

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

**Informe final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del
Título de Psicólogo Industrial.**

**TEMA: "LOS RIESGOS LABORALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA
MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR."**

AUTOR: Freddy Daniel Brito Arregui

TUTOR: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

**AMBATO – ECUADOR
2016**

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez; CC.: 0502622806, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el Tema: **“LOS RIESGOS LABORALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR.”**, desarrollado por: Freddy Daniel Brito Arregui, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez
CC.: 0502622806
TUTOR

AUTORÍA DE LA TESIS

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la Investigación del autor, quien, basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, he llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la presente Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este trabajo, son de exclusiva responsabilidad del autor.



.....
Freddy Daniel Brito Arregui

CC: 0201810207

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Freddy Daniel Brito Arregui, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“LOS RIESGOS LABORALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR.”**, autorizo parte de la reproducción de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



.....
Freddy Daniel Brito Arregui

CC: 0201810207

AUTOR

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La Comisión de estudio y calificación de Informe Final del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema “LOS RIESGOS LABORALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLIVAR”, presentado por el señor Freddy Daniel Brito Arregui estudiante de la carrera de Psicología Industrial, cumple con los principios básicos técnicos y científicos de la investigación emitidos por la Universidad Técnica de Ambato a través de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Se autoriza su presentación ante los organismos pertinentes.



Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

C.I. 18012243-1

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales Fiallos

C.I. 180231816-1

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

El presente Trabajo de investigación está dedicado a mi madre Tanya Arregui y a mi abuelita Elvia Vascones ya que con su ayuda y su amor incondicional me han apoyado para culminar esta etapa de estudios y gran parte de mis metas personales.

¡Este objetivo no es solo mío sino nuestro!

A mi hermano Alejandro que ha sido una fuerza para que yo pueda seguir adelante, inculcándole el ejemplo de superación y perseverancia.

A mis tíos que me han ayudado cuando los necesitaba.

A mis hermanos de vida Gabriel, Daniel, Vladimir, ya que han sabido apoyarme en los momentos en los que se necesita un apoyo.

A mis profesores quienes con su confianza y apoyo supieron guiarme.

Freddy Daniel Bito Arregui

AGRADECIMIENTO

Agradezco a las instituciones que han formado parte de mi educación debido a que cada una de ellas ha aportado a la formación de mis conocimientos, ideales y objetivos, también a aquellos profesores que durante mi vida universitaria han influido en mi amor por la carrera, inspirándome con su catedra, experiencias, ética y valores.

A los compañeros, que con el paso de los semestres se convirtieron en amigos y han estado presentes en todos los momentos trascendentales de mi vida universitaria.

A mis padres quienes con cuya constante motivación y apoyo, me han hecho saber que con esfuerzo y dedicación todas las metas son posibles de alcanzar.

A mi tutor Geovanny Vega quién supo guiarme con paciencia y dedicación durante el desarrollo de este trabajo, haciendo posible su culminación.

A mis profesores Lcda. Mg. Mónica López y al Ing. Mg Ricardo Morales por sus consejos, ayuda y amistad en el transcurso de mi carrera universitaria.

Freddy Daniel Bito Arregui

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Páginas
Portada.....	I
Aprobación del tutor del trabajo de graduación o titulación.....	II
Autoría de la tesis.....	III
Cesión de derechos de autor	IV
al consejo directivo de la facultad de ciencias humanas y de la educación	V
Dedicatoria	VI
Agradecimiento	VII
Índice de contenidos.....	VIII
Índice de gráficos	XI
Índice de contenidos.....	XII
Resumen ejecutivo	XIII
Executive summary.....	XIV
Introducción.	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
1.1 Tema de Investigación.....	3
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1 Contextualización	3
1.2.2 Análisis crítico	7
1.2.3 Prognosis.....	7
1.2.4 Formulación del Problema.....	8
1.2.5 Interrogantes	9
1.2.6 Delimitación del Objeto de Investigación.....	9
1.3 Justificación.....	10
1.4 Objetivos	11
1.5 Objetivo General	11
1.6 Objetivos Específicos	11
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes Investigativos	12
2.2 Fundamentación Filosófica	15
2.3 Fundamentación Legal	16

2.4	Categorías Fundamentales.....	17
2.4.1	Contextualización variable independiente	20
2.4.1	Riesgo Laboral	20
2.4.2	Fundamentación Variable Dependiente	30
2.5	Hipótesis.....	38
2.6	Señalamiento de Variables.....	38
2.6.1	Variable Independiente.....	38
2.6.2	Variable Dependiente:	38

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.7	Enfoque	39
2.8	Modalidad Básica De La Investigación.....	39
2.8.1	Bibliográfica Documental	39
2.8.2	De Campo	40
2.9	Niveles De Investigación.....	40
2.9.1	Exploratorio.....	40
2.9.2	Descriptivo.....	40
2.9.3	Explicativa	40
2.10	Población	41
2.11	Operacionalización de variables.....	42
2.11.1	Operacionalización variable independiente	42
2.11.2	Operacionalización variable independiente	43
2.12	Recolección de Información.....	44
2.13	Procesamiento de la información.....	44
2.14	Técnicas e instrumentos	44
2.15	Recolección de Información.....	44
2.16	Procesamiento y análisis	46

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1	Análisis e Interpretación de resultados de la encuesta aplicada al personal de enfermería.....	47
5.3	Verificación de la Hipótesis	62

5.3.1	Planteamiento de la hipótesis.....	62
5.3.2	Selección del nivel de selección	62
5.3.3	Descripción de la población.....	62
5.3.4	Especificación de lo estadístico	63
5.3.5	Especificaciones de las Regiones de Aceptación y Rechazo.....	63
5.3.6	Recolección de datos y cálculos estadísticos	64
5.3.7	Regla de Decisión y aceptación de la hipótesis	66

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	Conclusiones	67
6.2	Recomendaciones.....	68

Bibliografía.....	70
-------------------	----

Linkografía.....	72
------------------	----

Anexos.....	73
-------------	----

ÍNDICE DE GRAFICOS

Contenido	Páginas
Gráfico N. 1.1: Árbol de Problemas	6
Gráfico N. 2.1: Categorías Fundamentales	17
Gráfico N. 2.2: Red Conceptual variable Independiente	17
Gráfico N. 2.3: Red conceptual Variable Dependiente.....	19
Gráfico N. 2.4: Ciclo otivacional	35
Gráfico N. 4.1: Resultados de la Pregunta 1	47
Gráfico N. 4.2: Resultados de la Pregunta 2	48
Gráfico N. 4.3: Resultados de la Pregunta 3	49
Gráfico N. 4.4: Resultados de la Pregunta 2	50
Gráfico N. 4.5: Resultados de la Pregunta 5	51
Gráfico N. 4.6: Resultados de la Pregunta 6	52
Gráfico N. 4.7: Resultados de la Pregunta7	53
Gráfico N. 4.8: Resultados de la Pregunta7	54
Gráfico N. 4.9: Resultados de la Pregunta9	55
Gráfico N. 4.10: Resultados de la Pregunta10	56
Gráfico N. 4.11: Resultados de la Pregunta11	57
Gráfico N. 4.12: Resultados de la Pregunta12	58
Gráfico N. 4.13: Resultados de la pregunta 13	59
Gráfico N. 4.14: Resultados de la Pregunta 14	60
Gráfico N. 4.15: Resultados de la Pregunta 15	61

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Páginas
Tabla N. 3.1: Población.....	41
Tabla N. 3.2: Operacionalización Riesgos Laborales (V.I.)	42
Tabla N. 3.3: Operacionalización Rendimiento Laboral (V.I.).....	43
Tabla N. 3.4: Recolección de información.....	45
Tabla N. 4.1: Resultados de la Pregunta 1	47
Tabla N. 4.2: Resultados de la Pregunta 2	48
Tabla N. 4.3: Resultados de la Pregunta 3	49
Tabla N. 4.4: Resultados de la Pregunta 4	50
Tabla N. 4.5: Resultados de la Pregunta 5	51
Tabla N. 4.6: Resultados de la Pregunta 6	52
Tabla N. 4.7: Resultados de la Pregunta 7	53
Tabla N. 4.8: Resultados de la Pregunta8	54
Tabla N. 4.9: Resultados de la Pregunta9	55
Tabla N. 4.10: Resultados de la Pregunta10	56
Tabla N. 4.11: Resultados de la Pregunta11	57
Tabla N. 4.12: Resultados de la Pregunta12	58
Tabla N. 4.13: Resultados de la Pregunta13	59
Tabla N. 4.14: Resultados de la Pregunta 14	60
Tabla N. 4.15: Resultados de la Pregunta 15	61
Tabla N. 4.16: Población y Porcentaje.....	62
Tabla N. 4.17: Tabla de distribución Chi Cuadrado Teórico	64
Tabla N. 4.18: Frecuencia Observada	64
Tabla N. 4.19: Frecuencia esperada	65
Tabla N. 4.20: Cálculo del Chi cuadrado	65
Tabla N. 4.21: Chi cuadrado y Valor con ocho grados de libertad	66

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA:”LOS RIESGOS LABORALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR.”

AUTOR: Freddy Daniel Brito Arregui

TUTOR: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación se encuentra encaminado a los factores de riesgo a los que están expuestos los colaboradores del área de enfermería y como estos afectan en el rendimiento laboral de cada uno, estos riesgos están considerados como elementos que pueden provocar daño a la salud de los colaboradores, o afectar a la infraestructura donde se realizan las actividades diarias. Para que un colaborador mantenga su salud y su rendimiento laboral sea óptimo es necesario evitar y prevenir cualquier tipo de accidente o situación que ponga en riesgo su bienestar físico y psicológico, por lo que es considerable que en toda institución de trabajo se actualicen los conocimientos sobre los riesgos laborales. En este trabajo de investigación se detallan los principales riesgos laborales que se encuentran en las áreas de trabajo dentro del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, los factores que más predominan dentro de la institución son los factores biológico, esto se debe a que existe una gran manipulación de herramientas que pueden contener micro organismos, al momento de atender a un paciente, al momento de no cumplir a cabalidad con las normas de seguridad establecidas existe mucha más probabilidades de contagio ya sea con virus, bacterias u hongos, poniendo en peligro la salud de los trabajadores, por lo que se lleva a cabo diferentes modalidades de investigación para poder recopilar información la cual se obtenga del lugar donde se suscitan estos problemas y de las personas que experimentan diariamente este tipo de dificultades al realizar su trabajo, al mismo tiempo contribuir con alternativas de solución las cuales nos permitan abordar el problema existente de una manera eficaz

Palabras Claves: Riesgos Laborales, Factores Biológicos, Desempeño Laboral, Salud Profesional

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CAREER**

TOPIC: "LABOUR RISKS IN THE WORKPLACE PERFORMANCE OF HOSPITAL NURSES NOBOA ALFREDO MONTENEGRO OF THE CITY OF GUARANDA PROVINCE BOLIVAR."

AUTHOR: Freddy Daniel Brito Arregui

TUTOR: Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez

EXECUTIVE SUMMARY

This research is aimed at risk factors that are exposed employees of nursing and how they affect job performance of each, these risks are considered as elements that can cause damage to health employees, or affect the infrastructure where daily activities are performed. For a collaborator maintain their health and work performance is optimal is necessary to avoid and prevent any kind of accident or situation that endangers their physical and psychological well-being, so it is significant that in any institution working knowledge of being updated occupational hazards. In this research the main occupational hazards found in work areas within the Hospital Alfredo Noboa Montenegro, the factors that predominate within the institution are the biological factors are detailed, this is because there is a great handling tools that may contain microorganisms, when treating a patient, when not fully comply with the safety standards set there is much more likelihood of infection with either virus, bacteria or fungi, endangering the health of workers, which is carried out different types of research to gather information which is obtained from the place where these problems arise and people experiencing daily these types of difficulties in performing their work, while contributing with alternatives solution which will allow us to address the existing problem in an effective way.

