de expertos que es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de un instrumento que se define como “una opinión informada

de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones, pruebas con las cuales se verificarán el contenido y fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

1.5.4. Justificación social

La investigación se justifica de manera social debido a que se busca identificar los riesgos ocupacionales a los que están expuestos los trabajadores administrativos del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, año 2024, identificando que riesgos tienen mayor influencia en el desempeño laboral, para instituir medidas de prevención y eliminación de dichos riesgos, contribuyendo a mejorar el desempeño laboral, por ende contribuir al logro de metas y objetivos institucionales.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio fue factible por contar con el recurso humano capacitado, recurso logístico, económico, necesario durante el desarrollo de la investigación, accesibilidad para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores administrativos del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, para el cumplimiento de los objetivos de investigación.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Dentro de las limitaciones del estudio tenemos: horarios de trabajo, escasa bibliografía a nivel local relacionado a las variables a estudiar que permitan una investigación más detallada, limitación que se superó analizando críticamente los estudios nacionales e internacionales.

CAPÍTULO II: MARCO FILOSÓFICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

2.1.1. Epistemología de Riesgo ocupacional

Desde el aspecto epistemológico, se evidencia que el riesgo ocupacional es antigua e interesante, cuyos inicios datan del siglo XX, mostrándonos en sí misma, su origen y evolución conforme el desarrollo de la ciencia y sociedad.

La epistemología es importante por ser el soporte de nuestro trabajo de investigación, del cual inferimos, que la salud ocupacional, se fundamenta en el conocimiento teórico práctico sobre la salud del trabajador; que se remontan a la década de 1950, cuando se introdujo la primera tabla de enfermedades profesionales, clasificando los términos, incapacidad temporal, incapacidad parcial permanente e incapacidad severa. En el que se establece los derechos de los trabajadores que sufren accidentes laborales o enfermedades profesionales instaurándose un plan indemnizatorio por incapacidades causadas por accidentes de trabajo.

Una historia más reciente explica la obtención del conocimiento en los escenarios médicos profesionales, mediante investigaciones científicas, observaciones clínicas, experiencia práctica, revisiones de literatura y validación del conocimiento utilizados para valorar la calidad y confiabilidad del conocimiento. Se emplean métodos como la revisión por pares, replicación de investigaciones,

análisis crítico que garantizan que las afirmaciones dadas, sean convincentes y con bases evidenciables, por lo que se debe incorporar la implementación de políticas de seguridad en todos los centros laborales, capacitar a los trabajadores con conocimientos basadas en evidencia; que respalden intervenciones efectivas[7]

La epistemología de la salud ocupacional estudia las bases teóricos y prácticos sobre medidas y acciones para mantener, mejorar y restablecer la salud trabajadores. Es decir, comprender cómo se adquiere, valida y aplica el conocimiento para la prevención de las lesiones laborales, que han evolucionado a través del tiempo.

Desde la antigüedad, la salud y seguridad ocupacional fueron temas de preocupación. En la Segunda Guerra Mundial se reconoció lo importante que era centrarse en la salud de los trabajadores, para mejorar la productividad de las empresas industriales militares; produciéndose un acelerado desarrollo tecnológico y de gestión dentro de la prevención de riesgos laborales, integrándose la misma, en la estructura y funcionamiento de las empresas. Por lo tanto, la epistemología aplicada a la salud ocupacional, describe y valida el conocimiento e impacto de las prácticas efectivas para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

2.1.2. Epistemología del Desempeño laboral

El conocimiento del desempeño laboral se remonta al siglo XVI. Con registros de actividades que han evolucionado la gestión de tareas con la evaluación del desempeño laboral desde diversos enfoques.

Alfred Schutz: explica que “la realidad social debe entenderse como la suma de todos los objetos y acontecimientos del mundo”, el desarrollo cultural y social se experimenta a través del sentido común entre pares en sus diversas interacciones" por lo que esta investigación considera las particularidades laborales, dentro de los fundamentos epistemológicos[8].

Algunos conceptos:

- El desempeño laboral se refiere al logro de los resultados deseados mediante

esfuerzo y trabajo, siendo la integración de habilidad, esfuerzo y capacidad v/s motivación y compromiso del trabajador, para concluir una labor.

- Otra definición más amplia dice que, el desempeño laboral se considera un sistema integrado de acciones, destinado a promover la eficacia y el éxito de la institución.
- Desempeño de tareas: Realización de tareas según conocimientos que directa o indirectamente aportan a la institución.
- Acciones contraproducentes: Acciones que generan consecuencias opuestas a la pretendida.
- Desempeño situacional: Capacidad de acción de los empleados para adaptarse a diferentes situaciones y contextos.
- Motivación y desempeño laboral: Existe una relación positiva entre la motivación laboral de los trabajadores y el desempeño laboral.

En resumen, la epistemología del desempeño laboral aborda cuestiones fundamentales relacionadas con el trabajo, la productividad y la capacitación, teniendo en cuenta tanto las realidades locales como las tendencias globales[8].

2.2. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

2.2.1. Ontología del Riesgo ocupacional

El concepto de riesgo laboral surgió de la investigación de varios expertos en el campo de la medicina laboral, algunos autores más relevantes son:

Roberto Badía Montalvo: En su artículo ``Medicina del Trabajo y Riesgos Laborales", examina la relación entre salud y trabajo, teniendo en cuenta factores genéticos, ambientales, culturales y organizacionales.

Jennifer Alexandra Candonga Valencia y Paola Samaniego García: en su trabajo “Percepción de riesgos laborales en el ámbito ocupacional universitario” investigan la percepción del riesgo laboral en el ámbito universitario.

En conclusión, el riesgo laboral se refiere a la posibilidad de que un trabajador, sufra daños en su salud, producto de su trabajo, cuya evaluación requiere de la intervención de un equipo multidisciplinario de expertos en la seguridad y salud laboral.

En ese contexto, en 1901: en Alemania se aprobó, la primera ley de compensación laboral. En el año 1911: en un incendio en la fábrica Triangle Shirtwaist de Nueva York murieron 146 trabajadores, causando la aprobación de la Ley de seguridad en el centro de trabajo en Estados Unidos. Evidenciándose que las normas respecto a la seguridad y salud en el trabajo han evolucionado con la historia, desde las comunidades primitivas hasta las leyes y regulaciones actuales[9].

El término "riesgo laboral" indica la posibilidad de que los trabajadores sufran daños, enfermedades o accidentes como resultado de su trabajo. Por lo que el trabajo es un factor de salud, pero con riesgo laboral. vale decir, que el trabajo contribuye a mantener la salud y otras veces la pone en riesgo.

El primer seminario latinoamericano sobre salud ocupacional, estableció su vinculación a factores económicos, sociales, políticos e históricos. Considerándose el trabajo como la expresión más importante de la persona humana, con el impacto duradero en la salud, por ende, los riesgos laborales surgen de la interacción entre las condiciones de trabajo, factores ambientales y la salud del trabajador.

Riesgo de Trabajo: los factores de riesgo del trabajo son los objetos, sustancias o energías que pueden contribuir a la ocurrencia de accidentes de trabajo, empeorar o causar daños a largo plazo, riesgos que pueden relacionarse con la exposición a sustancias químicas, condiciones ergonómicas, factores psicosociales y maquinaria peligrosa, entre otros. En resumen, el concepto de riesgo ocupacional ha evolucionado con el tiempo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores mediante la comprensión y la prevención de los riesgos relacionados con el trabajo[9].

36

Según las primeras estimaciones conjuntas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), casi 2 millones de

personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo.

Las mismas que pueden ser ocasionadas por enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. Se estima que 1,9 millones de personas murieron por enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo en 2016. Las enfermedades no transmisibles representaron el 81% de las muertes relacionadas con el trabajo, siendo las causas más comunes de muerte la enfermedad pulmonar obstructiva crónica, el accidente cerebrovascular y la cardiopatía isquémica.

Largas jornadas laborales, contaminación del aire en el lugar de trabajo, carcinógenos, riesgos ergonómicos y ruido. Siendo el principal riesgo la exposición a largas jornadas laborales, asociado con aproximadamente 750.000 muertes, de los cuales 450.000 personas murieron por exposición al aire contaminado en el trabajo (partículas, gases, humos). Este informe es una llamada de atención para las empresas, que deben mejorar la seguridad y cuidado de la salud de sus trabajadores, lo que tendrá un impacto devastador en los ingresos de los hogares[10].

2.2.2. Ontología del Desempeño laboral

La ontología del desempeño laboral es la disciplina que aborda la naturaleza, esencia del trabajo y la productividad en contextos modernos, se refiere al estudio y comprensión profunda de la naturaleza y esencia del desempeño en el lugar de trabajo. Aunque el término "ontología" se asocia comúnmente con la filosofía y la metafísica, en este contexto particular se utiliza para explorar la naturaleza y las características fundamentales del desempeño laboral.

A inicios del siglo XX: En 1901, la evaluación del desempeño laboral se basó en la recopilación de informaciones mediante instrumentos de medición. Con profundas raíces históricas que han evolucionado con el tiempo. Si bien no existe una “ontología” específica para el desempeño laboral, su estudio y aplicación es parte esencial de la gestión de recursos humanos y la mejora continua de las instituciones.

La historia del desempeño laboral se desarrolla en una serie de etapas, comenzando

con el control y supervisión del trabajador de su rol en el trabajo, concepto medible, por la contribución de cada trabajador al logro de las metas, que benefician al empleado y al empleado-supervisor[11].

Jorge Luis Montero Rodríguez: en su artículo "Trabajador y espacio del trabajo contemporáneo, Crítica ontológica al empleo", el sostiene que el ser humano existe en un espacio limitado por sus acciones. Analiza cómo actúan los trabajadores de hoy para recibir un pago en lugar de producir en el trabajo. Según el autor, el sistema de empleo prioriza las actividades sobre las personas ocupadas y los lugares de trabajo.

Stephen P. Robbins: Señala que el desempeño laboral se refiere a lograr los resultados deseados, siendo la combinación de habilidad y esfuerzo a través del trabajo, que complementan la motivación y el compromiso del trabajador.

Peter Drucker, cree que el desempeño laboral es el uso apropiado de los recursos disponibles para lograr los resultados esperados. Es decir que los trabajadores deben realizar sus tareas de manera efectiva para el logro de los objetivos establecidos. Por lo tanto, dado que la ontología del desempeño laboral se ocupa de cuestiones filosóficas y prácticas sobre cómo los individuos abordan sus trabajos, lugar de trabajo y realización personal. Los autores aportan su perspectiva única a este tema. Lo que puede ayudarnos a reflexionar sobre nosotros mismos y nuestra relación con el trabajo y la productividad[11].

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

3.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Almeida Raquel (2020), Investigación titulada: "Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020". Cuyo objetivo fue determinar la relación entre los niveles de salud ocupacional y el desempeño laboral percibido por los usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020. Se uzo el enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental, correlacional. Con una población de 180 usuarios internos, 70 fueron elegidos como muestra usando la fórmula de cálculo muestral. La información se recopiló a través de una encuesta utilizando dos cuestionarios. Mas una prueba piloto con 10 participantes, con el objetivo de verificar el nivel de comprensión y redacción de cada pregunta que conformaron los instrumentos. Evaluando los resultados con la prueba del Alfa de Cronbach para medir el nivel de confiabilidad, reveló la coherencia y consistencia interna de los instrumentos. utilizaron pruebas estadísticas del SPSS® v22 y la hoja de cálculo Excel para llevar a cabo el proceso de análisis y sistematizar los resultados. Cuyas tablas fueron interpretadas de manera descriptiva e inferencial, Concluyeron que los datos calculados con Rho Spearman tuvieron un valor de 0,437, que indicaba la correlación positiva moderada. encontró una significancia estadística de p=0,000,

que demostró que p<0,01; quedando respaldado la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula[12].

Jurado Jaqueline (2018), En su investigación "Diagnóstico de los factores de riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y propuesta de un plan de mejora en la facultad de Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador", tuvo como propósito, evaluar los peligros físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales en la Facultad de Ingeniería Química (CREATIVIDAD) de la Universidad Central del Ecuador, utilizó un cuestionario para determinar los diversos riesgos que existen en la Facultad, cuyos resultados se utilizarán para desarrollar un plan de mejora que se enfoque en definir medidas de prevención que aseguren las condiciones de trabajo y bienestar laboral. La población incluyó 21 docentes, 23 administrativos y 8 de servicio, siendo un total de 52 individuos. Los factores de riesgo son representados por: el riesgo ambiental 51,9% del riesgo medio, mientras que el riesgo mecánico representa el 55,8 %. El riesgo químico y biológico están en el 50% de riesgo medio, la probabilidad de incendio en el 65.4% de riesgo medio, el riesgo ergonómico en el 67.3% de riesgo medio, los factores psicosociales en el 48.1% de riesgo medio y la falta de actividad preventiva en el 50% de riesgo medio. El objetivo del plan de mejora es reducir o minimizar los riesgos en el personal docente, administrativo y de servicios de la Facultad de Ingeniería Química para contribuir a condiciones de trabajo seguras[13].

Pozo Cesar (2018), desarrolló la investigación titulada: "Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: en el área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito", cuyo objetivo fue descubrir los principales riesgos psicosociales relacionados con el desempeño laboral, particularmente la rotación de personal. Estudio de tipo descriptivo que incluyó 26 trabajadores que respondieron al cuestionario ISTAS 21 (Instrumento de medición de riesgos psicosociales), así como al indicador de rotación que se utiliza en la organización. El cuestionario ISTAS 21 mide seis dimensiones psicosociales: exigencias

psicológicas, trabajo activo, oportunidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y desarrollo personal. Se realizó un cuestionario y los resultados fueron analizados e interpretados. Se encontró que los principales riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores son las exigencias psicológicas, la inseguridad y la estima. Esto confirma la hipótesis planteada de que los factores de riesgo psicosocial como las exigencias psicológicas, la inseguridad y la estima tienen un impacto en el desempeño y la rotación del personal en el área administrativa de la empresa. La baja productividad y la rotación del personal son consecuencias de los fenómenos internos de la organización, como los ritmos de trabajo, la monotonía y la comunicación[14].

Morales Urrutia y Intriago Ana (2021), Investigación sobre: "Riesgos ergonómicos en salud y seguridad ocupacional y el desempeño laboral en las empresas textiles". El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre los riesgos ergonómicos en la salud y seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa textil Corporación Impactex Cía. Ltda. en la provincia de Tungurahua. También se realizó una investigación cuantitativa sobre la relación entre los factores de riesgos ergonómicos en el departamento de producción y desempeño laboral. Se realizó una encuesta y un cuestionario nuevo en el campo, usar el estadístico chi-cuadrado y el método de lista de comprobación OCRA basado en el puesto de trabajo, para determinar su desempeño laboral. Los hallazgos llevaron a la creación de una propuesta alternativa que se consideró factible para prevenir los riesgos ergonómicos, mejorando el bienestar de los empleados, reduciendo la probabilidad de desarrollar enfermedades ocupacionales y mejorando el desempeño laboral[15].