Key words: Occupational Hazards, Biological Factors, Performance Labor, Occupational Health

INTRODUCCIÓN.

El tema denominado “LOS RIESGOS LABORALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR.” Es de gran importancia al enfocarse en los factores de riesgo que se pueden presentar dentro de una institución y en cómo influyen en el desempeño de los colaboradores.

Se considera que los riesgos laborales afectan directamente a la institución, ocasionando enfermedades en los colaboradores, lo que produce pérdidas y el incumplimiento de objetivos organizacionales, así como afecciones en la salud de los colaboradores incapacitándolos de cumplir objetivos personales y profesionales planteados.

La presente investigación, servirá como informe final de trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención de Título de Psicólogo Industrial consta de cinco capítulos y un artículo científico denominado Paper, los mismos que fueron desarrollados de acuerdo a las normas establecidas en la Universidad Técnica de Ambato en la Facultad de Ciencias Humanas Y de la Educación

El primer capítulo. Denominado El Problema, trata sobre la contextualización del problema con sus enfoques: macro, meso y micro, el análisis crítico, desarrollado en base a estudios de las causas y consecuencias, estableciendo la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en su contenido, espacio, tiempo, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo. El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos y la fundamentaciones filosófica, epistemológica,

ontológica, psicológica, sociológica y legal, abarcando las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables para dar lugar a la hipótesis y señalamiento de variables.

El tercer capítulo. Habla sobre la metodología, enfoques: cualitativo, cuantitativo; la modalidad y tipos de la investigación, población y muestra, planteándose las técnicas e instrumentos y la operacionalización de variables. Las técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación, el plan de recolección de la muestra y el plan para el procesamiento y análisis de la información.

El cuarto capítulo. Se enfoca en el marco administrativo, contiene los recursos institucionales humanos, materiales, económicos, sobresale el cronograma con la aprobación de actividades básicas a efectuarse en el tiempo esperado, la bibliografía integra las fuentes escritas en las que se apoyara la investigación, los anexos hace referencia la información que complementara la información.

El sexto capítulo. Hace referencia a las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al análisis estadístico de los datos de la investigación analizado en el capítulo IV estableciéndose el planteamiento y realización de la propuesta.

Finalmente se concluye con la bibliografía, y anexos respectivos.

Artículo científico o Paper. Contiene: Resumen, introducción, materiales y métodos, resultados, discusión, conclusiones, bibliografía, anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema de Investigación

“Los Riesgos Laborales y su incidencia en el Rendimiento Laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar.”

1.2 Planteamiento del Problema

Presencia de Riesgos Laborales en los trabajadores del área de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

1.2.1 Contextualización

Según **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Y LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) (2008)**, menciona que: *“se estima que cada año mueren dos millones de hombres y de mujeres debido a accidentes, enfermedades o heridas que son relacionadas con el trabajo.”*

También nos informa que se presentan doscientos sesenta y ocho millones de accidentes no fatales los mismos que causan mínimo tres días de laborales perdidos por incapacidad, y ciento sesenta millones de nuevos casos de enfermedad relacionada al trabajo.

Adicionalmente ocho por ciento de la tasa global de trastornos depresivos se relaciona actualmente.

Para las organizaciones el estudio del tema sobre riesgos ha sido considerado durante mucho tiempo principalmente en los países más desarrollados y recientemente en los

menos desarrollados, en estos últimos, se ha legislado al respecto con la finalidad de darle más importancia y legalidad para su cumplimiento, sin embargo, el estudio de la gestión de riesgo ha sido un tema de gran relevancia desde la primera década de este siglo XXI, toda vez que los cambios y desafíos presentes en las organizaciones tanto públicas como privadas, han conllevando a los especialistas de la gerencia de recursos humanos a darle un mayor interés e impulso en este noble campo, el cual solo estaba reservado estrictamente a la Ingeniería Industrial, Seguridad Industrial, Protección Civil, Cuerpos de Bomberos entre otras, dedicadas a los aspectos rigurosamente técnicos los cuales ameritan integrarlos a los procesos generales de la gerencia dentro de las organizaciones.

En el Ecuador según el **INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL (IESS) (2010)** en su revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo indica que: *“en el transcurso del año 2010 se presentó un aumento considerable en cuanto a las historias clínicas de 265.000 a 850.000.”*

En el Ecuador es necesario reforzar los procedimientos que apunten al robustecimiento de políticas de prevención en materia de Riesgos Laborales, incrementando los niveles de información y difusión de la normatividad legal y técnica que nos rige, a fin de impulsar la presencia en la agenda nacional, la reflexión y el debate sobre la aplicación de políticas públicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante acuerdos basados en el diálogo social dentro de un tripartismo entre trabajadores, empleadores y entidades competentes en la problemática que ocupa.

Será necesario además, que de manera insistente se asesore a empleadores y trabajadores sobre la necesidad de adoptar como una práctica indispensable, el establecimiento y vigencia de sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales; informando sobre derechos y obligaciones; capacitando a los afiliados sobre la gestión del Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo - SART y las empresas seguridad y Salud en el Trabajo; pero no solo a ellos, ya que la cultura de prevención es una responsabilidad colectiva y compartida de todos los actores sociales. Pero solo lo

anterior no es suficiente si no va acompañada de consistentes acciones de verificación y control de la observancia de las normas legales y técnicas, que mediante su aplicación garanticen un impulso a la creación de esa cultura de prevención, que hoy por hoy y de manera lamentable tenemos que afirmar, ha tenido un limitado desarrollo a nivel nacional, pese a existir el marco legal vigente.

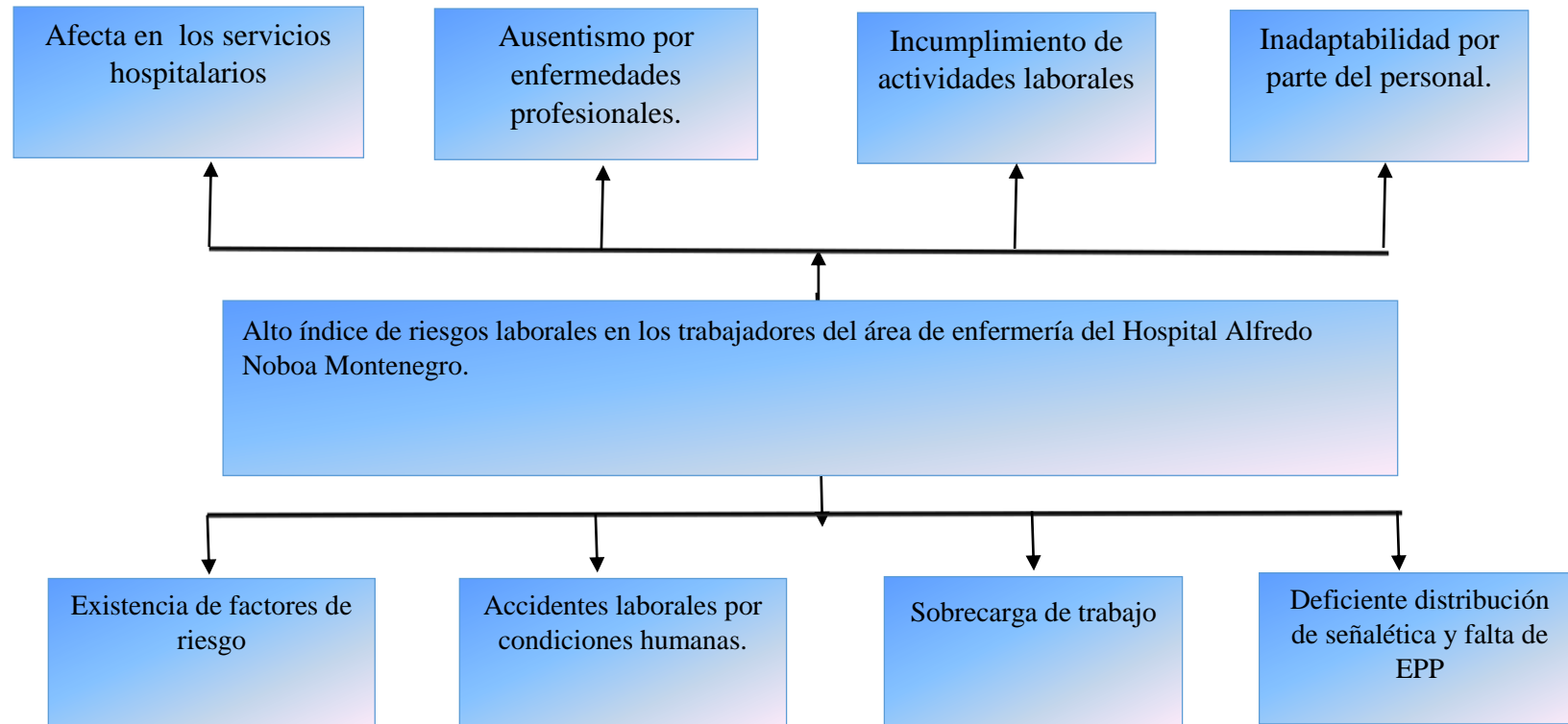
El Hospital Alfredo Noboa Montenegro (HANM) brinda una atención hospitalaria general, esta unidad médica cuenta con 68 licenciadas las cuales prestan sus servicios en las áreas del hospital que son: Emergencia, cirugía, pediatría, consulta externa, Ginecobstetricia, neonatología, central de esterilización, centro quirúrgico, medicina interna.

En una entrevista con la líder del servicio de enfermería , expresa que 5 de cada diez enfermeras aquejan dolores a nivel lumbar especialmente aquellas que desarrollan sus actividades en salas como medicina interna y cirugía ya que en dichas áreas el trabajo requiere mayor esfuerzo físico y las mismas no poseen conocimientos ergonómicos ocasionando ausentismo laboral, en el Ecuador según el **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INEC) (2008)** menciona que: *“las enfermedad o accidentes que se presentan por realizar un trabajo son consideradas como uno de los factores principales del ausentismo laboral en un 24.13%”*.

Se han presentado muchos casos en los cuales los colaboradores han sufrido accidentes ya que no han tomado las medidas necesarias para manipular objetos, los mismos que previamente han sido utilizados para analizar sustancias las cuales pueden contener micro organismos infecciosos, los cuales pueden traer consecuencias muy graves para la salud de los colaboradores, pudiendo ocasionar enfermedades ya sean temporales o en un grado más alto dejando secuelas permanentes.

Análisis Crítico

Gráfico N. 1.1: Árbol de Problemas



Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

1.2.2 Análisis crítico

El problema central que se pretende indagar con la presente investigación es la presencia de consecuentes Riesgos Laborales en el área de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda.

En la institución existen señales de una escasa falta de cooperación entre empleados y colaboradores de los altos mandos, lo que conlleva a que exista una deficiente comunicación y defectuosas relaciones interpersonales.

El incorrecto uso de la maquinaria y equipos de protección personal, por parte de los empleados, produce la aparición de accidentes laborales, que causa en los mismos problemas de salud y en muchos de los casos la ausencia permanente de trabajadores ya que al buscar su seguridad optan por abandonar su trabajo, esto le presenta a la empresa pérdidas económicas y también el incumplimiento de tareas, lo que le puede ocasionar sanciones por parte de autoridades superiores.

La inapropiada planificación de procedimientos e instrucciones de trabajo, ha ocasionado que exista un mal desempeño en el puesto de trabajo, lo cual es otro factor para un incremento de los accidentes laborales.

En la institución antes nombrada existe un limitado conocimiento de cómo se debería actuar frente a un accidente laboral, se presenta una deficiente planificación de seguridad, los trabajadores al momento de realizar sus actividades diarias no toman las posturas correctas lo que ocasiona un cansancio físico perjudicando su salud.

1.2.3 Prognosis

Se determina que la limitada prevención de Riesgos Laborales, puede ocasionar la presencia de enfermedades y accidentes laborales, aumentando la falta de cumplimiento de reglamentos que son establecidos por la institución, lo cual podría afectar de una forma directa a los colaboradores ya que son los que se exponen a sufrir cualquier tipo de accidente.

Al momento de no tomar medidas mediante los riesgos laborales que se suscitan dentro del HANM de la ciudad de Guaranda se podrían presentar fallas al momento de ofrecer servicios hospitalarios de calidad, al mismo tiempo se producirían pérdidas dentro de la institución y probablemente denuncias por parte de la ciudadanía ya que no estarían siendo atendidos de una manera óptima

Al producirse accidentes laborales el principal efecto es el ausentismo laboral, al momento que esto se produce, dentro de la institución se comenzaran a presentar falencias ya que no se cumplirán con las tareas establecidas previamente, al momento de que llegasen a existir ausencia de personal las tareas vendrán a dificultarse ya que se asignaran tareas a personas que ya tienen tareas por realizar provocando retrasos en los objetivos y malestar en los colaboradores.

La sobrecarga de trabajo vendría hacer una de las principales causas del incumplimiento de objetivos laborales, lo mismo que podría causar cansancio físico, mental y en los peores de los casos accidentes de trabajo que imposibiliten al personal, lo que ocasionaría que no se entreguen trabajos a tiempo o pérdidas de recursos.

Los riesgos laborales muchas de las ocasiones se producen por la falta de equipos de protección personal (EPP) ocasionando que los trabajadores no se adapten de una manera favorable al lugar del trabajo ya que no cuentan con la protección adecuada para desempeñar sus funciones, esto causara que los trabajadores no se sientan a gusto laborando en aquel lugar de trabajo, lo que puede ocasionar que busquen alternativas para cambiar su lugar de trabajo.

1.2.4 Formulación del Problema

¿Cómo inciden los Riesgos Laborales en el Rendimiento Laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda?

1.2.5 Interrogantes

- ¿Cuáles son los Riesgos Laborales que afectan al personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar?
- ¿Cuál es el nivel de Rendimiento Laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar?
- ¿Se puede plantear alguna investigación como alternativa de solución a los Riesgos Laborales y su incidencia en el Rendimiento Laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar?

1.2.6 Delimitación del Objeto de Investigación

- **De Contenido**

Campo: Psicología Industrial.

Área: Gestión del Talento Humano.

Aspecto: Seguridad Industrial.

- **Espacial:**

La presente investigación se realizará en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro en la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar.

- **Temporal:**

La delimitación temporal del siguiente trabajo de investigación es Octubre 2015 a Febrero 2016.

1.3 Justificación

El presente caso de investigación tiene como objetivo comprobar como inciden los Riesgos Laborales en el desempeño laboral del personal de enfermería del “Hospital Alfredo Noboa de la ciudad de Guaranda de la provincia de Bolívar”

La siguiente investigación es de **gran utilidad** ya que no se conocen cifras exactas de los riesgos laborales que se han suscitado en la empresa, y se intentara implementar estrategias para las cuales sirvan para reducir accidentes y enfermedades profesionales.

Es de **impacto** ya que a través de esta investigación se intentará mejorar los procesos de gestión y administración del Talento Humano, y a través de estas mejoras, prevenir enfermedades y accidentes laborales dentro de la institución fortaleciendo el desempeño laboral en los trabajadores.

Es **factible** ya que se proporcionará una solución al problema que se está estudiando que es “el aumento de los Riesgos Laborales”, por otra parte, contamos con la plena colaboración por parte de la empresa para la aplicación de encuestas, instrumentos tecnológicos los cuales nos sean útiles para fundamentar la existencia de riesgos laborales dentro de la empresa.

Es de **interés** ya que se tocarán temas que ayudarán a tomar medidas para prevenir los riesgos laborales según las áreas en las que se desempeñen los trabajadores y de acuerdo a las funciones de cada uno.

Los **beneficiarios** de la siguiente investigación vendrían a ser los trabajadores del área de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, ya que es necesario que tengan un conocimiento de cuáles son los riesgos más comunes que se presentan dentro de su entorno laboral.

1.4 Objetivos

1.5 Objetivo General

Determinar el nivel de incidencia de los Riesgos Laborales en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

1.6 Objetivos Específicos

- Indagar los Riesgos Laborales que afectan al personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar.
- Determinar el nivel de Rendimiento Laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar.
- Elaborar una investigación como alternativa de solución a los Riesgos Laborales y su incidencia en el Rendimiento Laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Al momento de realizar una búsqueda en las principales bibliotecas de la Universidad Técnica de Ambato sobre los Riesgos Laborales hemos podido encontrar información específica que servirá de referencia para realizar la presente investigación.

Según **GUAMANQUISPE, E. (2014)** en el trabajo de investigación con el Tema: “Los Riesgos Laborales y su incidencia en la Rotación del Personal en el Área de Estructuras de la Empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua”, donde se puede apreciar sus principales conclusiones:

- *Los riesgos laborales más frecuentes son los físicos como malas posturas, y demasiado esfuerzo; los factores de riesgo psicosocial evaluados con el test ISTAS 21, tuvieron vinculación con 6 dimensiones, de las cuales cuatro de estas pudieron ser evidenciadas: Estima, Doble presencia, Inseguridad, Exigencias psicológicas, se establecieron las situaciones más desfavorables para la salud de los trabajadores, los valores se inclinan a establecer un alto nivel de riesgo laboral.*
- *En la empresa de Carrocerías “Patricio Cepeda”, se presentan riesgos laborales, por lo cual ha existido continua salida del personal, frecuentemente se muestran riesgos físicos y psicosociales en los trabajadores, el riesgo psicosocial es el de mayor presencia y desfavorable para su salud. (p.120)*

Se puede apreciar que en dicha institución son frecuentes los riesgos laborales, estos son producidos por las actividades asignadas por parte de los superiores, esto ha producido una gran rotación de personal y en casos más graves la salida de la

institución por parte del personal, lo mismo que ocasiona pérdidas en la producción y en la parte económica. Entre los factores de riesgo que se presentan dentro de la institución se nombran a los físicos y psicosociales como los más frecuentes, ya que se presentan en toda la empresa y en toda actividad que se realice dentro de la misma, gracias al test de ISTAS 21 se pudo apreciar seis dimensiones que afectan a los trabajadores.

De acuerdo a **JIMÉNEZ, G (2012)** podemos apreciar en el trabajo de investigación, con el tema: “análisis de riesgos laborales en la actividad constructiva desarrollada en el nuevo edificio del “gad” gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Ambato.” Donde se pueden apreciar sus principales conclusiones:

- *En la actualidad los profesionales de la construcción tienen leves conocimientos sobre las causas y motivos que puede ocasionar un accidente laboral de igual manera de las sanciones a las que pueden estar expuestos. La mayoría de los obreros dedicados a esta actividad no tienen idea del equipo de protección que deben utilizar para realizar su trabajo, ni de los diferentes tipos de riesgos a los que están expuestos. Los mismos que les podrían llegar a ocasionar lesiones ya sean de corto o largo plazo. En la obra no se evidencia la delimitación correcta de las diferentes áreas de trabajos, ni la señalización requerida para las mismas. Las áreas de circulación tanto para peatones como para vehículos no cuentan con la delimitación correcta ni la diferenciación respectiva.*
- *La mayoría de los obreros dedicados a esta actividad no tienen idea del equipo de protección que deben utilizar para realizar su trabajo, ni de los diferentes tipos de riesgos a los que están expuestos. Los mismos que les podrían llegar a ocasionar lesiones ya sean de corto o largo plazo. (p.59)*

Hemos evidenciado que en algunas áreas de trabajo los profesionales que realizan su trabajo lo hacen de manera empírica, sea por desconocimiento o por comodidad en el trabajo, el cual ponen en riesgo su propia vida, esto puede provocar en el obrero lesiones a corto o largo plazo, se ha comprobado en el área de la construcción ya que tienen desconocimientos de las causas que pueden llegar a tener un accidente laboral ya que no utilizan la protección adecuada y a la vez en su mayoría no existe

la señalética adecuada provocando q el espacio que utiliza un peatón también lo utilicen para el transporte de máquinas o automotores, es evidente que en el área de seguridad se debe hacer algunos reajustes no solo por el éxito de la organización sino también por seguridad del talento humano ya que es la principal herramienta para todo trabajo que desee realizar el ser humano.

Según **(Román M) (2014)** en el trabajo de investigación, con el tema: “La Inteligencia Emocional en relación al desempeño laboral del Personal de los Departamentos de Recursos Humanos y Administrativo-Financiero de la empresa Vicunha Téxtil – Vicunha Ecuador S.A.”. Donde se pueden apreciar sus principales conclusiones:

- *El adecuado nivel de desarrollo de la Inteligencia indudablemente posibilita un mejor desempeño de los evaluados.*
- *Al existir un adecuado nivel de conciencia y expresión emocional propia y una conciencia emocional de los otros, es decir de los compañeros de trabajo, posibilita un mayor coeficiente de relacionamiento entre ellos, lo que indudablemente permite un mejor trabajo en equipo y un mayor desempeño laboral del grupo. (p.117)*

Se pudo analizar que el desempeño laboral de los trabajadores se puede ver influenciado por el nivel de inteligencia emocional que poseen los colaboradores, y esto se puede ver reflejado en los resultados que se obtienen de las tareas que se les son encomendadas, el desempeño individual de los funcionarios afecta de una forma directa al trabajo que se debe realizar en equipo, por lo que es necesario mantener una inteligencia emocional equilibrada lo que ayudara a que el desempeño laboral del grupo se incremente.

De acuerdo a **Vargas, G (2011)** en el trabajo de investigación con el tema: “Cómo influyen los factores psicosociales en el desempeño laboral de los servidores en la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General del Estado – Quito” se pueden apreciar las siguientes conclusiones:

- *Los factores de riesgo psicosociales que se encuentran en mayor porcentaje, evaluados con el Test de Navarra fue el factor de Formación, Información, Comunicación, este factor es inadecuado determina que existen una serie de problemas que están dificultando un inadecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial.*
- *En la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General del Estado se pretende conseguir y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de los servidores se necesitará disponer de políticas y procedimientos que adopten un enfoque integrado de la salud. Especialmente deberán disponer de una política de salud mental con procedimientos de gestión del estrés, basados en las necesidades de la organización y de los servidores, sometidos periódicamente a revisión y evaluación. (p.153)*

Podemos evidenciar que el desempeño laboral de los empleados se ven afectados por los riesgos psicosociales que se encuentran presentes en la institución, los mismos que llegan a ser un impedimento para un eficiente desarrollo de la organización, por lo que se busca establecer normas y políticas a las que se adapten los colaboradores con el fin de reducir efectos negativos en los funcionarios y en la institución, los mismos que deberán ser revisados y evaluados periódicamente.