Reyes Geanella (2021), En su investigación "Salud ocupacional y desempeño laboral de los servidores públicos del GADM de Santa Elena, año 2021, cuyo objetivo fue "Determinar las estrategias de Seguridad y Salud Ocupacional en base a un análisis situacional en el desempeño laboral de los servidores públicos del

GADM". Con un examen Complexivo, efectuado mediante la investigación descriptiva con enfoque cuantitativo, aplicándose una encuesta a los trabajadores del municipio. Alineado a esto, se analizó dos casos referentes al tema, uno es un artículo de revista indexado efectuado para medir el desempeño laboral de los trabajadores de construcción en la ciudad de Quito y el otro representa al diseño de un plan de Salud y Seguridad Ocupacional realizado para la misma institución en el 2016; y que sustentan la teoría de que las estrategias de Salud Ocupacional sí influye en el desempeño laboral, y que son aprobados por la información levantada mediante la encuesta[16].

3.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Luna Paul (2019), En su investigación: "Relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital II ESSALUD Moquegua, 2019". Tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre el desempeño laboral y los riesgos ocupacionales en el personal de enfermería del Hospital II ESSALUD Moquegua. Metodología: investigación de campo, relacional y prospectiva, usaron un cuestionario al personal de enfermería en las instalaciones del hospital para determinar el rango de riesgos ocupacionales y el desempeño laboral. Resulta que existe una correlación entre los riesgos químicos y el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital II ESSALUD Moquegua, se encontró que las diferencias fueron estadísticamente significativas (p = 0.00) cuando se utilizó el chi cuadrado estadístico (x2 = 70,00). En el Hospital II ESSALUD, se encontró una correlación entre el desempeño laboral y los riesgos biológicos. Moquegua demostró que las discrepancias encontradas fueron estadísticamente significativas (p = 0.00) cuando se aplicó el chi cuadrado estadístico (x2 = 70.00). Existe una correlación entre el desempeño laboral y los riesgos ergonómicos en el personal de enfermería del Hospital II ESSALUD Moquegua, indicando que las discrepancias encontradas fueron estadísticamente

significativas (p = 0.00) cuando se utilizó el chi cuadrado estadístico (x2 = 70,00). Se encontró una relación entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital II ESSALUD Moquegua y se encontró una diferencia estadísticamente significativa (p < 0.05)[17].

Díaz Clara (2019), Investigo "Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- Nuevo Chimbote, 2019". El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre el desempeño laboral y los riesgos ocupacionales de las enfermeras que trabajan en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Nuevo Chimbote, 2019. El estudio de tipo cuantitativo, transeccional y correlacional. Compuesto por 110 enfermeras. Mediante una encuesta, con el cuestionario, como instrumento para recopilar datos. El coeficiente Rho Spearman se utilizó para evaluar la correlación de las variables, la prueba V. Aiken Dicotómica para validar el instrumento y el coeficiente Alfa de Cronbach para el análisis de confiabilidad. Los resultados fueron: El desempeño laboral y los niveles de riesgos ocupacionales de las enfermeras(os) fueron de nivel medio. La relación entre la variable de riesgos ocupacionales y las dimensiones de productividad y eficacia fue débil, no estadísticamente significativa, mientras que la relación entre la eficiencia y la variable de riesgos ocupacionales fue débil, estadísticamente no significativa. De manera similar, la correlación entre el desempeño laboral y las dimensiones de riesgos químicos y ergonómicos fue débil y estadísticamente no significativa, mientras que la correlación entre los riesgos biológicos fue débil y estadísticamente no significativa. La conclusión principal fue que existe una relación débil estadísticamente no significativa entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral (rs=0,011), (p=0,911>0,05)[18].

Aquino Alan (2019), Investigo: "Los riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el Hospital Alberto Sabogal- 2018", El objetivo principal fue evaluar los riesgos ergonómicos que afectan el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Alberto

Sabogal en 2018. Investigación cuantitativo-descriptivo de corte transversal, para la recolección de datos, se crearon fichas bibliográficas de resumen y comentarios textuales para avalar el marco teórico, y la encuesta, lo que permitió establecer la base teórica. En cuanto a las dimensiones, se descubrió que el 31,9% de los trabajadores tienen un nivel bajo relacionado con los aspectos psicosociales, mientras que la carga postural es regular para el 52,1% de los trabajadores y las condiciones ambientales son regulares para el 26,1% de los trabajadores. Se llegó a la conclusión de que 178 de los trabajadores encuestados afirman que las sillas carecen de puntos de apoyo, mientras que 163 afirman que no tienen reposapiés, a pesar de que trabajan 8 horas en el escritorio y sentados. Por último, 104 de los empleados encuestados afirman que los reflejos de su pantalla causan molestias[19].

Copari calumini Nely Copari (2022), En su estudio, "Riesgo ocupacional y estado psicosocial del equipo de salud de un centro de salud de Tacna". Mi objetivo era investigar la relación entre el estado psicosocial y el riesgo ocupacional del equipo de salud de un centro de salud de Tacna. Materiales y técnicas: El estudio fue cuantitativo, de tipo correlacional y de método deductivo. Se utilizó una encuesta y el instrumento fue el cuestionario SUSESO/ISTAS relacionado con los factores de riesgo psicosociales en el trabajo. La muestra consistió en 32 enfermeros. Resultados: El 31 % de las personas trabajan como técnicos de enfermería, el 22 % como profesionales de enfermería, el 19 % como obstetras y el 9 % como técnicos en farmacia, según la ocupación. El 81 % de los empleados son mujeres, mientras que el 38 % tiene entre 33 y 43 años y el 38 % es soltero. En cuanto a los peligros laborales, los biológicos (47 %), físicos (88 %) y ergonómicos (78 %) están en un nivel promedio, mientras que el riesgo químico, con un 66 %, está en un nivel bajo. En cuanto al estado psicológico, la mayoría de las veces es el nivel normal con un 69 %. Con un 75 %, el estado social predominante es el nivel regular. Conclusión: el riesgo ocupacional y el estado psicosocial tienen una relación estadística con una correlación de Pearson de 0,445[20].

Solier Rolando (2020).- Investigo la "Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020". Cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa constructora NEGAP S.A.C. en Ayacucho, 2020. Enmarcado en el enfoque cuantitativo, diseño transversal no experimental correlacional. La muestra consistió en 74 trabajadores, instrumentos validados por 02 expertos. Los resultados mostraron que la dimensión de gestión de seguridad y salud ocupacional se relacionó con el desempeño laboral con un nivel bajo de correlación (Rho 0,345 y p-valor 0,000); la dimensión de prevención de riesgos se relacionó con el desempeño laboral con un nivel moderado de correlación (Rho 0,435 y p-valor 0,000); y la dimensión psicosocial se relacionó con el desempeño laboral con un nivel moderado de correlación (Rho 0,424 y p-valor 0,000) que indica una correlación moderada; La dimensión de ergonomía se relaciona con el desempeño laboral con un bajo nivel de correlación (Rho 0,368 y p-valor 0,000), mientras que la dimensión de salubridad se relaciona con el desempeño laboral con un bajo nivel de correlación (Rho 0,445 y p-valor 0,000). La dimensión del entorno laboral se relacionó con el desempeño laboral con un valor p-valor 0,000 y un Rho 0,472, lo que indica un nivel bajo de correlación[21].

3.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

3.2.1. GESTIÓN DE RIESGO OCUPACIONAL

La salud ocupacional es la especialización en un conjunto de procesos que deben ser desarrollados por un equipo multidisciplinaria para proteger la salud de los trabajadores, cuya meta, debe ser la prevención y reducción de las condiciones de riesgo de las enfermedades o muerte producidos por el trabajo o en el centro laboral, dentro de ese marco teórico el riesgo ocupacional, se define como la posibilidad de que una persona o grupo de personas lleguen a sufrir daño laboral bajo ciertas circunstancias[22].

Los riesgos laborales abarcan elementos, sustancias, energías u organismos con efectos negativos, es decir, obstáculos que pueden presentarse en un entorno laboral. Las mismas que pueden ser físicos, químicos, psicológicos, accidentes que puedan causar problemas de salud. [22] las que se deben identificar y evaluar para establecer estrategias preventivas y de control para disminuir los riesgos.

3.2.2. DIMENSIONES DEL RIESGO OCUPACIONAL:

Riesgos físicos: Es un intercambio repentino de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el cuerpo es capaz de soportar, entre los más importantes tenemos:

Ruido: Es cualquier sonido indeseable que molesta o perjudica al oído. vibraciones invisibles que penetran al oído y crean una incomodidad, malestar y con el tiempo hipoacusia y sordera.

Radiaciones no ionizantes: Forma de transmisión de la energía mediante ondas electromagnéticas como la luz visible, infrarroja y ultravioleta; las microondas; las ondas de radio y la energía de radiofrecuencia de los teléfonos móviles.

Temperatura: El equilibrio calórico corporal, es una necesidad fisiológica de confort y salud. Sin embargo, el calor liberado por algunas actividades industriales, podrían originar serios problemas como la irritabilidad aumentada, laxitud, ansiedad e inhabilidad para concentrarse, calambres, agotamiento, golpes de calor (shock térmico) lo cual se reflejan en la disminución de la eficiencia y por ende la productividad.

Efectos del frío: La exposición prolongada al frío extremo, es la congelación, que causa la falta de circulación y disminución de la vitalidad de los tejidos, sin tratamiento pueden causar incapacidades permanentes.

Hipotermia: Se define como disminución de la temperatura central (rectal,

esofágica o timpánica) que desciende por debajo de los 35°C, haciendo que el organismo no sea capaz de generar el calor necesario para garantizar el mantenimiento adecuado de las funciones fisiológicas.

Iluminación: Para trabajar en condiciones adecuadas de, comodidad y seguridad; la intensidad, calidad y distribución de la iluminación natural y artificial, deben ser adecuadas al tipo de trabajo. La iluminación posee un efecto definido sobre el bienestar físico mental, siendo preferentemente la iluminación natural.

Ventilación: Técnica mediante la cual el aire de un determinado recinto debe sustituirse, para mantener la pureza, temperatura o humedad, controlar satisfactoriamente los contaminantes como polvo, neblina, humo, malos olores, previniendo riesgos contra la salud, pueden ser natural o artificial.

Riesgos químicos: Sustancias con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos que podrían afectar la salud al entrar en contacto con ellas[22].

Riesgos biológicos: Microorganismos patógenos, que pueden infectar a los trabajadores, como las: bacterias, virus, hongos y parásitos. Cuyas consecuencias depende de las defensas naturales individuales.

Los trabajadores de la salud, están expuestas a diferentes enfermedades, transmitidos por los pacientes con microorganismos como son: Tétanos, brucelosis, tifoidea, difteria, polio, oftalmia purulenta, cisticercosis, encefalitis aguda, etc[22].

Riesgos ergonómicos: La Ergonomía estudia a las personas en su entorno laboral, para proteger, mejorar las condiciones de trabajo e incrementar su eficiencia y bienestar. El binomio hombre/trabajo constituyen el objeto de la ergonomía.

La ergonomía, tiene como primer objetivo, planear y elegir el uso de equipos y materiales adecuados para efectuar el proceso, almacenar materias primas y productos terminados, adaptación del trabajo al trabajador, con factores

ambientales adecuados para el óptimo desempeño laboral.

El segundo objetivo, es la organización del proceso que implique la corrección de los posibles errores de diseño, como el flujo de información inadecuado, utilización de instrumentos y materiales que dificulten su concentración, etc[22].

3.2.3. DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral, es la capacidad de las personas para lograr un objetivo planteado en su entorno que le permite trabajar satisfecho para un buen desempeño en sus labores; Por ende, el desempeño laboral es la integración de su proceder con el efecto esperado, determina su productividad y capacidades múltiples, acciones esperadas con menor y mayor estándares de eficacia requeridos[23].

Dimensiones del desempeño laboral: Sus dimensiones son:

Productividad laboral: Es la asociación entre el número de bienes y / o servicios realizados y la cantidad de insumos o materiales empleados; medida del producto y producido[16].

Eficiencia laboral: Peter Drucker, afirma que la eficiencia es la capacidad de hacer las cosas bien, utilizando la menor cantidad de recursos para lograr los objetivos y metas de la institución, usar los materiales con mínima pérdida, con menor en la producción, sin deterioro de la calidad del producto[16].

Eficacia laboral: Peter Drucker, padre de la gestión moderna, refiere que la eficacia, implica elegir los objetivos correctos, para una adecuada estructura organizacional[16], donde los líderes deben esforzarse por ser eficaces y eficientes. Por ello, es necesario encontrar el equilibrio adecuado entre los trabajadores y la gestión, para optimizar los recursos logrando los objetivos efectivos.

3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Ruido:

Es "todo sonido peligroso, molesto, inútil o desagradable", entendiéndose como sonido al "fenómeno físico que provoca las sensaciones propias del sentido de la audición"[24].

Ventilación.

Es la circulación o renovación de aire, la ventilación adecuada en los lugares de trabajo, son importantes para la productividad y salud de los trabajadores, que evitarán el estrés térmico por el excesivo calor, también la transmisión de agentes patógenos causantes de enfermedades[25].

Iluminación:

La iluminación adecuada en los centros laborales[24] son indispensables, porque nos permite ver sin dificultades las tareas que se realizan, que recibamos la información adecuada a través de la vista, siendo este proceso fundamental para la actividad.

Temperatura:

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la temperatura para oficinas debe ser de entre 17º y 27º C, y para trabajos ligeros, debe oscilar entre 14º y 25ºC, los ambientes calurosos pueden causar el estrés térmico[24].

Desinfectantes:

Son sustancias usadas, para destruir patógenos que podrían causan infecciones y enfermedades, usados sobre objetos y no sobre seres vivos, frecuentemente son productos químicos fuertes y tóxicos, algunas veces se usa calor o radiación [26].

Triaje:

Es la selección y clasificación de pacientes, basado en sus necesidades terapéuticas y los recursos disponibles para atenderlo[27].

Manipulación de residuos sólidos:

Es el control, recolección, transporte, tratamiento, reciclado y/o eliminación de los materiales producidos por la actividad humana, para de ese modo reducir los efectos negativos sobre la salud y medio ambiente[28].

Posturas inadecuadas:

Las posturas fijas, movimientos restringidos, posiciones forzadas; como los músculos estirados, extremidades giradas o presión en partes del cuerpo, afectaran la salud física del trabajador [29].