2.2 Fundamentación Filosófica

La presente investigación se ubica en el paradigma crítico-propositivo, es Crítico debido a que cuestiona el aprovechamiento del potencial de los trabajadores para desempeñarse en el ámbito laboral basado en el desinterés por la prevención de las enfermedades profesionales, y es propositivo debido a que no se detiene en la observación pasiva, sino que también plantea alternativas de solución para el problema.

La investigación está comprendida en el ser humano y su desarrollo en el ámbito laboral, la aplicación de este enfoque facilita la interpretación y explicación de dicho fenómeno social, ya que permite analizar su esencia para favorecer el

desarrollo personal y profesional de los colaboradores implícitos dentro de la institución.

2.3 Fundamentación Legal

Según la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)**:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Art. 33, núm. 5.)

De acuerdo a la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)** establece que: “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Art. 326)

Según la **O.M.S. (2005)**: *“Es contingencia o posibilidad de que suceda un daño, desgracia o contratiempo en el medio laboral o derivado del trabajo o también la combinación de la frecuencia o probabilidad que puedan derivarse de la materialización de un peligro”.* (p.57)

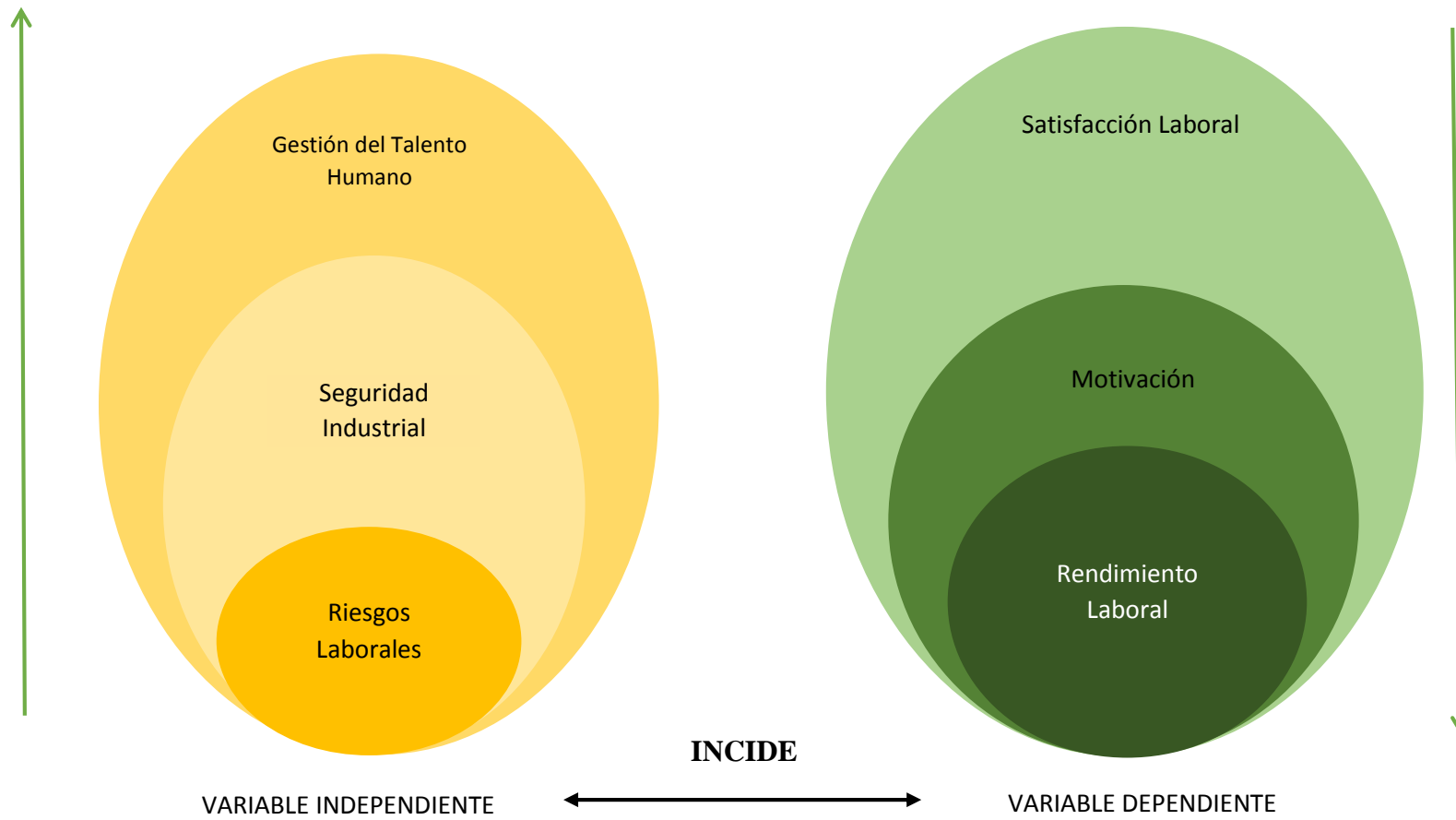
Según el **CÓDIGO DEL TRABAJO (2005)**: *“Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presten peligro para su salud o vida.”* (Art.410)

Según La **LEY DE SEGURIDAD SOCIAL (2005)**:

“El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.”(Art.155)

2.4 Categorías Fundamentales

Gráfico N. 2.1: Categorías Fundamentales



Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

Gráfico N. 2.2: Red Conceptual variable Independiente

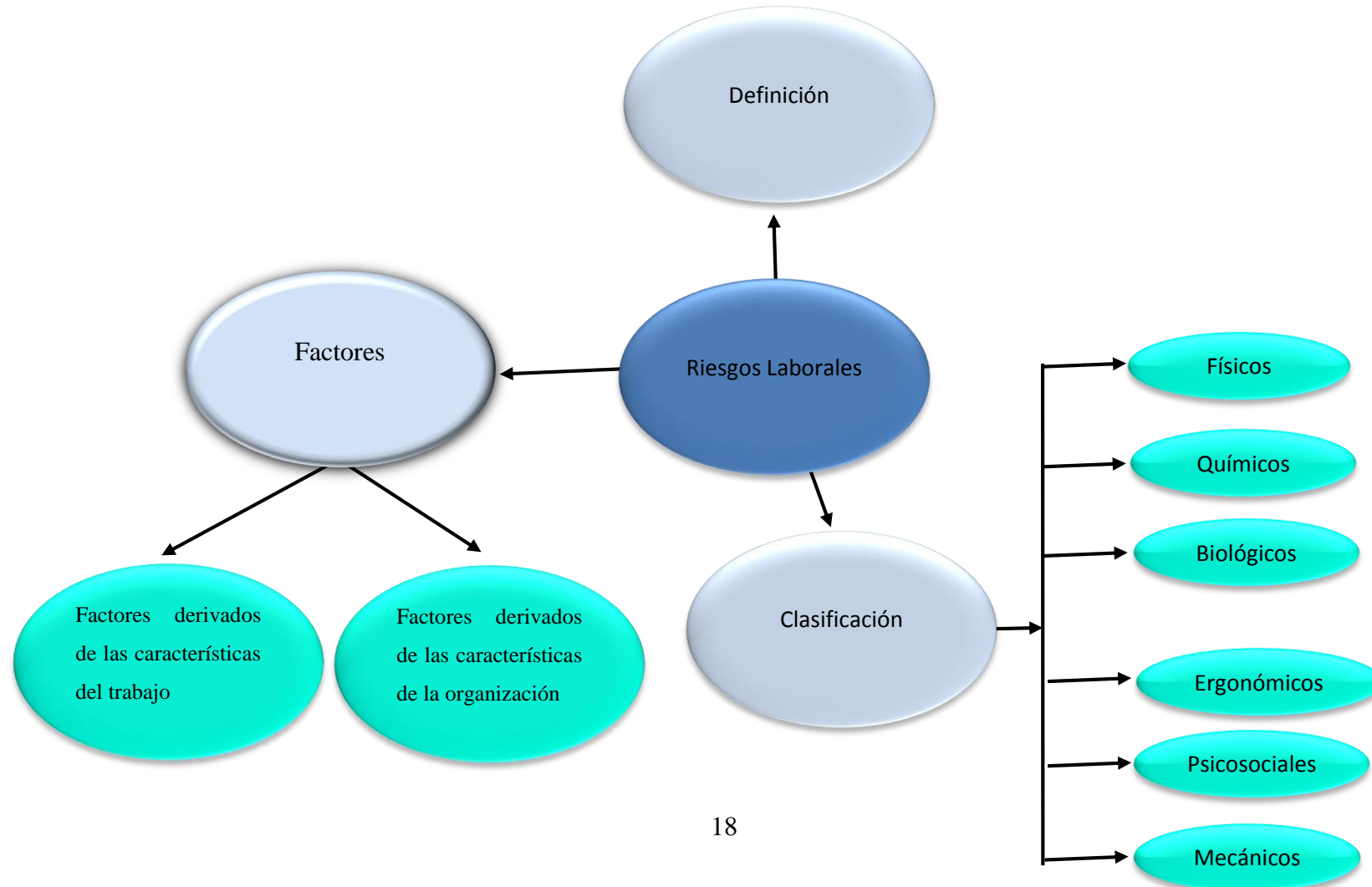
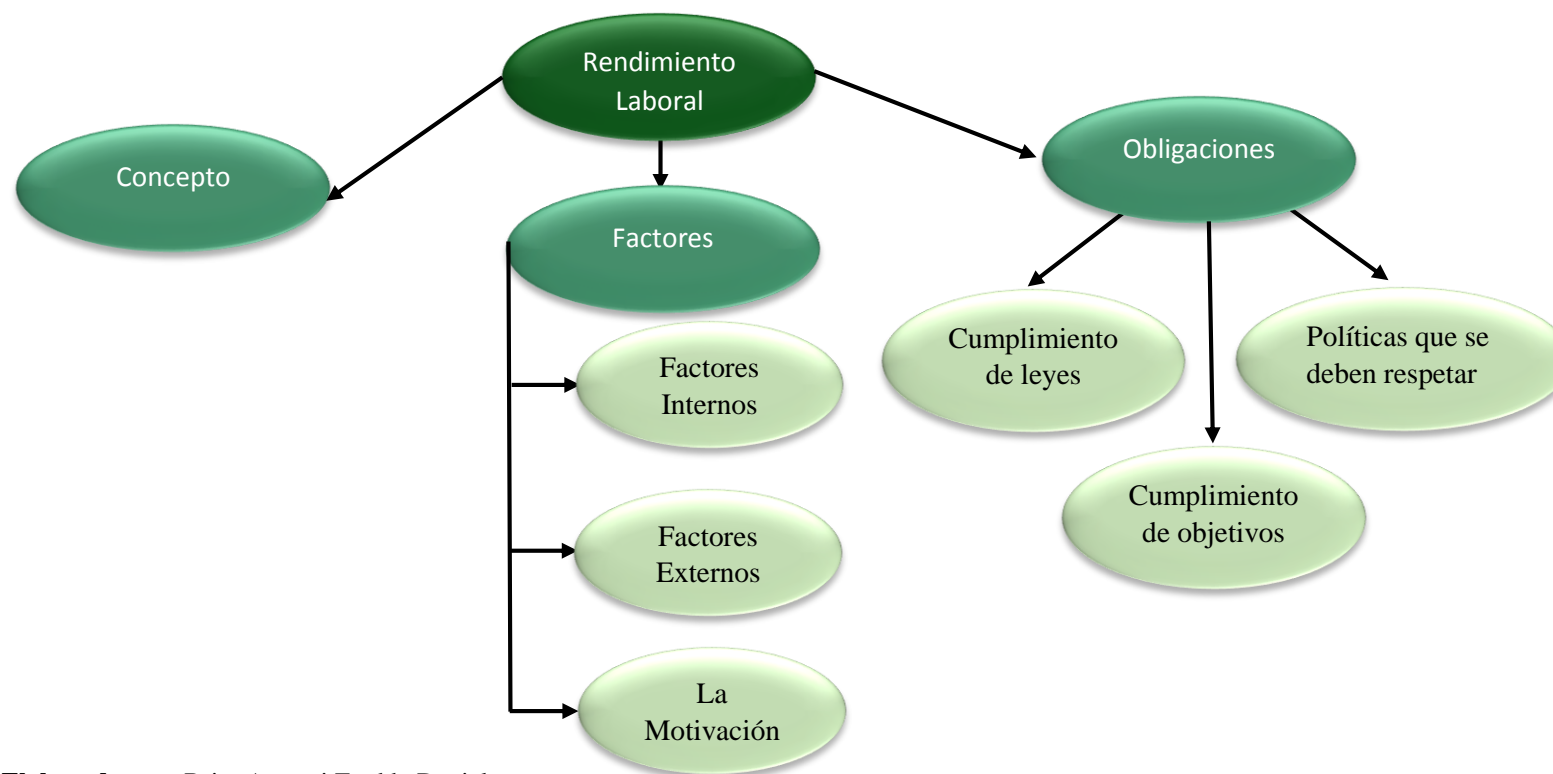