Sobreesfuerzo:

Es la consecuencia de una exigencia física excesiva, considerada aceptable, situando al trabajador en niveles de riesgo no tolerables, para realizar un trabajo.[30]

Mobiliario adecuado de trabajo:

El mobiliario, es el conjunto de enseres que sirven para efectuar las tareas cotidianas en la institución, son esenciales para la comodidad de los trabajadores, lo que incrementara la productividad institucional, porque influye positivamente en la relación con su entorno laboral[31].

Eficiencia del trabajador:

Eficiencia (del latín eficientia) es la ‘capacidad de la persona o un proceso, para usar adecuadamente las herramientas o recursos para lograr el cumplimiento de los objetivos trazados[32].

Nivel de producción del personal:

la productividad nos permite conocer, lo que produce un trabajador en una hora, un día o un mes[33,] calcula los bienes y/o servicios producidos durante un periodo determinado de tiempo, la misma que se mide dividiendo lo producido entre los recursos utilizados.

Cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

Las metas institucionales son los resultados a largo plazo, los objetivos definen las acciones medibles a corto plazo para lograr la meta general de las instituciones.

Percepción del nivel de calidad de trabajo

Se puede definir la calidad en la vida laboral a la satisfacción de unas necesidades claves para los trabajadores. Se refiere a los recursos, actividades y resultados derivados de la participación de las personas en el lugar de trabajo[35].

Nivel de conocimientos técnicos: la palabra proviene del griego Techné, que significa "oficio"[32], el conocimiento técnico es la Capacidad de poseer y demostrar los conocimientos teóricos/prácticos, experiencias y habilidades requeridos para la adecuada ejecución de las tareas y el uso de herramientas.

Gestión de habilidades socioemocionales (HSE): Son herramientas que permiten a las personas a entender y regular sus emociones, sentir y mostrar empatía por los demás, establecer y desarrollar relaciones positivas y tomar decisiones responsables siendo el conjunto de conductas, actitudes y rasgos de personalidad que ayudan a los individuos a tomar decisiones responsables[33].

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

El nivel de relación seria significativa entre gestión del riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

a) El nivel de relación seria significativa entre el riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores de del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, año 2024

b) El nivel de relación seria significativa entre el riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, del Callao año 2024

c) El nivel de relación seria significativa entre el riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024

d) El nivel de relación seria significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao año 2024

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

VARIABLE (X) RIESGO OCUPACIONAL

Definición conceptual: Se define como la situación o elemento que pueda poner en peligro la salud y seguridad del trabajador, pueden ser físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicológica, etc.

Definición operacional: Es un proceso en la cual se transforma la Variable, de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, en este trabajo se utilizó una encuesta de 12 ítems, con opciones de respuesta tipo Likert.

VARIABLE (Y) DESEMPEÑO LABORAL

Definición conceptual: Determinada por la evaluación al trabajo de si una persona, realiza bien su trabajo, que cumpla con los objetivos organizacionales y tareas asignadas, en un período de tiempo, se incluye los comportamientos productivos y contraproducentes que contribuyen y restan valor a los objetivos institucionales[23], evaluándose la idoneidad del trabajador, mediante las diferentes dimensiones como la productividad, eficacia, eficiencia y puntualidad, comportamientos específicos y no específicos de una tarea, lo cual se mide mediante el logro de objetivos diarios.

Definición operacional: Son puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la sumatoria de las respuestas en las dimensiones productividad laboral, eficiencia laboral y eficacia laboral, en base a 12 ítems con opciones de respuesta tipo Likert.

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
Variable (x) Riesgo ocupacional	Riesgo físico	Ruido	1	Ordinal
		Ventilación	2	
		Iluminación	3	
	Riesgo químico	Productos	4	
		Desinfectantes	5	
		Gases	6	
	Riesgo biológico	Triaje	7	
		Manipulación de residuos	8	
		Exposición a agentes	9	
	Riesgo ergonómico	Posturas inadecuadas	10	
		Sobre esfuerzo	11	
		Mobiliario adecuado	12	
Variable (y) Desempeño laboral	Productividad laboral	Rendimiento del trabajador	13	Ordinal
		Producción personal	14	
		Resultados obtenidos	15	
	Eficacia laboral	Cumplimiento de objetivos	16	
		Metas de la institución	17	
		Calidad del trabajo	18	
	Eficiencia laboral	Conocimiento técnico	19	
		Gestión de habilidades	20	
		Cumplimiento de actividades	21	
	Puntualidad laboral	Puntualidad del trabajador	22	
		Valor humano	23	
		Relaciones laborales	24	

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN:

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque se recolecta los datos para probar la hipótesis con base a una medición numérica y al análisis estadístico, para establecer las pautas de comportamiento y comprobar las teorías.[38]

5.2.TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN:

5.2.1. Tipo de investigación:

El tipo de investigación es sustantivo – básico, porque se aplica a un área determinado, contribuyendo a la ampliación del conocimiento científico, para crear nuevas teorías o modificar las ya existentes.[38]

5.2.2. Nivel de investigación:

El nivel de la investigación es descriptivo – Correlacional; Descriptivo porque describe datos y características de los trabajadores sin cambiar ni interferir con su entorno, responde a las preguntas: quién, qué, dónde, cuándo y cómo. Investigación Correlacional porque tiene como finalidad establecer el grado de relación existente entre nuestras dos variables, sin la influencia de variables extrañas.

5.3.MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

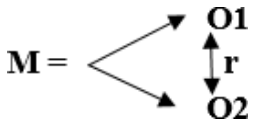
5.3.1. Método de la investigación:

Es hipotético – deductivo, Porque describe al método científico, basado en un ciclo inducción- deducción. Inducción para establecer nuestra hipótesis, comprobar o refutarlas. observar el fenómeno a estudiar, se explica la variable (inducción), se deducir las consecuencias o implicaciones más elementales de la propia hipótesis (deducción), comprueba o refutar los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia (inducción).[39]

5.3.2. Diseño de la investigación:

El diseño, es no experimental, correlacional de corte transversal, porque el estudio se realiza sin la manipulación de variables, observando los fenómenos en su ambiente natural; es correlacional de corte transversal porque describe la relación entre dos variables en un momento determinado.[38]

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

M = Número de trabajadores administrativos
O1= Observación del riesgo ocupacional
O2= Observación del desempeño laboral
r = Relación entre variables. Coeficiente

5.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN:

5.4.1. Población:

La Población, es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. está constituida por 80 trabajadores

administrativos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao.[38]

5.4.2. Muestra:

La muestra es el subgrupo de la población, del que se recolectan los datos y este debe ser representativo. [38]

Dado que la población es pequeña, por conveniencia del autor, se utiliza toda la población, (población = muestra) siendo la muestra 80 trabajadores administrativos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, no probabilística, de carácter censal.

5.5.TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

5.5.1. Técnicas:

Encuesta: Se compone de preguntas escritas que el investigador aplica a la muestra con la finalidad de obtener información al objeto de la investigación.[38]

5.5.2. Instrumentos:

Cuestionario: Conjunto de preguntas de 12 ítems, con respuesta tipo Likert., para medir las variables de riesgos ocupacional y desempeño laboral,

5.6.VALIDEZ Y CONFIABILIDAD:

Validez:

El instrumento fue validado, por tres expertos que conocen el problema a investigar, porque evaluaron el contenido y contraste de los ítems y su correspondencia con los indicadores que cuantifican a las variables de estudio, con el propósito de establecer si su elaboración y aplicación cuantifica lo planteado, por tanto, el experto evalúa la validez del contenido, constructo y criterio del instrumento.

Confiabilidad:

Se efectuó el análisis de la confiabilidad tomando en cuenta la cantidad de consistencia interna que se genera entre los ítems. Por tal motivo, resultó pertinente aplicar el coeficiente Alfa de Cronbach. Este se puede interpretar de la siguiente forma:

Table 1.- *Rangos para evaluar el coeficiente Alfa*

Rangos de Alfa	Interpretaciones
$\alpha < 0,5$	Es inaceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Es pobre
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Es cuestionable
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Es aceptable
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Es bueno
$0,9 \leq \alpha \leq 1$	Es excelente

Nota. Extraído de George y Mallery (2003)

Los coeficientes Alfa resultantes para cada variable se muestran a continuación:

Tabla 20.

Alfa de Cronbach sobre la variable 1: Riesgo ocupacional	
Alfa	N° de ítems
0,797	12

Según se aprecia en la tabla hubo un Alfa de 0,797. Por lo cual los 12 ítems en relación a riesgo ocupacional tuvieron una aceptable confiabilidad.

Tabla 21.

Alfa de Cronbach sobre la variable 2: Desempeño laboral	
Alfa	N° de ítems
0,737	12

Tal como se observa en la tabla hubo un Alfa de 0,737. De manera que los 12 ítems al respecto de desempeño laboral mostraron una aceptable confiabilidad.

5.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados se procesaron y tabularon con el programa estadístico SPSS 24; tabulando los datos según esta prueba, se obtuvieron tablas y figuras para la estadística descriptiva e inferencial, se elaboró la prueba de normalidad para determinar la prueba estadística que se utilizó en la contrastación de las hipótesis, para cumplir de los objetivos se elaboraron los cuadros y tablas para su interpretación y análisis.

5.8. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

Nuestra investigación, toma en cuenta los cuatro principios éticos básicos: la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, cuidando los aspectos éticos, porque estudiamos a personas, que autorizaron con su firma, el consentimiento informado para ser parte de la muestra de la investigación, cuya encuesta fue anónima.

Los instrumentos se recopilaron adecuadamente, las respuestas registradas sin discriminación, esta investigación no atenta contra la salud de los trabajadores, medio ambiente, ética y moral de la institución. Finalmente, este informe final de investigación ha sido elaborado personalmente.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

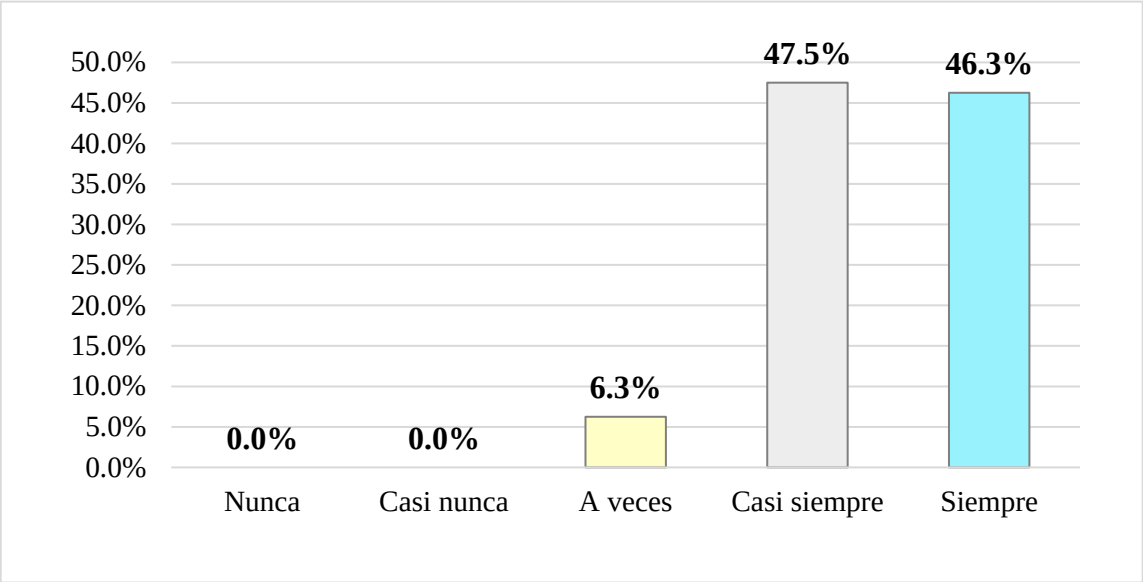
5.1.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 22.

Frecuencias y porcentajes sobre la variable 1: Riesgo ocupacional

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
A veces	5	6,3%
Casi siempre	38	47,5%
Siempre	37	46,3%
Total	80	100,0%

Figura 16. *Porcentajes sobre la variable 1: Riesgo ocupacional*



Tal como se muestra en la tabla y figura, el 47,5% de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao indicaron que casi siempre hubo una adecuada prevención del riesgo ocupacional. Seguido por el 46,3% que expresó que siempre hubo una adecuada prevención del riesgo ocupacional. Mientras que el restante 6,3% mencionó que a veces hubo una adecuada prevención del riesgo ocupacional.

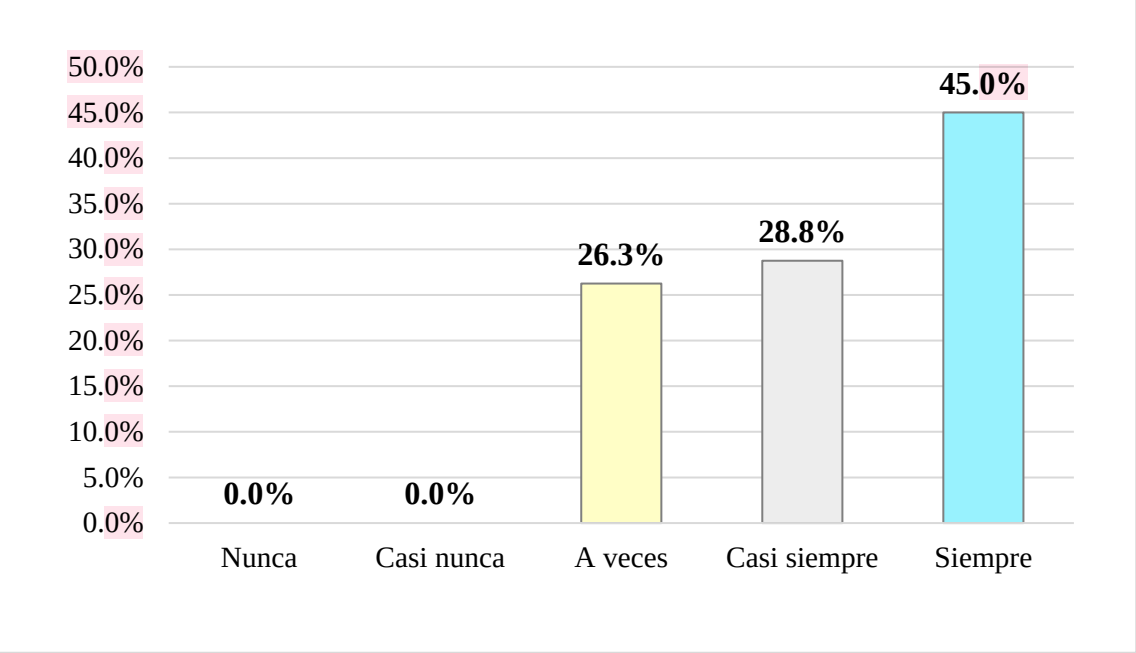
Tabla 23.

Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 1: Riesgo físico

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
A veces	21	26,3%
Casi siempre	23	28,8%
Siempre	36	45,0%
Total	80	100,0%

Figura 17.

Porcentajes sobre la dimensión 1: Riesgo físico



Conforme se aprecia en la tabla y figura, en mayor medida, el 45,0% de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao expresó que siempre hubo una adecuada prevención del riesgo ocupacional físico. Le continúa el 28,8% que indicó que casi siempre hubo una adecuada prevención del riesgo ocupacional físico. Mientras que el 26,3% mencionó que a veces hubo una adecuada prevención del riesgo físico.

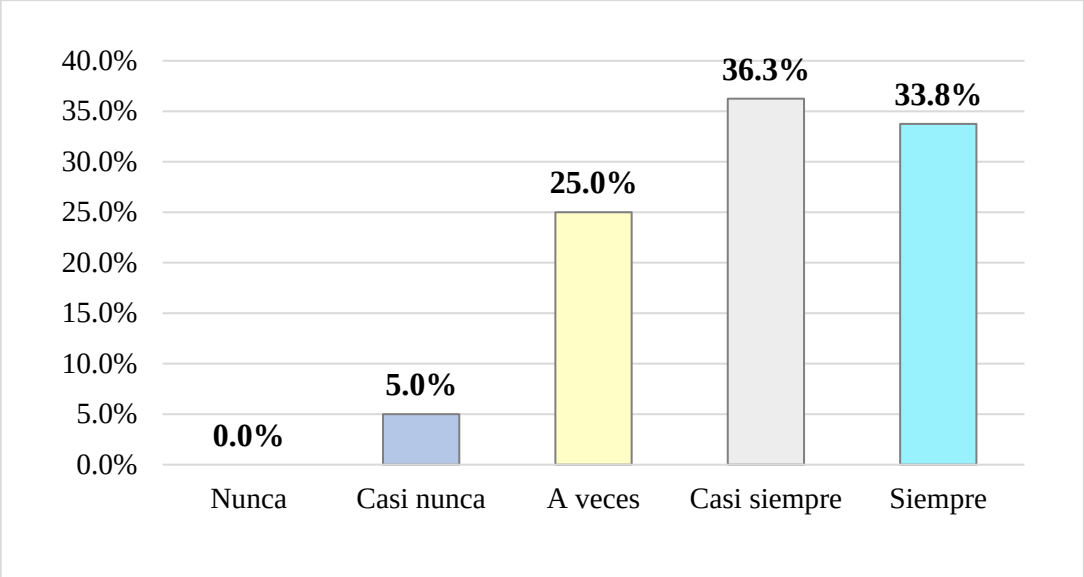
Tabla 24.

Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 2: Riesgo químico

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	4	5,0%
A veces	20	25,0%
Casi siempre	29	36,3%
Siempre	27	33,8%
Total	80	100,0%

Figura 18.

Porcentajes sobre la dimensión 2: Riesgo químico



Tal como se aprecia en la tabla y figura, principalmente, el 36,3% de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao indicó que casi siempre hubo una adecuada prevención del riesgo ocupacional químico. Le sigue el 33,8% que expresó que siempre hubo una adecuada prevención del riesgo ocupacional químico. A su vez, el 25,0% mencionó que a veces hubo una adecuada prevención del riesgo ocupacional químico. Mientras que el 5,0% indicó que casi nunca hubo una adecuada prevención de riesgo químico.

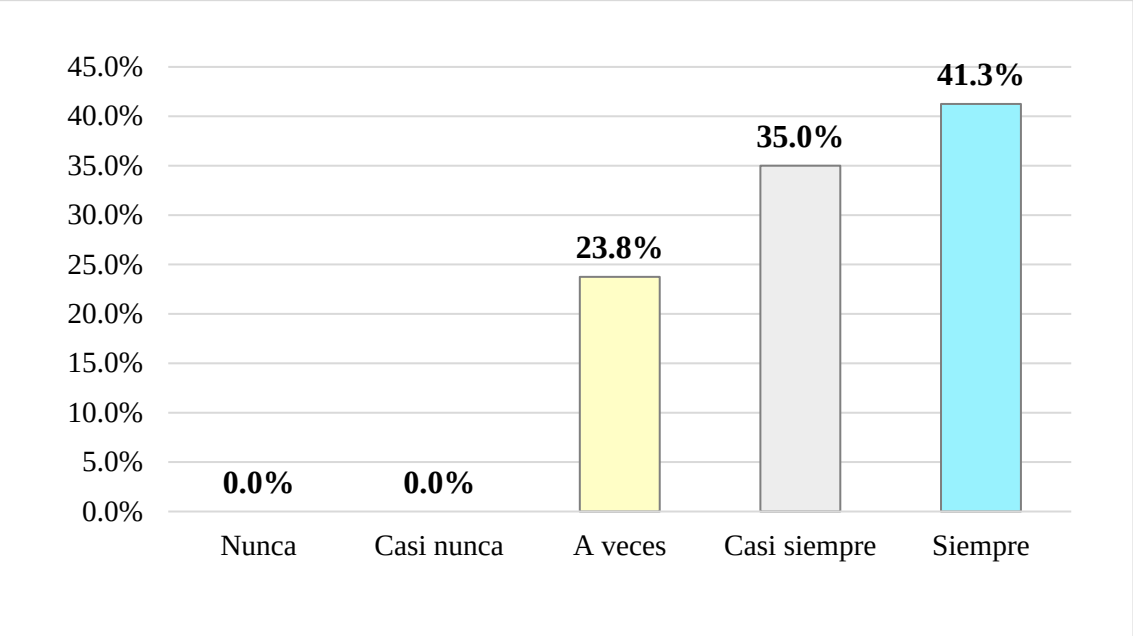
Tabla 25.

Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 3: Riesgo biológico

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
A veces	19	23,8%
Casi siempre	28	35,0%
Siempre	33	41,3%
Total	80	100,0%

Figura 19.

Porcentajes sobre la dimensión 3: Riesgo biológico



Conforme se observa en la tabla y figura, mayoritariamente, el 41,3% de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao mencionó que siempre hubo una adecuada prevención del riesgo biológico. Le continúa el 35,0% que indicó que casi siempre hubo una adecuada prevención del riesgo biológico. Mientras que el 23,8% mencionó que a veces hubo una adecuada prevención del riesgo biológico.

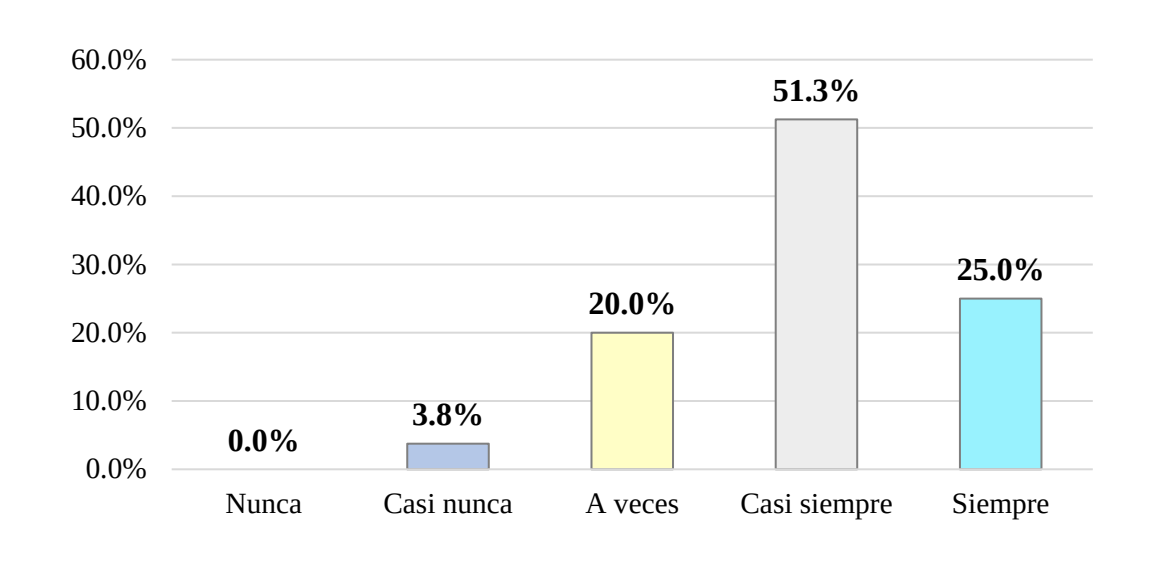
Tabla 26.

Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 4: Riesgo ergonómico

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	3	3,8%
A veces	16	20,0%
Casi siempre	41	51,3%
Siempre	20	25,0%
Total	80	100,0%

Figura 20.

Porcentajes sobre la dimensión 4: Riesgo ergonómico



Tal como se aprecia en la tabla y figura, principalmente, el 51,3% de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao indicó que casi siempre hubo una adecuada prevención del riesgo ergonómico. Le sigue el 25,0% que indicó que siempre hubo una adecuada prevención del riesgo ergonómico; el otro 25,0% que expresó que siempre hubo una adecuada prevención del riesgo ergonómico; y el restante 3,8% indicó que casi nunca hubo una adecuada prevención del riesgo ergonómico.

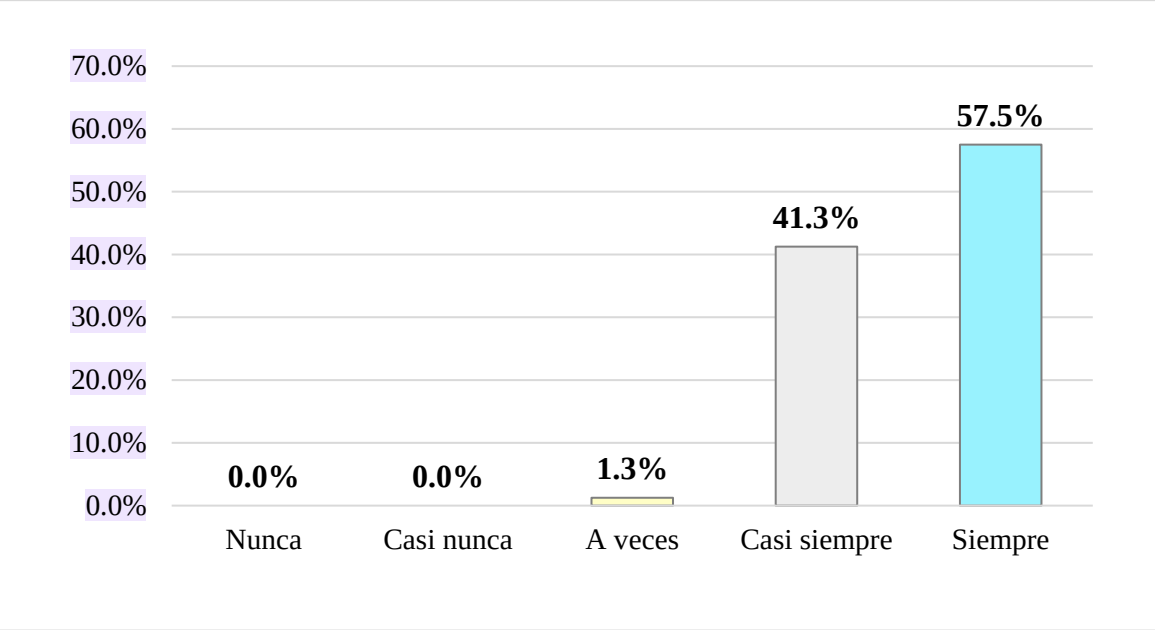
Tabla 27.

Frecuencias y porcentajes sobre la variable 2: Desempeño laboral

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
A veces	1	1,3%
Casi siempre	33	41,3%
Siempre	46	57,5%
Total	80	100,0%

Figura 21.

Porcentajes sobre la variable 2: Desempeño laboral



Según se observa en la tabla y figura, de manera mayoritaria, el 57,5% de los trabajadores mencionó que siempre hubo un adecuado desempeño laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao. Le continúa el 41,3% que indicó que casi siempre hubo un adecuado desempeño laboral. Mientras que el restante 1,3% indicó que a veces hubo un adecuado desempeño laboral.

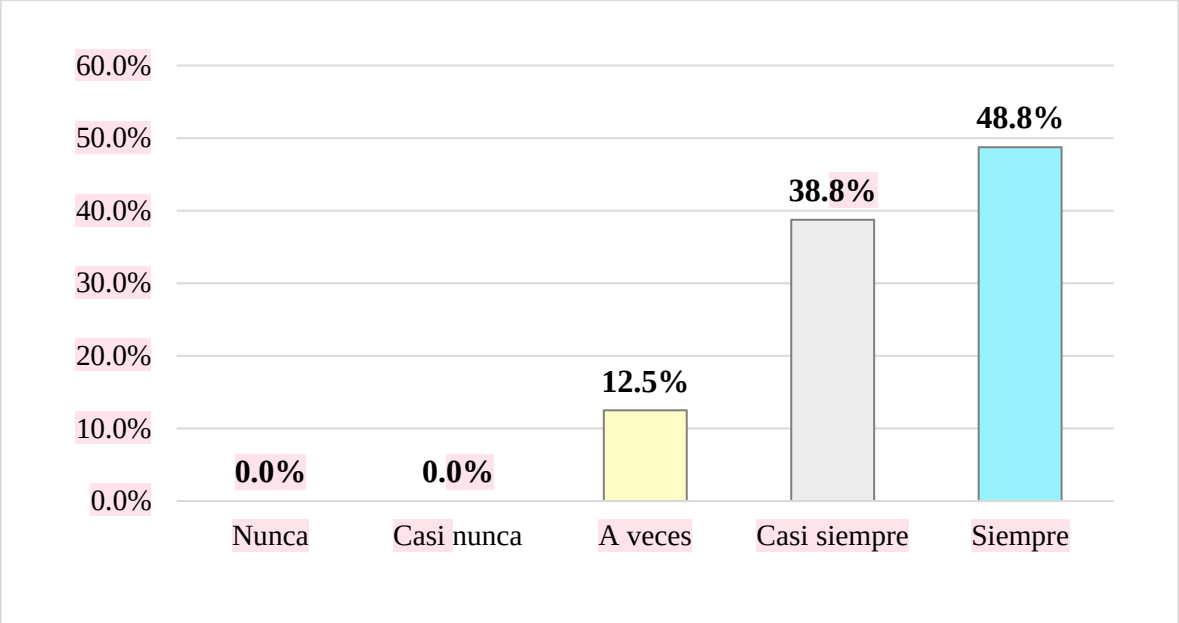
Tabla 28.

Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 1: Productividad laboral

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
A veces	10	12,5%
Casi siempre	31	38,8%
Siempre	39	48,8%
Total	80	100,0%

Figura 22.

Porcentajes sobre la dimensión 1: Productividad laboral



Conforme se observa en la tabla y figura, principalmente, el 48,8% de los trabajadores indicó que siempre hubo una adecuada productividad laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao. Le sigue el 38,8% que indicó que casi siempre hubo una adecuada productividad laboral. Mientras que el 12,5% indicó que a veces hubo una adecuada productividad laboral.

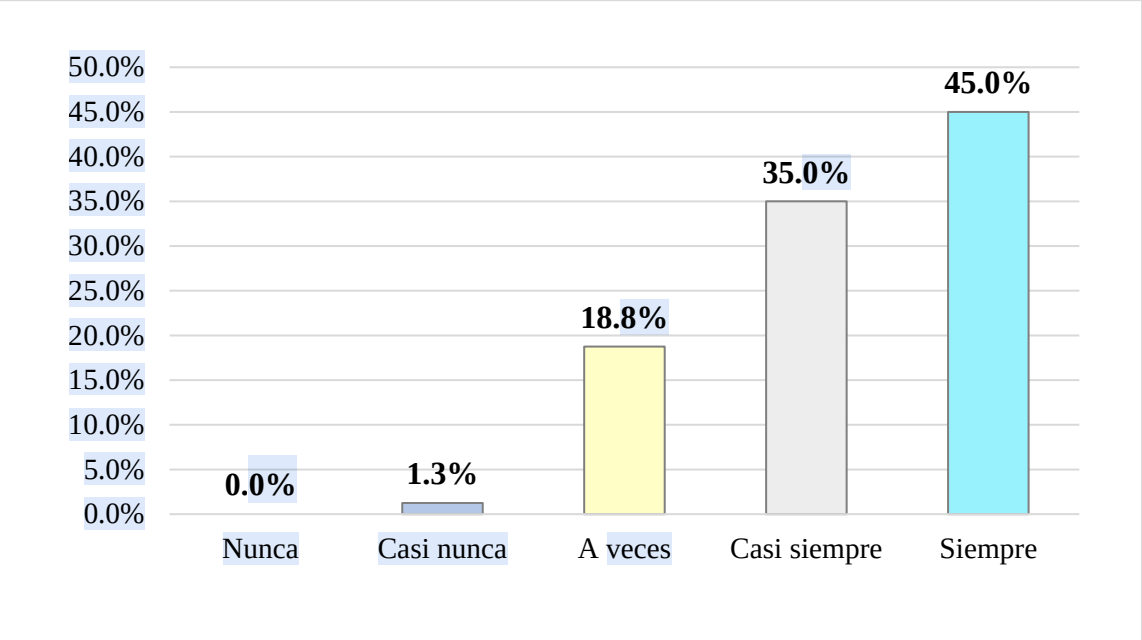
Tabla 29.

Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 2: Eficacia laboral

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	1	1,3%
A veces	15	18,8%
Casi siempre	28	35,0%
Siempre	36	45,0%
Total	80	100,0%

Figura 23.

Porcentajes sobre la dimensión 2: Eficacia laboral



Tal como se observa en la tabla y figura, en mayor medida, el 45,0% de los trabajadores mencionó que siempre hubo una eficacia laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao. Le sigue el 35,0% que indicó que casi siempre hubo una adecuada eficacia laboral; el 18,8% que indicó que a veces hubo una adecuada eficacia laboral. Mientras que el 1,3% expresó que casi nunca hubo una adecuada eficacia laboral.

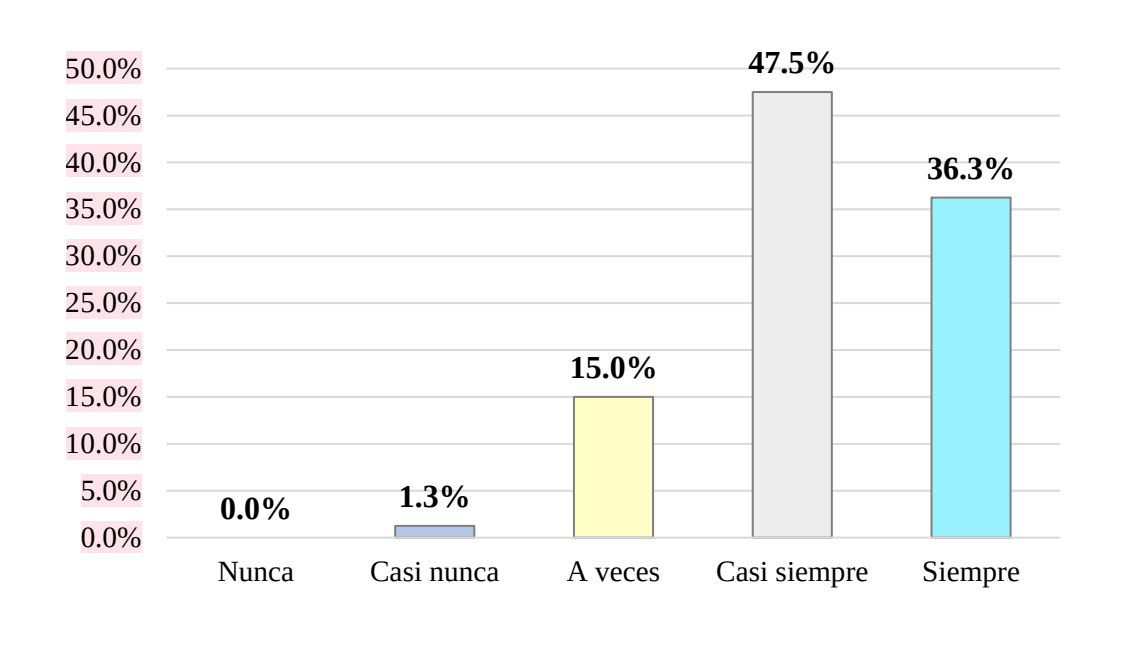
Tabla 30.

Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 3: Eficiencia laboral

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	1	1,3%
A veces	12	15,0%
Casi siempre	38	47,5%
Siempre	29	36,3%
Total	80	100,0%

Figura 24.

Porcentajes sobre la dimensión 3: Eficiencia laboral



Según se observa en la tabla y figura, principalmente, el 47,5% de los trabajadores indicó que casi siempre hubo una eficiencia laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao. Por otro lado, el 36,3% indicó que siempre hubo una adecuada eficiencia laboral. Mientras que el 15,0% expresó que a veces hubo una adecuada eficiencia laboral; y el 1,3% expresó que casi nunca hubo una adecuada eficiencia laboral.

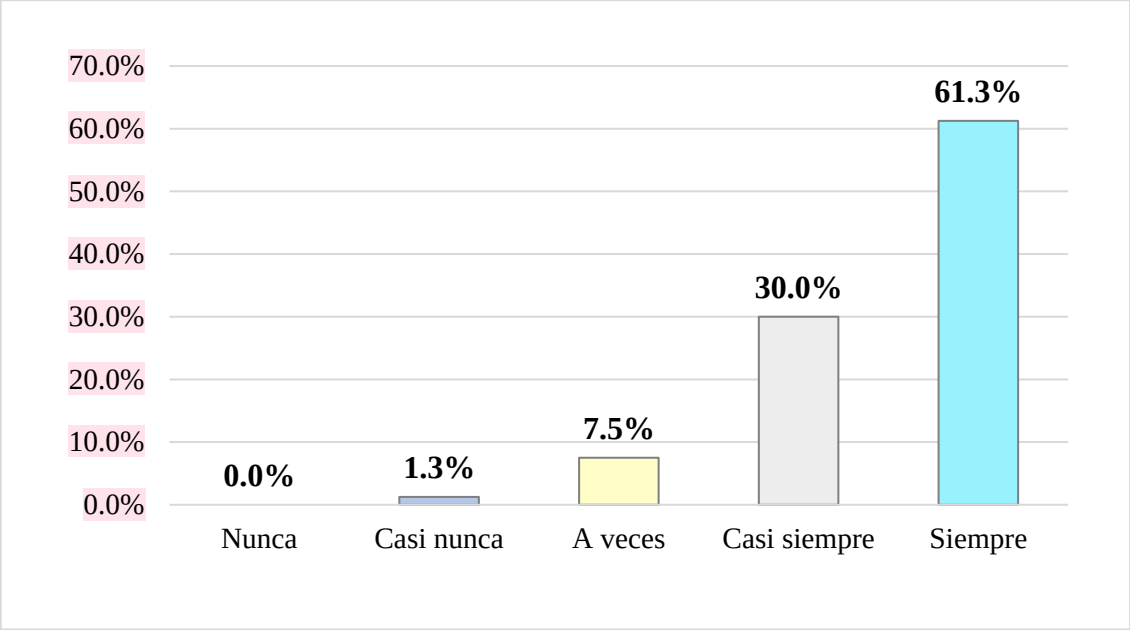
Tabla 31.

Frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 4: Puntualidad laboral

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	1	1,3%
A veces	6	7,5%
Casi siempre	24	30,0%
Siempre	49	61,3%
Total	80	100,0%

Figura 25.

Porcentajes sobre la dimensión 4: Puntualidad laboral



Tal como se observa en la tabla y figura, en mayor medida, el 61,3% de los trabajadores indicó que siempre hubo una adecuada puntualidad laboral en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao. Le sigue el 30,0% que mencionó que casi siempre hubo una adecuada puntualidad laboral. A su vez, el 7,5% indicó que a veces hubo una adecuada puntualidad laboral. Mientras que el 1,3% mencionó que casi nunca hubo una adecuada puntualidad laboral.

5.1.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS INFERENCIALES

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Para conocer la prueba correlacional propicia que ayude a definir si hubo o no correlación de acuerdo al análisis de la distribución normal se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. En caso se encuentre distribución normal, sería propicio la aplicación de la prueba de correlación de Pearson. De darse la presencia de distribución no normal sería adecuado aplicar la prueba de Spearman. Para tales efectos se asumió un nivel de significancia de 0,05, también conocido como margen de error del 5%.

Tabla 32.

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	p
Variable 1: Riesgo ocupacional	0,091	80	0,095
Dimensión 1: Riesgo físico	0,175	80	0,000
Dimensión 2: Riesgo químico	0,152	80	0,000
Dimensión 3: Riesgo biológico	0,160	80	0,000
Dimensión 4: Riesgo ergonómico	0,228	80	0,000
Variable 2: Desempeño laboral	0,152	80	0,000

Según se muestra en la tabla hubo un p mayor a 0,05 al respecto de la variable 1: Riesgo ocupacional (p = 0,095). Por lo cual presenta datos que poseen normalidad. Por el contrario, hubo valores p por debajo de 0,05 en lo concerniente a cada una de las dimensiones de la variable 1: Riesgo ocupacional y la variable 2: Desempeño laboral (p < 0,05), rechazando la H0 y aceptando que los datos no siguen una distribución normal. En vista de estos resultados se permitió la utilización de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

CONTRASTACION DE LAS HIPOTESIS:

a. Escala de valores de correlación.

Hernández, 2003, p.532 baremos de interpretación

Escala de valores del coeficiente de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

CONTRASTACIÓN DE LA GENERAL

H1. El nivel de relación es significativo entre gestión del riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024.

H0. El nivel de relación no es significativo entre gestión del riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024.

Nivel de significancia

0,05

Tabla 33.

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la variable 1: Riesgo ocupacional y la variable 2: Desempeño laboral

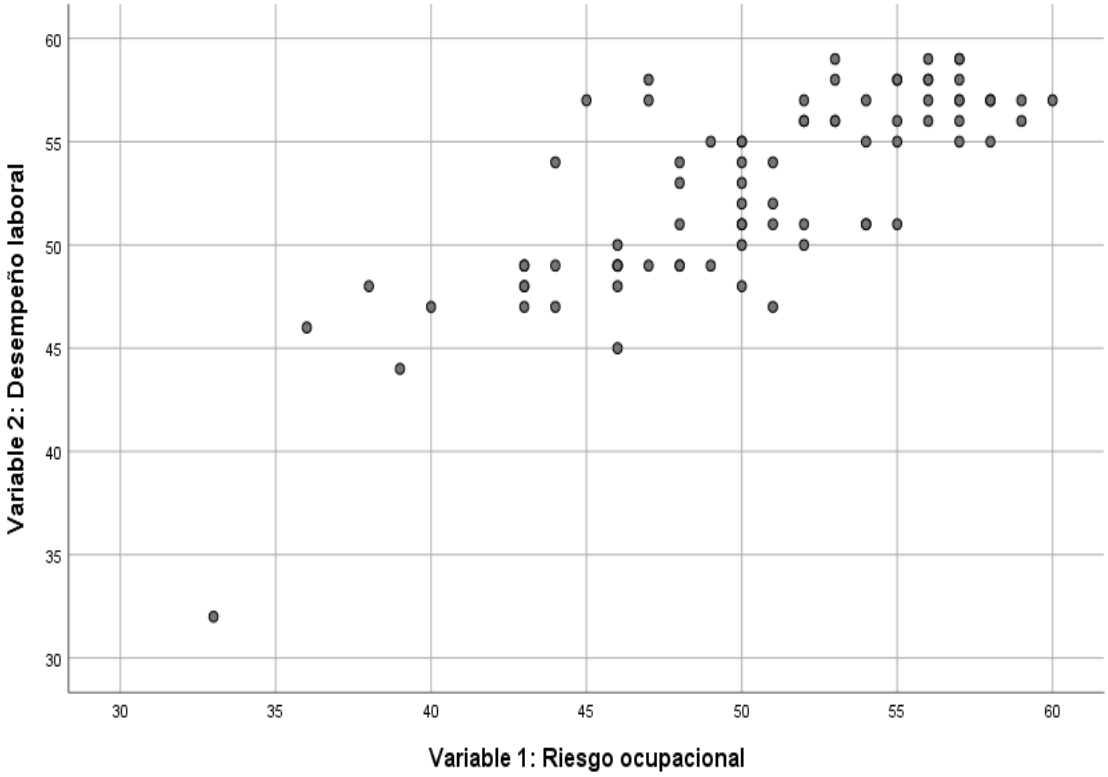
		Variable 2: Desempeño laboral
Variable 1: Riesgo ocupacional	Rho	0,756
	p	0,000
	N	80

Interpretación

De acuerdo a la tabla se observa que hubo un p de 0,000 (p < 0,05). De manera que se rechaza la H0. Por tanto, es adecuado indicar que el nivel de relación es significativo entre gestión del riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024. Por otro lado, según el Rho de 0,756 la correlación fue positiva, con intensidad alta.

Figura 26.

Dispersión entre la variable 1: Riesgo ocupacional y la variable 2: Desempeño laboral



Según se muestra en la figura la dispersión de puntos apunta una dirección de correlación positiva, con intensidad alta. De manera que a una mejor prevención del riesgo ocupacional implica que el desempeño laboral aumenta altamente.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H1. El nivel de relación es significativo entre el riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores de del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, año 2024.