Gráfico N. 2.3: Red conceptual Variable Dependiente



Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

Fundamentación Teórica

2.4.1 Contextualización variable independiente

2.4.1 Riesgo Laboral

Definición

Según **MORENO, B & GODOY. (2012)** define a los riesgos laborales como:

La Relación hombre – organización, desde la perspectiva del desarrollo de sus actividades y los peligros presentes en su lugar de trabajo, en este sentido, existen diversas acepciones, tales como la de Cabaleiro (2010) (p.2) quien considera Es toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave e inminente. (p.41)

Son los peligros a los que está expuesto un trabajador, los mismos que pueden afectar su salud, los riesgos pueden ser graves o leves según el lugar donde se desempeñan las labores,

De acuerdo con **DIAZ, E. (2015)**, Se define al riesgo como: “*es todo aquello que puede generar un evento no deseado y traer como consecuencias perdidas y/o daños*” (p.1)

Podemos definir a los riesgos laborales como circunstancias que se producen por fuerzas lejanas a la voluntad de los colaboradores, las mismas que al ocurrir pueden producir graves daños a la salud de los trabajadores y al mismo tiempo generar pérdidas a la empresa donde se suscitaron.

Según **MORENO, B & GODOY. (2012)** Los riesgos laborales:

“Están relacionados con algún daño o accidente que pueden tener las personas en una organización, los cuales tiene una probabilidad de ocurrencia dependiendo de las condiciones que ofrezca la organización y

los actos que individuo realice, conllevando o transformándose en un daño a su salud.” (p.41)

Los riesgos laborales que se susciten dentro de la organización dependerán directamente con el grado de prevención que posea dicha institución, en muchas empresas se cuenta con programas de capacitación los que ayudaran a prevenir accidentes laborales, estos programas también sirven para evaluar el tipo de enfermedades profesionales que se pueden presentar al momento de realizar las labores asignadas en la empresa.

Clasificación:

Existen varios tipos de riesgos laborales que se pueden presentar dentro de una institución, por lo que las empresas deben tomar en cuenta de cuáles son los riesgos que pueden aparecer. Los riesgos laborales se presentan de acuerdo al área donde se realiza el trabajo, todo trabajador esta propenso a ser afectado por cualquier tipo de enfermedad profesional ya sea por esfuerzo físico o psicológico.

Riesgos Físicos

Los riesgos físicos son factores que se encuentran en el ambiente donde los trabajadores desempeñan sus labores diarias, los mismos que al momento de entrar en contacto con los trabajadores pueden ocasionar daño en la salud tanto mental como física.

Según **ÁLVAREZ, F; FAIZAL, E. (2012)** Los riesgos físicos se refieren: *“A los intercambios bruscos de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar.” (p. 112)*

Son elementos que pueden producir efectos dañinos en la salud cuando entran en contacto con los trabajadores, estos factores afectaran dependiendo del periodo que se tuvo contacto con los factores físicos.

Riesgos Químicos

Según **ÁLVAREZ, F; FAIZAL, E. (2012)** define a los riesgos químicos como:

Sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que pueden presentarse en diversos estados físicos en el ambiente de trabajo, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas. Los materiales se encuentran en la naturaleza en estados sólido, líquido, vapores, gases y plasma atómico. (p.111)

Son factores que al ingresar al organismo por cualquier tipo de vía pueden provocar daños a la salud de los trabajadores, la gravedad de la enfermedad se verá reflejada al tiempo que se estuvo en contacto con dicha sustancia la gravedad de estas lesiones puede ser desde leve hasta en un grado muy alto causar la muerte.

Son micro organismos con los que se tiene un contacto directo al momento de manipular sustancias que son utilizadas al realizar un trabajo, de acuerdo al lapso en que se esté expuesto a este tipo de factores se podrá determinar la gravedad de la lesión que puede sufrir un colaborador, el contagio de estas sustancias puede ser por vía respiratoria, digestiva, cutánea, mucosa.

Según **HENAO, F. (2015)** define a los riesgos laborales como:

“Toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al ambiente en forma de polvos, humos, gases o vapores, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionarla salud de las personas que entran en contacto con ellas.” (http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/06/06_3281.pdf)

Riesgos Biológicos

Según **GANEMIAN, K. (2014)** define a los riesgos biológicos como los que: “*Se relacionan con la manipulación de materiales que contengan bacterias o componentes contaminantes que pueden ser mortales para el ser humano y el medio ambiente. También puede generar enfermedades en cadena e irreversibles*” (p.6)

Son todos aquellos factores que van relacionados con agentes biológicos que pueden causar daños a la salud de los colaboradores ya sea de una manera temporal o permanente, este tipo de daños puede causar enfermedades en los colaboradores que trabajen en una misma área, ya que son agentes muy contagiosos.

Según **ÁLVAREZ, F; FAIZAL,E (2012)** define a los riesgos biológicos como:

El derivado de la manipulación o exposición a organismos que actúen como agentes patógenos. El riesgo de infección existe en todos los ambientes, tanto para agricultores, ganaderos o pescadores, como para los empleados del campo de salud, como aquellos que trabajan en los hospitales. Para estos últimos el riesgo es mayor por su permanente contacto con los fluidos corporales de los pacientes. (p.111)

Son organismos microscópicos que están presentes en el ambiente laboral, los mismos que al entrar en contacto con el cuerpo humano son capaces de provocar infecciones, alergias, toxicidad y en casos más graves enfermedades irreversibles que afectaran la salud de los trabajadores.

Este tipo de riesgo puede ingresar al organismo de una manera muy sencilla si no se tiene las debidas precauciones ya que se encuentra en la mayoría de casos en el aire, por lo que la vía respiratoria es el acceso más común.

Los trabajadores que más se encuentran expuestos a este tipo de riesgo son los que manipulan grandes cantidades de desechos o son los encargados de hacer limpiezas en lugares donde se manipula desechos contaminados.

Riesgos Ergonómicos

Este tipo de riesgos está relacionado con las posturas que toman los colaboradores al momento de realizar sus actividades diarias, estas posturas no adecuadas pueden causar daños físicos muy molestos lo que impedirá que el trabajo se realice con normalidad, al no ser tratadas dichas molestias, la salud del colaborador se verá involucrada agravando las lesiones causadas por permanecer largor periodos de tiempo con una mala postura.

Según **ÁLVAREZ, F; FAIZAL,E (2012)** define a los riesgos ergonómicos como: *“las cargas de trabajo que a su vez dependen de otros factores como: cantidad, peso excesivo, características personales, mayor o menor esfuerzo físico o intelectual, duración de la jornada, ritmos de trabajo, comodidad del puesto de trabajo.”* (p.112)

Según **EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, (2014)** define a la ergonomía como:

El espacio físico de trabajo, ambiente térmico, ruidos, vibraciones, posturas de trabajo, desgaste energético, carga mental, fatiga nerviosa, carga de trabajo, y todo aquello que pueda poner en peligro la salud del trabajador y su equilibrio psicológico y nervioso. En definitiva, se ocupa del confort del individuo en su trabajo (p.3)

Al momento de hablar de ergonomía hablamos del ambiente físico donde se desempeña las actividades diarias de un trabajador, la ergonomía busca que los colaboradores se adapten a posturas correctas para realizar el trabajo evitando cansancio corporal y facilitando la realización de tareas designadas.

Riesgos Psicosociales

Según **WERTHER, W; DAVIS, K; GUZMÁN, M. (2014)** Define a los riesgos psicosociales como: *“El conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos de carácter individual, otros referidos a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales.”*(p.p 297-298)

Son los factores que se relacionan directamente entre el colaborador y su trabajo es decir el medio ambiente, la satisfacción que tiene al momento de ejecutar sus labores, y las condiciones de bienestar que le ofrece la institución donde labora, al no satisfacer este tipo de factores el individuo puede experimentar afecciones a la salud de tipo físico psíquica o social, lo que ocasionaría un bajo desempeño y el no cumplimiento de las metas establecidas por la organización y por el mismo colaborador.

Según **ÁLVAREZ, F; FAIZAL, E. (2012)** definen a los riesgos psicosociales como:

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como el desarrollo del trabajo.
(p.114)

Riesgos Mecánicos

Los riesgos mecánicos aparecen al momento de que un trabajador manipula herramientas manuales así como maquinaria, vehículos de elevación o transporte de material, estos factores pueden causar lesiones afectando la salud de los colaboradores ya sea de una forma leve hasta un grado más avanzado el cual sea la pérdida de una parte del cuerpo, imposibilitando al colaborador de una forma permanente.

Según el **MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES –SEGURIDAD (2008)** los factores que son: *“Generados por la maquinaria, herramientas, aparatos de izar, instalaciones, superficies de trabajo, orden y aseo. Son factores asociados a la generación de accidentes de trabajo.”* (p. 02)

Según **ÁLVAREZ, F; FAIZAL, E (2012)** definen a los riesgos mecánicos como: *“Los lugares o espacios de trabajo, las máquinas, las herramientas y demás objetos presentes en el desarrollo de las labores, que pueden producir: caídas, aplastamientos, corte, atrapamientos o proyecciones de partículas en los ojos.”*(P115)

- **Factores derivados de las características del trabajo**

De acuerdo a **CORTÉS, J (2007)** en su libro seguridad e higiene del trabajo:

Incluyen las exigencias que la tarea impone al individuo que las realiza (esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de

atención, etc.) asociadas a cada tipo de actividad y determinantes de la carga de trabajo, tanto físicas como mentales, pudiendo dar lugar a la fatiga. Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la ergonomía, ciencia o técnica de carácter multidisciplinario que estudian la adaptación de las condiciones de trabajo al hombre. (p.23)

Son los requerimientos que utiliza una persona al momento de realizar sus actividades laborales diarias, este tipo de esfuerzo puede ser física como mental, la carga mental conlleva a procesos que comienza desde atención de la información, procesamiento de la información y la toma de decisiones este proceso varía según la persona, para que no exista un cansancio mental es recomendable facilitar los mensajes que se transmiten en la empresa, así como tomar pausas activas que ayuden al cerebro a relajarse, en cuanto al esfuerzo físico para evitar que se presente un cansancio físico es recomendable evitar transportar objetos pesados, y si la actividad laboral requiere que la persona se mantenga estática el lugar de trabajo debe ser amplio y que la persona pueda variar las posiciones en las que se desempeña.