H0. El nivel de relación no es significativo entre el riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores de del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, año 2024.

Nivel de significancia

0,05

Tabla 34.

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 1: Riesgo físico y la variable 2: Desempeño laboral

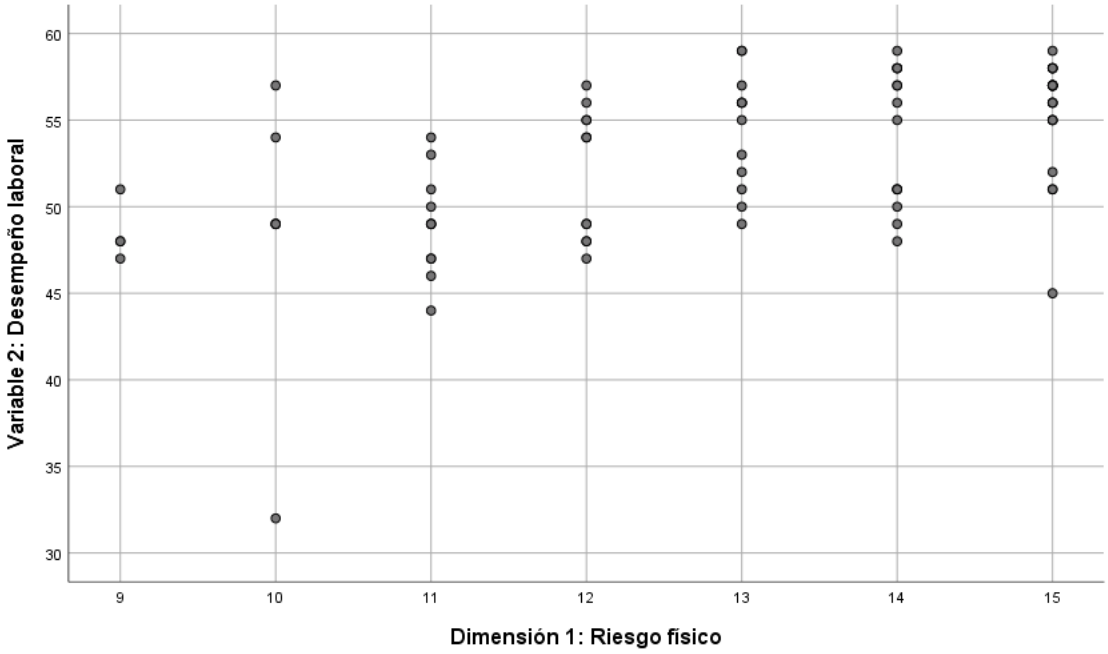
		Variable 2: Desempeño laboral
Dimensión 1: Riesgo físico	Rho	0,575
	p	0,000
	N	80

Interpretación

Según se muestra en la tabla hubo un Sig. de 0,000 (Sig. < 0,05). Por tal razón es apropiado dar rechazo a la H0. Por lo cual se permite indicar que el nivel de relación es significativo entre el riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores de del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, año 2024. Por otro lado, según el Rho de 0,575 la correlación fue positiva, con intensidad moderada.

Figura 27.

Dispersión entre la dimensión 1: Riesgo físico y la variable 2: Desempeño laboral



Tal como se observa en la figura, la dispersión de puntos apunta una dirección de correlación positiva, con intensidad moderada. Ello significa que, a una mejor prevención del riesgo ocupacional físico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H1. El nivel de relación es significativo entre el riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, del Callao año 2024.

H0. El nivel de relación no es significativo entre el riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, del Callao año 2024.

Nivel de significancia

0,05

Tabla 35.

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 2: Riesgo químico y la variable 2: Desempeño laboral

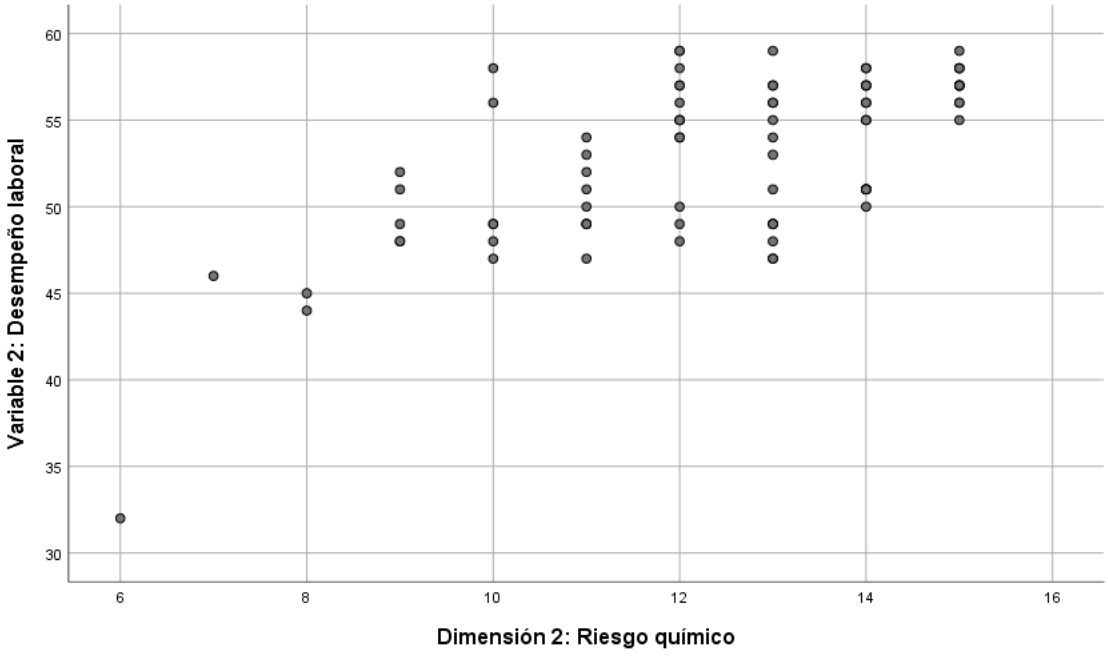
		Variable 2: Desempeño laboral
Dimensión 2: Riesgo químico	Rho	0,568
	p	0,000
	N	80

Interpretación

Según la tabla se observa que hubo un p de 0,000 (p < 0,05). De manera que se rechaza la H0. Por tanto, es adecuado indicar que el nivel de relación es significativo entre el riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, del Callao año 2024. Por su parte, según el Rho de 0,568 la correlación fue positiva, con intensidad moderada.

Figura 28.

Dispersión entre la dimensión 2: Riesgo químico y la variable 2: Desempeño laboral



Conforme se visualiza en la figura la dispersión de puntos apunta una dirección de correlación positiva, con intensidad moderada. Por lo cual, a una mejor prevención del riesgo ocupacional químico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H1. El nivel de relación es significativo entre el riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024.

H0. El nivel de relación no es significativo entre el riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024.

Nivel de significancia

0,05

Tabla 36.

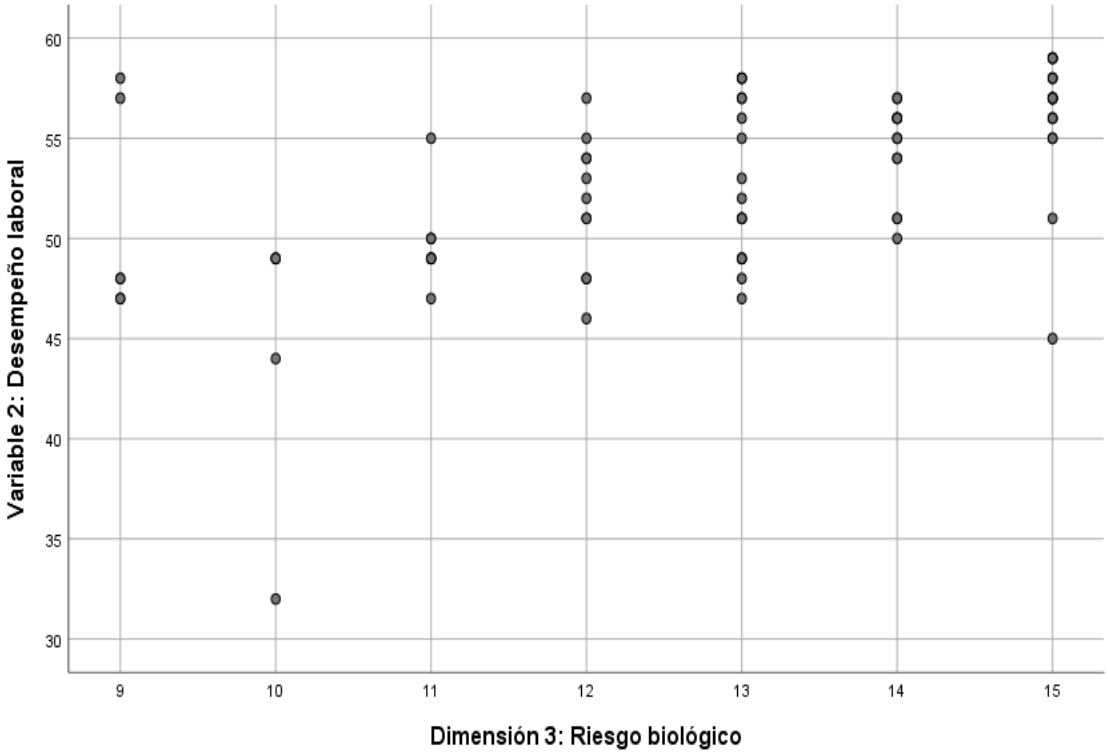
Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 3: Riesgo biológico y la variable 2: Desempeño laboral

		Variable 2: Desempeño laboral
Dimensión 3: Riesgo biológico	Rho	0,600
	p	0,000
	N	80

Interpretación

Según se muestra en la tabla hubo un Sig. de 0,000 (Sig. < 0,05). Por tal razón es apropiado dar rechazo a la H0. Por lo cual se permite indicar que el nivel de relación es significativo entre el riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024. A su vez, según el Rho de 0,600 la correlación fue positiva, con intensidad moderada.

Figura 29.
Dispersión entre la dimensión 3: Riesgo biológico y la variable 2: Desempeño laboral



De acuerdo a lo que se evidencia en la figura la dispersión de puntos apunta una dirección de correlación positiva, con intensidad moderada. Por ello se interpreta que a una mejor prevención del riesgo ocupacional biológico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H1. El nivel de relación es significativo entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao año 2024.

H0. El nivel de relación no es significativo entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao año 2024.

Nivel de significancia

0,05

Tabla 37.

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 4: Riesgo ergonómico y la variable 2: Desempeño laboral

		Variable 2: Desempeño laboral
Dimensión 4: Riesgo ergonómico	Rho	0,547
	p	0,000
	N	80

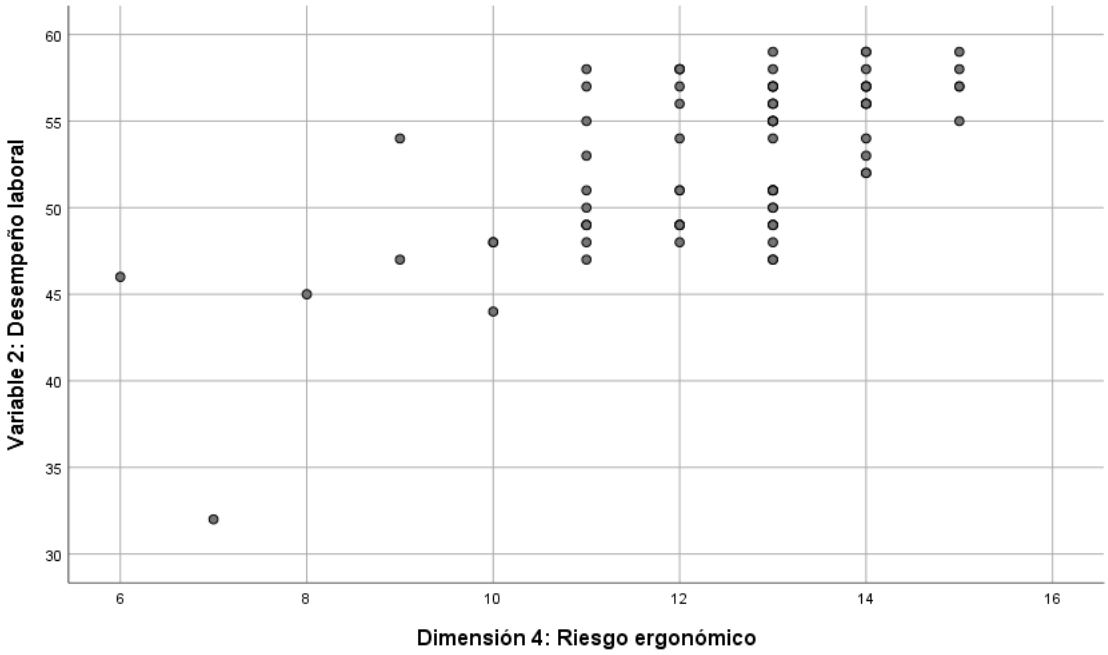
Interpretación

25

En la tabla se evidencia que hubo un p de 0,000 (p < 0,05). De manera que se rechaza la H0. Por tanto, es adecuado indicar que el nivel de relación es significativo entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao año 2024. Por otro lado, según el Rho de 0,547 la correlación fue positiva, con intensidad moderada.

Figura 30.

Dispersión entre la dimensión 4: Riesgo ergonómico y la variable 2: Desempeño laboral



Según se aprecia en la figura la dispersión de puntos apunta una dirección de correlación positiva, con intensidad moderada. Por lo cual, a una mejor prevención del riesgo ocupacional ergonómico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente.

CAPÍTULO VI. DISCUSION DE RESULTADOS

Contrastando la hipótesis general respecto al nivel de relación que es significativo entre gestión del riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024, según su la tabla se observa que hubo un p de 0,000 (p < 0,05). De manera que se rechaza la H0 y se acepta la HA. Lo cual se corrobora según el Rho de 0,756 que indica la correlación positiva, con intensidad alta. De manera que a una mejor prevención del riesgo ocupacional implica que el desempeño laboral aumenta altamente.

En los antecedentes analizados, similar resultado se evidencia en el estudio realizado por **Almeida Raquel (2020)**, quien desarrolló la investigación titulada: "
Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020". Cuyo objetivo de esa investigación fue determinar la relación entre los niveles de salud ocupacional y el desempeño laboral percibido por los usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020. La investigación se llevó a cabo utilizando una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental, correlacional. La población estuvo representada por 180 usuarios internos, de los cuales 70 fueron elegidos para la muestra de estudio utilizando la fórmula de cálculo muestral. La información se recopiló a través de una encuesta utilizando dos cuestionarios. Además, se llevó a cabo una prueba piloto con 10 participantes con el objetivo de verificar el nivel de comprensión y redacción de cada una de las preguntas que conformaron los instrumentos.