- **Factores derivados de las características de la organización**

De acuerdo a **CORTÉS, J (2007)** en su libro seguridad e higiene del trabajo:

Se incluyen en este grupo a los factores debidos a la organización del trabajo (tareas que lo integran y su asignación a los trabajadores, horarios, velocidad de ejecución, relaciones jerárquicas, etc.) se consideran:

Factores de organización temporal (jornada y ritmo de trabajo, trabajo a turno o nocturno, etc.)

Factores dependientes de la tarea (automatización, comunicación, status, posibilidad de promoción, complejidad, monotonía, minuciosidad, identificación con la tarea, iniciativa, etc.)

Estos factores pueden provocar problemas de insatisfacción, estrés y otros, de cuyo estudio se encarga la psicóloga. (p.23)

- **Seguridad Industrial**

Según **CHIAVENATO, I. (2007)** define a la seguridad industrial como:

El conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo (p.336)

Según **MANCERA, M Y OTROS. (2012)** define a la seguridad industrial como:

Como el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación y control de las causas que generan accidentes de trabajo, su principal objetivo es detectar, analizar, controlar y prevenir los factores de riesgo específicos y generales en los lugares de trabajo, que contribuyen como causa real o potencial a producir accidentes de trabajo (p.120)

Al hablar de seguridad industrial se menciona a la formación de personas capaces que tengan la formación adecuada para analizar, evaluar, organizar, planear, dirigir, e identificar los factores que pueden afectar el rendimiento o a la salud profesional de los colaboradores de una empresa, al mismo tiempo desarrollar medidas las cuales sirvan para prevenir y evaluar los factores que se relacionan con la provocación de los accidentes y enfermedades profesionales.

Según la **OMS (2008)** dice:

La salud es el estado de bienestar físico, mental y social". Esta última definición tiene en cuenta que el ser humano posee funciones psíquicas, intelectuales y emocionales. Otro aspecto importante a destacar es el concepto de salud humana, personal e individual, diferente para cada tipo de persona, ligado a su aspecto subjetivo y difícil de valorar hasta que se pierde. A la vista, de lo expuesto se puede establecer que cuando se habla de salud laboral se está refiriendo al "estado de bienestar físico, mental y

social del trabajador”, que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral. (p. 2)

Según **CORTÉS, J. (2007)** en su libro seguridad e higiene del trabajo: *“Es la técnica no médica de prevención, cuya finalidad se centra en la lucha contra los accidentes de trabajo, evitando y controlando sus consecuencias.”*

Son normas que buscan evitar accidentes, incidentes o enfermedades profesionales, estar mismas normas buscan crear un ambiente propicio el cual permita trabajar de una forma segura, toda institución debe cumplir con los parámetros establecidos por la constitución Del Ecuador.

La seguridad industrial se refiere a todo tipo de acción que nos permita identificar, evaluar y controlar los riesgos que se pueden presentar en el lugar de trabajo, los mismos que pueden presentar enfermedades profesionales o deteriorar la salud de los trabajadores, esto puede originar incapacidad laboral la cual puede ser: temporales, parcial o permanente y total permanente, por lo tanto el objetivo principal de la seguridad industrial es el de salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores a través de normas y condiciones adecuadas las mismas que ayuden a evitar y reducir los riesgos en el trabajo a los que se exponen los trabajadores a lo largo de su jornada laboral.

2.4.1.1 Gestión del talento humano

Según **CHIAVENATO, I. (2002)** según su libro gestión de talento humano define como:

La gestión de talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la

organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.(p.6)

La gestión de talento está relacionada directamente con el clima y la cultura organizacional, también con las políticas que rigen la institución, cuando existe una buena gestión de talento humano esto se ve relacionado en la productividad de cada uno y de todos los colaboradores de la organización.

Según **CHIAVENATO, I. (2002)** define a la gestión de talento humano como:

Las personas constituyen el principal activo de la organización; de ahí la necesidad de que ésta sea más consciente y esté más atenta de los empleados. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados.
(p.9)

Se puede definir a los recursos humanos a los colaboradores y al aporte que proporcionan dentro de la organización, por lo que se puede definir a la gestión de talento humano como la organización y desarrollo personal y profesional del talento humano, lo que busca la gestión del talento humano es la de desarrollar y aumentar las capacidades de los colaboradores para que su desempeño laboral aumente día tras día.

Según **LLEDO, P. (2011)** Afirma que:

los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutarlas actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos.
(<http://gestiondetalentohumano.bligoo.com.co/definicion-de-gth-deautores#>)

2.4.2 Fundamentación Variable Dependiente

- **Satisfacción Laboral**

- **Definición**

Según **KINICKI, A; KREITNER, R (2003)** define como:

La satisfacción en el trabajo es una respuesta afectiva o emocional a diversos aspectos del trabajo que se desempeña. Ello significa que no se trata de un concepto unitario. En su lugar, un apersona puede estar relativamente satisfecha con un aspecto de su trabajo e insatisfecha con uno o más aspectos adicionales. (p. 154)

La satisfacción laboral viene a ser la respuesta de agrado de los colaboradores en cuanto a su puesto de trabajo y las funciones que realiza dentro de la institución, esto no significa que todo dentro de la organización le causa un estado de bienestar, pueden existir factores que no sean de su agrado los cuales se conviertan en impedimentos para realizar sus actividades diarias lo que afectara al cumplimiento de objetivos tanto organizacionales como personales.

Se han evidenciado factores que pueden afectar la satisfacción laboral de los colaboradores dentro de una empresa, entre estos se pudo encontrar: relaciones interpersonales, relaciones familiares, economía, objetivos personales.

Existen dos maneras en las cuales se puede estudiar a la satisfacción laboral la primera es en un enfoque general, es decir evalúa la satisfacción general de las personas en las organizaciones, y el enfoque en facetas, que estudia de una manera más minuciosa los diferentes aspectos que conforman al trabajo, es decir sus relaciones interpersonales dentro de la organización, las condiciones en las que debe trabajar, las remuneraciones e incentivos y la seguridad que brinda la institución a los empleados.

De acuerdo a **SPECTOR, P (2002)** menciona que:

En años recientes la satisfacción laboral adquirió una importancia cada vez mayor debido a sus efectos potenciales sobre variables que preocupan más a los empleados que a las organizaciones. La relación de la satisfacción laboral con la salud y el bienestar es de interés particular. (p.206)

Una persona es más productiva cuando presenta un estado amínico y de bienestar optimo, lo que contribuye al desempeño laboral, un colaborador busca un puesto de trabajo donde pueda explotar sus capacidades y habilidades, también exige que el puesto de trabajo le ofrezca libertad en la de toma de decisiones, confianza, desafíos organizacionales en donde se demuestre su intelecto, ya que si las tareas propuestas son repetitivas y muy fácil de realizar el empleado podría experimentar un aburrimiento, pero se debe tomar en cuenta que la abundancia de retos propuestos en una plaza de trabajo puede ocasionar perdida del interés, sentimiento de fracaso y frustración.

- **Evaluación de la satisfacción laboral.**

La satisfacción laboral es evaluada gracias a la información que se obtiene de los colaboradores de cómo perciben su trabajo, esta información es recolectada ya sea a través de herramientas como cuestionarios, entrevista o la aplicación de escalas siendo esta ultima la más usual.

Las escalas que más se utilizan son:

- **Job Descriptive Index (JDI):** Trabajo, salario, ascensos, supervisión y compañeros de trabajo
- **Minnesota Satisfaction Questionare (MSQ):** dos versiones de cien y veinte reactivos las dos evalúan aspectos importantes en la satisfacción laboral.

Siendo estas escalas herramientas las cuales evalúan las facetas más relevantes de la satisfacción laboral

- **Motivación.**

Según **MARTÍNEZ, M (2012)** define a la motivación como: *“Las necesidades y las metas constituyen la base para diseñar el proceso básico de la motivación”*. (p, 21)

La motivación son los estímulos que impulsan a una persona a realizar una determinada acción con el fin de alcanzar metas y cumplir objetivos.

LUTHANS, F (2008) afirma que: *“La motivación es un proceso que inicia con una deficiencia fisiológica o psicológica, o necesidad, la cual activa un comportamiento o tendencia que se dirige hacia una meta u objetivo”* (p.158)

Una motivación puede venir desde cualquier aspecto de la vida cotidiana, lo que servirá como un incentivo para comportarnos de una determinada manera o realizar una acción la cual conlleve al cumplimiento de metas u objetivos ya sea personales u organizacionales.

- **Motivación Laboral.**

Toda motivación nace de una necesidad que se desea cubrir, en el área laboral se presentan cuando existen objetivos que se desean alcanzar, esta motivación tiene un componente extrínseco, esto quiere decir que está influenciado por las satisfacciones que obtiene un colaborador, esta pueden ser en forma de salarios, relaciones interpersonales, desarrollo personal, etc. Y un componente intrínseco, el cual trata sobre las características del trabajo, es decir si la persona se siente a gusto con lo que realiza.

En las gerencias hoy en día cumplen un trabajo peculiar el cual es, enfocarse a las necesidades que presentan los trabajadores con el propósito de encaminar su comportamiento, cuando existe la presencia de incentivos que se relacionan con las necesidades colaborador, pueden ser tomados como una guía para motivar al resto del personal.

En el ciclo motivacional cuando un empleado cumple con las expectativas de la organización esta lo compensa con incentivos o recompensas, logrando que las necesidades que motivaron a que se realicen acciones determinadas llegaran a satisfacerse, lo que provocara la aparición de nuevas y distintas necesidades lo que ocasionara que el ciclo motivacional inicie nuevamente.

Gráfico N 2.4 Ciclo motivacional.



Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel
Fuente: Keith Davis- John Newstrom.

Existen tres tipos de impulsos dominantes en las personas, estos son:

- **Hacia el logro:** El cual habla del deseo de alcanzar metas, objetivos y lograr éxito.
- **Hacia la Filiación:** Buscan rodearse de personas con éxito y entablar amistades las cuales le causaran satisfacción personal.
- **Hacia el Poder:** Asumen riesgos para poder influenciar en la organización.

Cada persona es dominada por un cierto tipo de impulso por lo que las organizaciones deben reconocer las actitudes de todos y cada uno de los colaboradores en el área laboral, para así poder tratarlos de formas diferentes, al

momento que se identifica el impulso motivacional que posee un colaborador se podrá establecer una comunicación teniendo en cuenta sus necesidades.

- **Modelos Motivacionales.**

La motivación puede ser explicada con varios modelos entre los más conocidos encontramos:

- La jerarquía de necesidades de Maslow que sostiene que no todas las necesidades humanas son de igual intensidad, pero que aparecen en un orden definido.
- El modelo de los dos factores de Herzberg, en el que se señala que diferentes tipos de factores, no siempre relacionados, producen bienestar o malestar. Este modelo destaca dos factores, los de mantenimiento y los motivacionales.
- El modelo de expectativas que es uno de los enfoques más aceptados de motivación, desarrollado por Victor H. Vroom, el cuál manifiesta que la motivación es producto de tres factores: valencia (cuando la persona desea una recompensa), expectativas (su propio cálculo de las probabilidades de que el esfuerzo genere el rendimiento adecuado) y la instrumentalidad (su cálculo de que el rendimiento genere la recompensa).

- **Rendimiento laboral.**

Según **SPECTOR, P (2002)** en relación al rendimiento laboral menciona que: *“para que una organización alcance sus objetivos, cada empleado debe realizar sus tareas en un nivel razonable de eficiencia”* (p.218).

Al momento de hablar de rendimiento laboral, estamos hablando de los resultados de obtenidos dentro de la institución utilizando los recursos materiales y humanos que nos ofrece la empresa para alcanzar metas u objetivos propuestos por la institución.

En la actualidad las empresas buscan mejorar significativamente el rendimiento en sus colaboradores, para poder generar más productividad y al mismo tiempo ganancias, el rendimiento laboral está relacionado con el comportamiento de los trabajadores dentro de la institución. El rendimiento laboral incluye acciones que son utilizadas para el cumplimiento de metas y objetivos de la organización, las mismas que pueden ser medidas y evaluadas en función de las competencias de cada individuo.

En cuanto a las evaluaciones al rendimiento de los empleados, estas pueden ser de dos formas, informales y formales, las evaluaciones informales se las puede realizar a través de la observación basándose en la intuición que posee el evaluador, por otro lado las evaluaciones formales son más precisas y poseen un grado más alto de credibilidad.

- **Factores de Rendimiento Laboral.**

En el rendimiento laboral se ha podido evidenciar varios factores que influyen en los colaboradores, estos son:

- **Factores Internos:**

Son aquellos que pueden ser manejados, controlados y modificados desde el interior de la empresa, estos factores pueden ser divididos en cinco partes.

- a) Liderazgo
- b) Estructura organizacional
- c) Cultura de la empresa
- d) Relaciones interpersonales

- **Factores Externos:**

Se refiere al medio ambiente con el cual interactúa la organización, como pueden ser:

- a) Factores familiares

- b) Factores personales
- c) Factores Higiénicos y ambientales

- **Motivación:**

Es uno de los factores que más afecta en el desempeño laboral de los trabajadores y al mismo tiempo en la productividad de la empresa, ya que se depende de un buen rendimiento para que exista una productividad eficiente, por lo que es necesario que en las empresas exista una política de motivación laboral entre los colaboradores, no siempre se busca que la motivación sea monetaria.

Existen factores que pueden afectar directamente la motivación, entre los principales podemos mencionar:

- a) Ambiente de trabajo
- b) Objetivos planteados
- c) Reconocimiento del trabajo
- d) Participación de los colaboradores
- e) Desarrollo profesional

- **Obligaciones.**

Las obligaciones que tienen los trabajadores dentro de una empresa son las siguientes:

De acuerdo al **CÓDIGO DEL TRABAJO (2005)** en relación a las obligaciones del trabajador menciona como obligación del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;*
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por*

caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

j) Las demás establecidas en este Código.(Art. 45)

Estas obligaciones son proporcionadas por las leyes Ecuatorianas las mismas que se deben cumplir a cabalidad, de esta manera asegurando que el trabajo dentro de las instituciones, sean seguro y al mismo tiempo que exista un ambiente favorable donde se puedan realizar las actividades laborales de una forma eficiente, evitando problemas entre empleador y empleado.

- **Evaluación del rendimiento o desempeño laboral.**

Según **WERTHER, W-DAVIS, K (2008)** menciona que: “*Es necesario que cada organización cuente con un sistema formal de evaluación del desempeño, donde cada supervisor y directivo revise el avance, logros y dificultades que cada colaborador tiene en sus áreas de trabajo.*” (p.306)

Esto será una herramienta la cual sirva para beneficiar a la organización ya que permitirá mejorar la calidad del trabajo de los colaboradores y a la vez permitirá que se sientan más a gusto en su puesto de trabajo ya que desarrollaran de una manera eficaz las tareas que se le sean asignadas.

Las técnicas de evaluación de desempeño más utilizadas son:

- Escalas de puntuación
- Listas de verificación
- Método de registro de acontecimientos notables
- Escalas de calificación conductual
- Método de verificación de campo
- Métodos de evaluación comparativa
- Estimación de conocimientos y asociaciones

2.5 Hipótesis.

Los Riesgos Laborales inciden en el Rendimiento Laboral del personal de enfermería del “Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda.

2.6 Señalamiento de Variables.

2.6.1 Variable Independiente.

- Riesgos Laborales.

2.6.2 Variable Dependiente:

- Rendimiento Laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.7 Enfoque

El presente trabajo está enmarcado en el enfoque cuali-cuantitativo, es cualitativo debido a que tiene como objeto describir las cualidades de un fenómeno, tantas como le sea posible, mientras que es cuantitativo porque permite la examinación de los datos de forma numérica, especialmente con la aplicación de la estadística. Para que esta metodología sea posible se requiere que exista una relación de naturaleza lineal entre los elementos del problema de investigación, es decir que entre ambos haya claridad, que sea posible definirlos y limitarlos.

3.8 Modalidad Básica De La Investigación

Para continuar, sustentar y lograr profundizar la presente investigación acudí a las siguientes fuentes de información Crítico-Propositivo la misma que ser examinada de manera cualitativa y cuantitativa ya que se estudiara a los Riesgos Laborales y el Desempeño Laboral en el lugar donde se suscitan.

3.8.1 Bibliográfica Documental

Se usa la modalidad Bibliográfica debido a que se ha recurrido a fuentes bibliográficas correspondientes a varios autores que se han interesado en investigar y exponer ideas propias referentes a las variables escogidas para favorecer la argumentación y defensa del problema de investigación.

Para la elaboración del marco teórico se ha recolectado información de libros, tesis de grado, y revistas; relacionados con los Riesgos Laborales y el desempeño laboral.

3.8.2 De Campo

El trabajo se apoyó en la modalidad de campo debido a que se ha contara con la colaboración del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda, para la recopilación de información utilizada en la presente investigación facilitando el contacto directo con la realidad del objeto de estudio.

3.9 Niveles De Investigación

3.9.1 Exploratorio.

La presente investigación tiene como propósito explorar todo lo correspondiente con los Riesgos Laborales y el Desempeño Laboral , y así tener una clara idea de la realidad, por ende buscar soluciones alternas para manejar los Riesgos Laborales y mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la Cuidad de Guaranda.

3.9.2 Descriptivo

Por otro lado la investigación descriptiva tiene como finalidad encontrar las características que tiene la presente investigación, es decir describir el fenómeno estudiado como son los tipos de Riesgos y como afectan estos en el Desempeño Laboral de los colaboradores.

3.9.3 Explicativa

Al momento de querer comprobar la hipótesis, tenemos como opción proponer una alternativa al problema, con la finalidad de contribuir con soluciones las mismas que nos permitan abordar el problema de una manera eficaz.

3.10 Población

La presente investigación tendrá lugar en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar en el periodo Octubre 2015- Marzo 2016.

La población se encuentra distribuida de la siguiente manera: cantón Guaranda provincia Bolívar.

Tabla N. 3.1: Población

Personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro	Sexo	Cantidad	Porcentaje
	Masculino	15	22%
	Femenino	53	78%
	Total	68	100%

Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

Fuente: Hospital Alfredo Noboa Montenegro

3.11 Operacionalización de variables

3.11.1 Operacionalización variable independiente

Tabla N. 3.2: Operacionalización Riesgos Laborales (V.I.)

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Los Riesgos Laborales son definidos como los peligros existentes en el ambiente de trabajo, son todos aquellos factores que puedan causar daños a la salud de un colaborador	Ambiente de trabajo	Bueno Deficiente	¿Se siente a gusto en el área de trabajo donde se desempeña? ¿Existen condiciones en el área donde labora que puedan ser perjudiciales para la salud?	Encuesta Cuestionario Entrevista Guía de la entrevista
	Factores	Internos Externos	¿El cumplimiento de reglamentos dentro de la institución ayuda en la disminución de accidentes laborales?	
	Daños	Temporales Permanentes	¿Ha presenciado accidentes laborales los cuales han dejado daños significativos en algún colaborador?	

Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

3.11.2 Operacionalización variable independiente

Tabla N. 3.3: Operacionalización Rendimiento Laboral (V.I.)

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
El Rendimiento Laboral es la relación existente entre los medios empleados para obtener metas u objetivos el resultado que se consigue	Metas	Compromiso Motivación Auto Realización	¿Existen otro tipo de motivaciones aparte de la económica para realizar su trabajo? ¿Siente que ha podido desarrollarse profesionalmente?	Encuesta Cuestionario Entrevista
	Objetivos	Personales Organizacionales	¿Cumple con todos los objetivos propuestos por la institución? ¿Sus objetivos personales intervienen con su rendimiento laboral?	Guía de la entrevista
	resultados	Largo plazo Corto plazo	¿Qué resultados se logran alcanzar con más facilidad?	

Elaborado por: Freddy Brito

3.12 Recolección de Información.

La información fue obtenida a través de la observación, con la aplicación de encuestas y entrevistas realizadas directamente a los colaboradores del área de enfermería del hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Los datos que fueron obtenidos serán analizados de una forma más meticulosa En una hoja de cálculo de Microsoft Excel, con el objetivo de comprender mejor lo que se debe realizar.

3.13 Procesamiento de la información.

Con la información que se obtuvo mediante las encuestas realizadas a los colaboradores del Hospital Alfredo Noboa Montenegro se procede a analizar y revisar los datos adquiridos, se procede a tabular la información lo que facilitara su ordenamiento.

3.14 Técnicas e instrumentos

- **Técnica**

- Encuesta
- Entrevista

- **Instrumento**

- Cuestionario
- Guía de la entrevista

3.15 Recolección de Información.

La información obtenida para la presente investigación fue recopilada por medio de técnicas de encuestas y entrevistas aplicadas a los trabajadores del hospital Alfredo Noboa Montenegro. La justificación y las ventajas se obtuvieron del

estudio a los colaboradores y se terminó con la aplicación y realización de encuestas y entrevistas cuyos resultados serán analizados para plantear estrategias con la finalidad de alcanzar objetivos propuestos.

Tabla N: 3.4 Recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para investigar los Riesgos Laborales y el Rendimiento Laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar.
2. ¿De qué personas u objetos?	De 68 empleados
3. ¿Sobre qué aspectos?	Riesgos Laborales Rendimiento Laboral
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	El investigador: Freddy Brito
5. ¿Cuándo?	Fecha: Periodo Agosto 2015-Febrero 2016
6. ¿Dónde?	Hospital Alfredo Noboa Montenegro Guaranda Provincia de Bolívar.
7. ¿Cuántas veces?	Una vez
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Técnica: La encuesta, entrevista
9. ¿Con qué?	Instrumento: Cuestionario, guía de la entrevista.
10. ¿En qué situación?	En una situación favorable.

Fuente: Hospital Alfredo Noboa Montenegro

Elaborado por: Freddy Brito

3.16 Procesamiento y análisis

- **Procesamiento.**

- Se examina meticulosamente la investigación, y se depura la información innecesaria, defectuosa, incompleta y repetida.
- De ser necesario se incrementa o sustenta definiciones con el objetivo de que se corrija las falencias en las respuestas.
- Selección de la técnica a desarrollarse en el proceso de recolección de la información y reajustar datos con el propósito de entregar resultados concretos.

- **Análisis**

- Análisis de los resultados estadísticos, recalando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el o los aspectos que se necesiten se fundamentará.
- Comprobación de hipótesis, el procedimiento del cálculo del chi cuadrado
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones, con el objetivo de proponer una alternativa para dar solución al problema de investigación.

CAPÍTULO IV

Análisis e Interpretación De Resultados

5.1 Análisis e Interpretación de resultados de la encuesta aplicada al personal de enfermería

Pregunta 1: ¿Ha presenciado algún tipo de accidente en el área donde desempeña sus funciones?