Además, los resultados de esta actividad fueron evaluado con la prueba del Alfa de Cronbach para medir el nivel de confiabilidad, revelando la coherencia y consistencia interna de los instrumentos. utilizaron pruebas estadísticas como el SPSS® v22 y Excel para el proceso de análisis y sistematización de los resultados. permitiéndoles crear tablas e interpretarla descriptiva e inferencialmente. Concluyeron que los datos calculados con Rho Spearman tuvieron un valor de 0,437, lo que indicaba una correlación positiva moderada. además, una significancia estadística de p=0,000, lo que demostró que p<0,01; respaldando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula[12].

Contrastando la hipótesis específica 1 respecto al nivel de relación es significativo entre el riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores de del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, año 2024. Según la tabla se evidencia una Significancia de 0,000 (Sig. < 0,05). Por ello es apropiado dar rechazo a la H0 y aceptar la HA. Lo cual se corrobora según el Rho de 0,575 que la correlación es positiva, con intensidad moderada. Ello significa que, a una mejor prevención del riesgo ocupacional físico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente.

Similar resultado se evidencia en el estudio realizado por **Jurado Jaqueline (2018),** En su estudio titulada: "Diagnóstico de los factores de riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y propuesta de un plan de mejora en la facultad de Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador". El propósito de esa investigación fue evaluar los peligros físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales en la Facultad de Ingeniería Química (CREATIVIDAD) de la Universidad Central del Ecuador. La Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de Francisco Ortiz Segarra (FBOS) utilizó un cuestionario para determinar los factores de riesgo en los puestos de trabajo para determinar los diversos riesgos que existen en la Facultad, cuyos resultados se utilizaron para desarrollar un plan de mejora que se enfoque en definir medidas de prevención que aseguren las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores. La población de estudio incluyó 21 funcionarios docentes, 23 funcionarios administrativos y 8 funcionarios de servicio con un total de 52 individuos. Los factores de riesgo fueron representados por: el riesgo ambiental representa el 51,9% del riesgo medio, mientras que el

riesgo mecánico representa el 55,8 %. El riesgo químico y biológico están en el 50% de riesgo medio, la probabilidad de incendio en el 65.4% de riesgo medio, el riesgo ergonómico en el 67.3% de riesgo medio, los factores psicosociales en el 48.1% de riesgo medio y la falta de actividad preventiva en el 50% de riesgo medio. El objetivo del plan de mejora fue reducir o minimizar los riesgos en el personal docente, administrativo y de servicios de la Facultad de Ingeniería Química para contribuir a condiciones de trabajo seguros[13].

Contrastando la hipótesis específica 2 relacionado al nivel de relación es significativo entre el riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao año 2024. Según la tabla se observa que hubo un p de 0,000 (p < 0,05). De manera que se rechaza la H0 y se acepta la HA. Se corrobora según el Rho de 0,568 la correlación fue positiva, con intensidad moderada. Por lo cual, a una mejor prevención del riesgo ocupacional químico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente.

Similar resultado se evidencia en el estudio realizado por **Luna Paul (2019),** En su investigación: "Relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en personal de enfermería del Hospital II ESSALUD Moquegua, 2019". El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre el desempeño laboral y los riesgos ocupacionales en el personal de enfermería del Hospital II ESSALUD Moquegua. Metodología: Fue una investigación de campo, relacional y prospectiva, aplicaron un cuestionario, al personal de enfermería en las instalaciones del hospital para determinar el rango de riesgos ocupacionales y el desempeño laboral. Encontraron que existe una correlación entre los riesgos químicos y el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital II ESSALUD Moquegua, hallaron que las diferencias fueron estadísticamente significativas (p = 0.00) cuando se utilizaron el chi cuadrado estadístico (x2 = 70,00). En el Hospital II ESSALUD, existiendo una correlación entre el desempeño laboral y los riesgos biológicos. Demostraron que las discrepancias encontradas fueron estadísticamente significativas (p = 0.00) cuando aplicaron el chi cuadrado estadístico (x2 = 70.00). Existiendo una correlación entre el desempeño laboral y los riesgos ergonómicos en el personal de enfermería del Hospital II ESSALUD Moquegua, lo que indica que las discrepancias encontradas fueron

estadísticamente significativas (p = 0.00) al utilizar el chi cuadrado estadístico (x2 = 70,00). encontraron relación entre los riesgos ocupacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital II ESSALUD Moquegua al igual que una diferencia estadísticamente significativa de (p < 0.05)[17].

Contrastando la hipótesis específica 3 relacionado al nivel de relación entre el riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024, es significativo, según se muestra en la tabla hubo una Significancia de 0,000 (Sig. < 0,05). Por tal razón es apropiado rechazar a la H0 y aceptar la HA. Se corrobora, según el Rho de 0,600 la correlación es positiva, con intensidad moderada. Por ello se interpreta que a mejor prevención del riesgo ocupacional biológico el desempeño laboral aumenta moderadamente.

Similar resultado se evidencia en el estudio realizado por **Díaz Clara (2019), en la** Investigación "Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- Nuevo Chimbote, 2019". Cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el desempeño laboral y los riesgos ocupacionales de las enfermeras que trabajaban en los servicios de hospitalización y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Nuevo Chimbote, 2019. El estudio fue de tipo cuantitativo, transeccional y correlacional. Tuvo de muestra 110 enfermeras. El método utilizado fue la encuesta y el instrumento utilizado para recopilar datos fue el cuestionario. El coeficiente Rho Spearman se utilizó para evaluar la correlación de las variables, la prueba V. Aiken Dicotómica para validar el instrumento y el coeficiente Alfa de Cronbach para el análisis de confiabilidad. Los resultados fueron: El desempeño laboral y los niveles de riesgos ocupacionales de las enfermeras(os) fueron de nivel medio. La relación entre la variable de riesgos ocupacionales y las dimensiones de productividad y eficacia fue débil, estadísticamente no significativa, mientras que la relación entre la eficiencia y la variable de riesgos ocupacionales fue débil, no estadísticamente significativa. De manera similar, la correlación entre el desempeño laboral y las dimensiones de riesgos químicos y ergonómicos fue débil y estadísticamente no significativa, mientras que la correlación entre los riesgos biológicos fue débil y estadísticamente no significativa. La conclusión principal fue que existe una relación débil estadísticamente no significativa entre los riesgos

ocupacionales y el desempeño laboral (rs=0,011), (p=0,911>0,05)[18].

Contrastando la hipótesis específica 4 referente al nivel de relación es significativo entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao año 2024. En la tabla se evidencia que hubo un p de 0,000 (p < 0,05). De manera que se rechaza la H0 y se acepta la HA. Por tanto, es adecuado indicar, según el Rho de 0,547 la correlación fue positiva, con intensidad moderada. Por lo cual, a una mejor prevención del riesgo ocupacional ergonómico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente.

Similar resultado se evidencia en el estudio realizado por **Aquino Alan (2019),** desarrolló la investigación titulada: "Los riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el Hospital Alberto Sabogal- 2018", El objetivo principal fue realizar una evaluación de los riesgos ergonómicos que afectan el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Alberto Sabogal en 2018. El método de investigación cuantitativo-descriptivo de corte transversal. Se le preguntó al trabajador sobre los métodos y procedimientos de recolección de datos. se crearon fichas bibliográficas de resumen y comentarios textuales para apoyar el marco teórico de la investigación, lo que permitió establecer nuestra base teórica. En cuanto a las dimensiones, descubrieron que el 31,9% de los trabajadores tienen un nivel bajo en los aspectos psicosociales, mientras que la carga postural fue regular para el 52,1% de los trabajadores y las condiciones ambientales son regulares para el 26,1% de los trabajadores. Llegaron a la conclusión de que 178 de los trabajadores encuestados afirman que las sillas carecen de puntos de apoyo, mientras que 163 afirman que no tienen reposapiés, a pesar de que trabajan 8 horas en el escritorio y sentados. Finalmente 104 de los empleados encuestados afirman que los reflejos de su pantalla causan molestias[19].

CONCLUSIONES

PRIMERA CONCLUSIÓN: Contrastando la hipótesis general respecto al nivel de relación entre gestión del riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024, es significativo, y se concluye que en la tabla se observa que hubo un p de 0,000 (p < 0,05). De manera que se rechaza la H0 y se acepta la HA. Lo cual se corrobora según el Rho de 0,756 lo que indica una correlación positiva, con intensidad alta. De manera que a una mejor prevención del riesgo ocupacional implica que el desempeño laboral aumenta altamente.

SEGUNDA CONCLUSIÓN: Contrastando la hipótesis específica 1 respecto al nivel de relación es significativo entre el riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores de del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, año 2024. Se concluye que en la tabla 5 se evidencia una Significancia de 0,000 (Sig. < 0,05). Por tal razón es apropiado dar rechazo a la H0 y aceptar la HA. Lo cual se corrobora según el Rho de 0,575 la correlación fue positiva, con intensidad moderada. Ello significa que, a una mejor prevención del riesgo ocupacional físico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente.

TERCERA CONCLUSIÓN: Contrastando la hipótesis específica 2 relacionado al nivel de relación entre el riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, del Callao año 2024, es significativo. Se concluye que según la tabla 6 se observa que hubo un p de 0,000 (p < 0,05). De manera que se rechaza la H0 y se acepta la HA. Se corrobora según el Rho de 0,568 la correlación fue positiva, con intensidad moderada. Por lo cual, a una mejor prevención del riesgo ocupacional químico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente.

CUARTA CONCLUSIÓN: Contrastando la hipótesis específica 3 relacionado al nivel de relación entre el riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024 es significativo. Se concluye que según

se muestra en la tabla 7, hubo una Significancia de 0,000 (Sig. < 0,05). Por tal razón es apropiado dar rechazo a la H0 y aceptar la HA. Se corrobora, según el Rho de 0,600 la correlación fue positiva, con intensidad moderada. Por ello se interpreta que a una mejor prevención del riesgo ocupacional biológico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente.

QUINTA CONCLUSIÓN: Contrastando la hipótesis específica 4 referente al nivel de relación es significativo entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao año 2024. Se concluye que según la tabla 8 se evidencia que hubo un p de 0,000 (p < 0,05). De manera que se rechaza la H0 y se acepta la HA. Por tanto, es adecuado indicar, según el Rho de 0,547 la correlación fue positiva, con intensidad moderada. Por lo cual, a una mejor prevención del riesgo ocupacional ergonómico implica que el desempeño laboral aumenta moderadamente.

RECOMENDACIONES

PRIMERA RECOMENDACIÓN: analizado la primera conclusión respecto al riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores, se recomienda a las autoridades del Hospital considerar en su plan anual de trabajo, las estrategias de análisis de riesgos, a fin de poder identificar y evaluar los riesgos laborales para tomar medidas preventivas. Implementar políticas y procedimientos para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Capacitar a los empleados sobre los riesgos laborales y la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.

SEGUNDA RECOMENDACIÓN: analizando la segunda conclusión respecto al riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores, se recomienda a las autoridades del Hospital considerar en su plan anual de trabajo, las estrategias para identificar y evaluar los riesgos físicos en el lugar de trabajo. Promocionar ejercicios de estiramiento y calentamiento para prevenir lesiones. Proporcionar equipo de protección individual adecuado para los empleados. Asegurar la iluminación y ventilación adecuada en el lugar de trabajo. Realizar mantenimiento regular de equipos y herramientas para prevenir accidentes. Consultar con expertos en seguridad y salud en el trabajo para obtener asesoramiento y orientación.

TERCERA RECOMENDACIÓN: analizando la tercera conclusión respecto al riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores, se recomienda a las autoridades del Hospital considerar en su plan anual de gestión las estrategias para identificar y evaluar los riesgos químicos en el lugar de trabajo. Crear una ficha para cada sustancia química utilizada, con información sobre su peligrosidad, precauciones y manejo. Proporcionar equipo de protección individual adecuado para los empleados que manejan sustancias químicas. Establecer procedimientos seguros para la manipulación y almacenamiento de las sustancias químicas. Desarrollar un plan de contingencia para emergencias químicas.

CUARTA RECOMENDACIÓN: analizando la cuarta conclusión respecto al riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores, se recomienda a las autoridades del Hospital considerar en su plan anual de gestión las estrategias para identificar y evaluar los riesgos biológicos en el lugar de trabajo. Capacitar a los empleados en el manejo de riesgos biológicos. Proporcionar equipo de protección individual adecuado para los empleados que manejan agentes biológicos. Establecer procedimientos seguros para la manipulación y almacenamiento de los agentes biológicos. Desarrollar un plan de contingencia para emergencias biológicas.

QUINTA RECOMENDACIÓN: analizando la quinta conclusión, respecto al riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores, se recomienda a las autoridades del Hospital considerar en su plan anual de gestión estrategias para identificar y evaluar los riesgos ergonómicos en el lugar de trabajo. Ajustar equipos y herramientas para adaptarlos a las necesidades de los empleados. Capacitar a los empleados en técnicas de trabajo seguros y eficientes. Proporcionar recomendaciones de postura y movimiento para prevenir lesiones. Monitorear, seguir los incidentes y lesiones relacionadas con el riesgo ergonómico. Establecer objetivos claros y alcanzables para los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021.
2. OMS/OIT. Salud y seguridad en el trabajo. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm (2021).
3. Portal de noticias y revista para emprendedores. Sunafil registró más de 400 accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales de enero a mayo 2022. https://revistaganamas.com.pe/sunafil-registro-mas-de-400- accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-ocupacionales-de-enero-a-mayo-2022/. Boletín Notificaciones ABRIL 2022.pdf.
4. www.dipe.es. OBSERVATORIO DE RRHH. ORH | Observatorio de Recursos Humanos https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los- empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html (2019).
5. Revistade Investigación Valor Agregado. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va.
6. Preciaso S., rizo C. y Aldrete R. (2009) FORMACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL:
7. Metodologías. Universidad de Guadalajara
8. RESTREPO G. (2002) epistemología del trabajo social. Revista N°4
9. Badia M (1895) salud ocupacional y riesgos laborales bol of. Sanit Panam-98 (1)
10. Oms y Oit (2021) comunicado conjunto ginebra
11. Quispe Ch. y Condor C. (2021) Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo. Universidad Peruana Unión.
12. Almeida Suárez, R. E. Salud ocupacional y desempeño laboral percibidas por usuarios internos del sistema integrado de seguridad durante el COVID-19, Babahoyo, Ecuador, 2020. Repositorio Institucional - UCV (2021).
13. Jurado Pallo, J. I. Diagnóstico de los factores de riesgos físicos, mecánicos, químicos,

biológicos, ergonómicos, psicosociales y propuesta de un plan de mejora en la facultad de Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador. (2018).

14. Pozo Eugenio, C. M. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. (2018).
15. Morales Urrutia y Intriago Ana (2021) investigación titulada: “Riesgos ergonómicos en salud y seguridad ocupacional y el desempeño laboral en las empresas textiles. universidad Técnica de Ambato.
16. Reyes Malavé, G. P. Salud ocupacional y desempeño laboral de los servidores públicos del GADM de Santa Elena, año 2021. (2022).
17. Relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua, 2019.
18. Díaz Lázaro, Clara Liliana. Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- Nuevo Chimbote, 2019. 94.
19. Los riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el Hospital Alberto Sabogal- 2018.
20. Copari Calumani, N. L. C. Riesgo ocupacional y estado psicosocial del equipo de salud de un centro de salud de Tacna. Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería 2, 92–101 (2022).
21. Solier Pozo, R. Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020. Repositorio Institucional - UCV (2020).
22. Manual de Salud Ocupacional, Lima - Perú 2005.
23. Desempeño laboral: una revisión teórica.
24. ¿Qué es el ruido? - Portal INSST - INSST. Portal INSST https://www.insst.es/-/-que-es- el-ruido-.
25. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23.
26. Definición de desinfectante - Diccionario de cáncer del NCI-NCI. https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/desinfectante (2011).
27. Triage. https://www.minsalud.gov.co/salud/PServicios/Paginas/triage.aspx.

28. Continental, E. U. ¿Cómo se manejan los residuos sólidos en el Perú? https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/como-se-manejan-los-residuos-solidos-en- el-peru.
29. Oficinas montiel. Posiciones Inadecuadas en el Trabajo - Y Cómo Evitarlas. Blog Oficinas Montiel https://www.oficinasmontiel.com/blog/posiciones-inadecuadas- trabajo/ (2022).
30. Folleto SOBREESFUERZOS. 11.
31. Arista. ¿Por qué el mobiliario ergonómico es esencial para mejorar la productividad laboral en una empresa? https://www.aristaint.com/inspire/por-que-el-mobiliario- esencial-para-mejorar-la-productividad-laboral-en-una-empresa.
32. Eficiencia. Wikipedia, la enciclopedia libre (2022).
33. DELSOL, S. D Productividad ¿Qué es? ¿Cómo funciona? https://www.sdelsol.com/glosario/productividad/ (2020).
34. Metas organizacionales. Definición, tipos e importancia. https://tudashboard.com/metas-organizacionales-definición-tipos-e-importancia/ (2020).
a. (Chacon, 2023)Consejos para mejorar la calidad en el trabajo. Ecoembes https://ecoembesempleo.es/mejorar-la-calidad-trabajo/.
35. 35. Conocimiento Técnico-Concepto, características y ejemplos. https://concepto.de/conocimiento-tecnico/.
36. ¿Cómo pueden los maestros fomentar (o impedir) el desarrollo de habilidades socioemocionales en sus estudiantes? https://blogs.worldbank.org/es/voices/como- pueden-los-maestros-fomentar-o-impedir-el-desarrollo-de-habilidades- socioemocionales-en-sus-estudiantes.
37. Roberto Hernández Sampieri, Dr. Carlos Fernández Collado, & Dra. María del Pilar Baptista Lucio. Metodologia de la investigacion. (2014).
38. Método hipotético-deductivo en el Diccionario soviético de filosofía. https://www.filosofia.org/enc/ros/meto9.htm.
39. (Chacon, 2023)

ANEXOS

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODO
Problema General: ¿Cuál es el nivel de relación entre gestión del riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024? **Problemas Específicos:** a) ¿Cuál es el nivel de relación entre el riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores de del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024? b) ¿Cuál es el nivel de relación entre el riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024? c) ¿Cuál es el nivel de relación entre el riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024? d) ¿Cuál es el nivel de relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024?	**Objetivo General:** Determinar el nivel de relación entre gestión del riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024 **Objetivos Específicos:** a) Determinar el nivel de relación entre el riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores de del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024 b) Precisar el nivel de relación entre el riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024 c) Sintetizar el nivel de relación entre el riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024. d) Señalar el nivel de relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024	**Hipótesis General:** El nivel de relación seria significativa entre gestión del riesgo ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024 **Hipótesis Especificas:** a) El nivel de relación seria significativa entre el riesgo físico y el desempeño laboral de los trabajadores de del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024 b) El nivel de relación seria significativa entre el riesgo químico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024 c) El nivel de relación seria significativa entre el riesgo biológico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024. d) El nivel de relación seria significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, año 2024	**V1: Riesgo ocupacional** **Dimensiones:** ❖ Riesgo físico ❖ Riesgo químico ❖ Riesgo biológico ❖ Riesgo ergonómico **V2: Desempeño laboral:** **Dimensiones:** ❖ Productividad d laboral ❖ Eficacia laboral ❖ Eficiencia laboral ❖ Puntualidad labora	**Enfoque:** Cuantitativo **Tipo:** Básico **Nivel:** Descriptivo - Relacional **Método:** Hipotético-deductivo **Diseño:** No experimental, correlacional **Población y muestra** La población estará constituida por 80 trabajadores

2. JUCIO DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- **1.1 APELLIDOS Y NOMBRES** : TEMOCHE ROSALES CARLOS ALBERTO
- **1.2 GRADO ACADÉMICO** : Doctor EN SALUD PÚBLICA
- **1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA** : UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
- **1.4 TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** GESTIÓN DE RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL NACIONAL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN AÑO, 2024
- **1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Mg. Ortega Garrido Maritza
- **1.6 DOCTORADO / MAESTRÍA** : Doctorado en Salud Pública
- **1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					98 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					98 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					98 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					98 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					98 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					98 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					98 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					98 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					98 %
Sub Total						
Total						98 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) 19
VALORACIÓN CUALITATIVA Excelente
OPINIÓN DE APLICABILIDAD Valido y Aplicable

Lima, 10 de mayo del 2024

DNI 41316860

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Dra. Ruth Julia Garay
1.2 GRADO ACADÉMICO : Doctor en Salud Publica
1.3 LABORA : Hospital Militar Central

1.4 TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTION DE RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION DEL CALLAO, AÑO 2024

1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Mg. ORTEGA GARRIDO OFNIA LUZ MARITA-
1.6 DOCTORADO / MAESTRÍA : DOCTORADO EN SALUD PUBLICA
1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					98 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					98 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					98 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					98 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					98 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					98 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					98 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					98 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					98 %
Sub Total						
Total						98 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) 19
VALORACIÓN CUALITATIVA Excelente
OPINIÓN DE APLICABILIDAD Valido y Aplicable

Lima, 10 de mayo del 2024

Firma
DNI: 09097060

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRE . Moya Nolli Carmen Rosana
1.2 GRADO ACADÉMICO :DOCTORA EN SALUD PUBLICA
1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA UNIVERSIDAD MARIA AUXILIADORA
1.4 TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL NACIONAL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN AÑO, 2024
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : MG. ORTEGA GARRIDO OFNIA LUZ MARITZA
1.6 DOCTORADO / MAESTRÍA : DOCTORADO EN SALUD PUBLICA
1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					98 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					98 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					98 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					98 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					98 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					98 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					98 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					98 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					98 %
Sub Total						
Total						98 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) 19
VALORACIÓN CUALITATIVA Excelente
OPINIÓN DE APLICABILIDAD Valido y Aplicable

Lima, 10 de mayo del 2024

Firma

Dra. Carmen Rosana Moya Nolli
Tecnólogo Médico
Terapia Física y Rehabilitación
C.T.M.P. 13144 DR. 0013

Dni.... 08874760

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GESTIÓN DE RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO AÑO, 2024

INDICACIONES

Estimado trabajador a continuación le presento un cuestionario donde encontrará proposiciones sobres aspectos relacionados con la GESTIÓN DE RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO AÑO, 2024.

Su respuesta es sumamente relevante, por tanto, debe leerlo en forma detallada, luego marcar con un aspa (X) sólo una de las cinco alternativas, la que mejor refleje su punto de vista.

1. Nunca 2 casi nunca 3. A veces 4. Siempre 5. Casi siempre

VARIABLE (X): riesgo ocupacional						
DIMENSIÓN: riesgo físico						
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
1	La gestión de riesgo ocupacional en el área donde laboras trabaja en mitigar los ruidos y prevenir el riesgo físico					
2	La gestión de riesgo ocupacional en el área donde laboras trabaja en mejorar la ventilación y prevenir el riesgo físico					
3	La gestión de riesgo ocupacional en el área donde laboras trabaja en mejorar la iluminación y prevenir el riesgo físico					
DIMENSION: riesgo químico						

5	La gestión de riesgo ocupacional en el área donde laboras trabaja en seleccionar los productos para prevenir el riesgo químico					

6	La gestión de riesgo ocupacional en el área donde laboras trabaja en seleccionar los desinfectantes para prevenir el riesgo químico					
7	La gestión de riesgo ocupacional en el área donde laboras trabaja en mitigar los gases para prevenir el riesgo químico					
DIMENSION: riesgo biológico						
9	La gestión de riesgo ocupacional en el área donde laboras trabaja en priorizar los triajes para prevenir el riesgo biológico.					
10	La gestión de riesgo ocupacional en el área donde laboras trabaja en evitar la manipulación inadecuada de residuos para prevenir el riesgo biológico.					
11	La gestión de riesgo ocupacional en el área donde laboras trabajan en prevenir la exposición de agentes de riesgo biológico					
Dimensión: riesgo ergonómico						
12	La gestión de riesgo ocupacional permite trabajar en riesgos ergonómicos para corregir posturas inadecuadas					
13	La gestión de riesgo ocupacional permite trabajar riesgos ergonómicos en corregir sobre esfuerzos					
14	La gestión de riesgo ocupacional permite trabajar en riesgos ergonómicos para seleccionar mobiliarios adecuados					
VARIABLE (X): desempeño laboral						
DIMENSIÓN: Productividad laboral						

1	El desempeño laboral y la productividad influye en el rendimiento del trabajador					
2	El desempeño laboral y la productividad influye en la producción personal					
3	El desempeño laboral y la productividad influye en los resultados					
DIMENSION: eficacia laboral						

5	El desempeño y la eficacia laboral influye en el cumplimiento de los objetivos					
6	El desempeño y la eficacia laboral influye para alcanzar las metas de la organización					
7	El desempeño y la eficacia laboral influye para alcanzar la calidad del trabajo					
DIMENSION: Eficiencia laboral						
9	El desempeño y la eficiencia laboral influye en el logro del conocimiento técnico					
10	El desempeño y la eficiencia laboral influye en el logro de gestión de habilidades					
11	El desempeño y la eficiencia laboral influye en el logro y el cumplimiento de actividades					
Dimensión: puntualidad laboral						
12	El desempeño laboral pondera la puntualidad laboral de los trabajadores					
13	El desempeño laboral pondera la puntualidad laboral de los valores humanos					
14	El desempeño laboral pondera la puntualidad laboral y las relaciones laborales.					

ANEXO 4. DE LA DATA PROCESADA

BASE DE DATOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
Encuestado1	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5
Encuestado2	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	5
Encuestado3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4
Encuestado4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3	5	4	5
Encuestado5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
Encuestado6	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
Encuestado7	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5
Encuestado8	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5
Encuestado9	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5
Encuestado10	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5
Encuestado11	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5
Encuestado12	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado13	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado14	4	3	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	3	4	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5
Encuestado15	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado16	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	4	5
Encuestado17	4	5	4	5	5	2	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5
Encuestado18	5	3	4	3	5	5	3	3	3	4	5	2	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
Encuestado19	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	3	5	5
Encuestado20	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	3	5	5
Encuestado21	2	5	2	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	3

Encuestado22	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5
Encuestado23	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
Encuestado24	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
Encuestado25	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado26	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado27	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5
Encuestado28	5	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	5	5	5	5	3	2	4	3	3	5	4	5
Encuestado29	5	2	2	5	4	3	3	5	4	5	2	3	2	2	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5
Encuestado30	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado31	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	5	5	3	5	4	3	3	4	5
Encuestado32	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4
Encuestado33	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3
Encuestado35	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5
Encuestado36	4	4	2	4	2	4	5	2	4	5	4	3	2	5	5	5	5	2	5	3	4	3	5	5
Encuestado37	3	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	2	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5
Encuestado38	5	5	4	3	3	3	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	3
Encuestado39	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
Encuestado40	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5
Encuestado41	5	4	2	5	2	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5
Encuestado42	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado43	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
Encuestado44	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5
Encuestado45	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	2	2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3
Encuestado46	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5

Encuestado47	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5
Encuestado48	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5
Encuestado49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Encuestado50	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Encuestado51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Encuestado52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Encuestado53	5	3	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4
Encuestado54	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
Encuestado55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Encuestado56	5	4	3	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
Encuestado57	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
Encuestado58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
Encuestado59	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5
Encuestado60	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
Encuestado61	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
Encuestado62	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5
Encuestado63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
Encuestado64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
Encuestado65	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
Encuestado66	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	5
Encuestado67	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
Encuestado68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
Encuestado69	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5
Encuestado70	5	3	3	5	3	4	5	2	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Encuestado71	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5

Encuestado72	5	3	3	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4
Encuestado73	3	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4
Encuestado74	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado75	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
Encuestado76	3	5	2	3	4	5	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
Encuestado77	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
Encuestado78	5	5	5	2	4	2	5	5	5	3	2	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	5	3
Encuestado79	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4
Encuestado80	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	4

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo a la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

NO APLICABLE

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

(Para que se va a realizar el estudio)

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

(Metodología a seguir para la toma de información)

RIESGOS

(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)

BENEFICIOS

(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)

COSTOS

(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)

TIEMPO

(Duración de la toma de información)

CONFIDENCIABILIDAD

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres

DNI Nº_____

ANEXO 6. AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO

Los cuestionarios de la investigación fueron aplicados a los encuestados, entrando y saliendo del Hospital, los cuales contestaron de manera voluntaria, por lo que no fue necesario solicitar autorización a ninguna institución para culminar el presente trabajo

ANEXO 7. DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Ortega Garrido Ofnia Luz Maritza, graduanda de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas, identificado (a), con DNI N° 07579947, soy la autora de la tesis titulado. GESTIÓN DE RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO AÑO, 2024

Declaro bajo juramento que:

- Soy autora de la tesis titulada: GESTIÓN DE RIESGO OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO AÑO, 2024, la misma que presento como parte del proceso de investigación, para optar el grado académico de doctor en salud pública.
- La tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- La tesis que presento no atenta contra derechos de terceros.
- La tesis no ha sido presentado anteriormente, para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, siendo responsable ante la Universidad y terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causal alguna en el plan presentado.

Lima, mayo del 2024

Ortega Garrido, Ofnia Luz Maritza

DNI: N°07579947