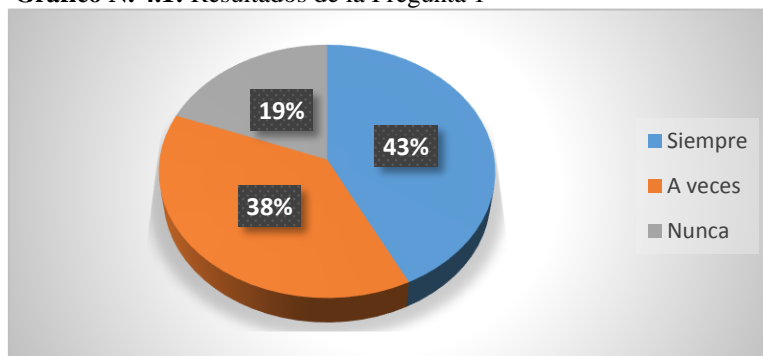
Tabla N.4.1: Resultados de la Pregunta 1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	43%
A veces	26	38%
Nunca	13	19%
Total	68	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.1: Resultados de la Pregunta 1



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: Los resultados de las encuestas muestran que un 43% lo que representa 29 personas dijeron que si han presenciado algún tipo de accidente dentro del área donde laboran, por otra parte 26 personas es decir el 38% supieron indicar que los accidentes laborales no son muy frecuentes y solo 13 personas, un 19% de la población, dijeron que nunca han presenciado ningún tipo de accidente dentro de la institución

Interpretación: Los accidentes laborales son los factores que se presentan en los lugares de trabajo, los mismos que pueden afectar a la salud de los colaboradores de una manera directa, muchos accidentes pueden provocar grandes consecuencias, imposibilitando a las personas para que realicen sus labores asignados, estas

imposibilidades pueden ser temporales, permanentes o en los casos más graves pueden provocar la muerte, lo que provocaría que se produjeran pérdidas para la institución.

Pregunta 2: ¿Puede realizar su trabajo de una forma normal durante toda la jornada laboral?

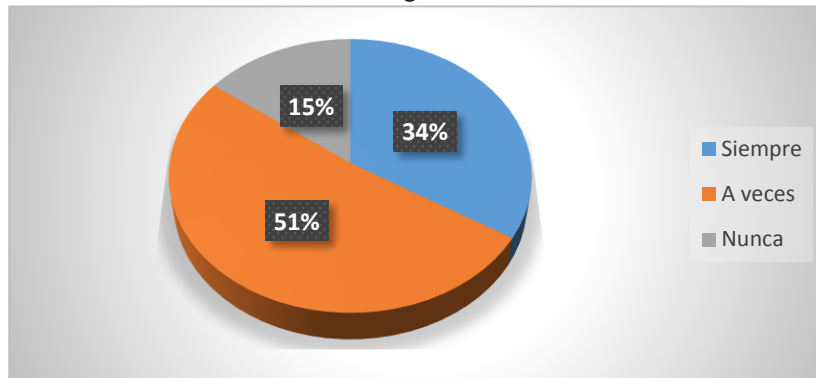
Tabla N.4.2: Resultados de la Pregunta 2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	34%
A veces	35	51%
Nunca	10	15%
Total	68	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.2: Resultados de la Pregunta 2



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: después de las encuestas realizadas a 23 colaboradores lo que corresponde al 34% manifiestan que siempre realizan sus actividades sin ninguna dificultad, mientras que 35 personas, es decir el 51% manifestaron que no todo el tiempo pueden desempeñar con normalidad las actividades que se les asigna durante el día y tan solo 10 personas, representadas por el 15% manifestaron que no logran laborar con tranquilidad.

Interpretación: El realizar un trabajo con normalidad dentro de la institución es importante para los colaboradores de una organización, ya que pueden explorar y aprovechar aptitudes, actitudes y capacidades lo que servirá para poder realizar trabajos de una manera eficiente, lo que provocara que la institución genere una

mejor productividad, por lo que se incrementaran las ganancias para dicha institución.

Pregunta 3: ¿En lo personal ha sufrido algún tipo de accidente laboral?

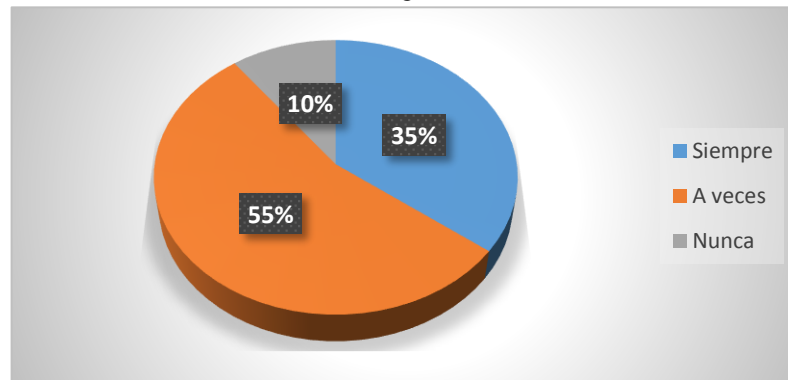
Tabla N. 4.3: Resultados de la Pregunta 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	35%
A veces	37	54%
Nunca	7	10%
Total	68	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.3: Resultados de la Pregunta 3



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: A través de las encuestas aplicadas a los colaboradores se puede determinar que 24 trabajadores, es decir el 35% de la población manifestó que siempre se sufre un tipo de accidente dentro de la institución, sin embargo 37 trabajadores, lo que corresponde al 54% de los colaboradores dijeron que no siempre se está expuesto sufrir accidentes cuando se realizan las actividades diarias y tan solo 7 personas lo que representa al 10% de la población encuestada informo que nunca había sufrido ningún tipo de accidente en la institución.

Interpretación: Al momento de que un colaborador ha experimentado algún tipo de accidente laboral, ya haya sido este leve o grave provocara en los colaboradores un estado de alarma, ya que se presentaran temores al momento de realizar tareas iguales o similares dentro de la institución, lo mismo que dificultara el cumplimiento de objetivos organizacionales, retrasando las labores lo que originara perdidas económicas dentro de las instituciones.

Pregunta 4: ¿Ha recibido alguna capacitación sobre riesgos laborales?

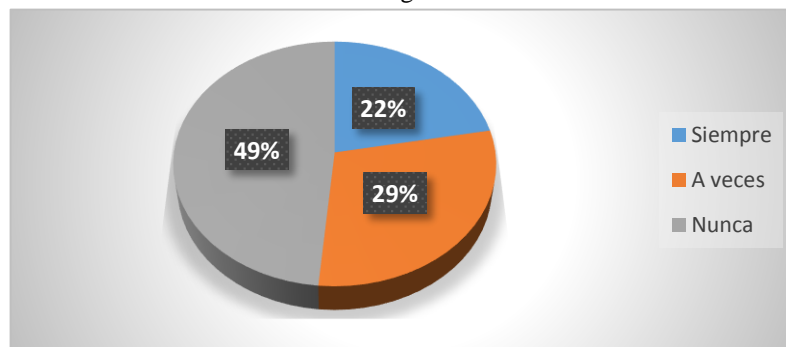
Tabla N. 4.4: Resultados de la Pregunta 4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	22%
A veces	20	29%
Nunca	33	49%
Total	68	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.4: Resultados de la Pregunta 4



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: El 22% de los encuestados es decir 15 personas manifestaron que si se impartió capacitaciones acerca de los riesgos laborales, por otro lado, 20 personas, representadas por el 29% de las personas encuestadas manifestaron que no siempre se reciben capacitaciones relacionadas a estos temas, y 33 personas, lo que equivale al 49% de los colaboradores manifestó que nunca se les impartió una capacitación referente a riesgos laborales.

Interpretación: Las capacitaciones dentro de las instituciones son de suma importancia ya que esta sirve para actualizar los conocimientos que tiene sobre un determinado tema, es recomendable impartir las mismas ya que a través de esto se busca mejorar los conocimientos, actitudes, habilidades y conductas de una persona en sus puestos de trabajo, lo que facilitará que se puedan realizar tareas con eficiencia y al mismo tiempo mejorar su forma de actuar ante situaciones que no sean comunes dentro de la institución y la forma de relacionarse con los compañeros de trabajo.

Pregunta 5: ¿Opina que los riesgos laborales se presentan de una manera más alta según las actividades que se realicen?

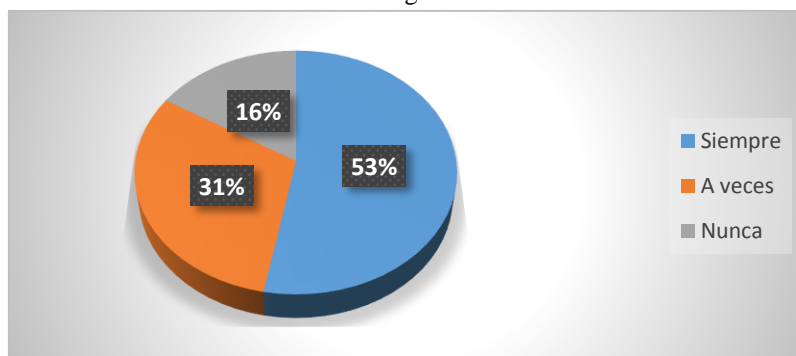
Tabla N. 4.5: Resultados de la Pregunta 5

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	53%
A veces	21	31%
Nunca	11	16%
Total	68	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.5: Resultados de la Pregunta 5



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: 33 personas lo que representa el 53% de la población encuestada, estaba de acuerdo que los riesgos laborales aumentan según la actividad que se realice, mientras que 21 personas, es decir el 31% de los encuestados dijeron no estaban totalmente de acuerdo y en una cantidad baja tan solo 11 personas lo que equivale al 16% de los colaboradores manifestó que los riesgos laborales no aumentan por las actividades que realicen los colaboradores.

Interpretación: Toda actividad laboral puede ocasionar que se presenten riesgos o enfermedades profesionales, pero según las actividades que se realicen es más probable que se presenten con más facilidad, las labores que se realizan dentro de una oficina pueden ocasionar problemas ergonómicos ya que muchas veces las personas no poseen conocimientos acerca de las posturas correctas para realizar sus actividades diarias, en cuanto a las personas que trabajan o manejan herramientas o maquinarias son los colaboradores que más expuestas a sufrir o presenciar

accidentes laborales ya que muchas ocasiones no se trabaja con las medidas de seguridad necesarias.

Pregunta 6: ¿Al momento de realizar una labor con éxito sus colaboradores lo reconocen?

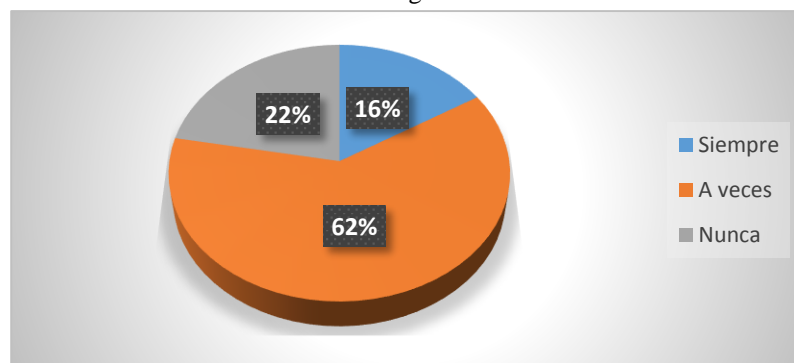
Tabla N. 4.6: Resultados de la Pregunta 6

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	16%
A veces	42	62%
Nunca	15	22%
Total	68	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.6: Resultados de la Pregunta 6



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: 11 personas encuestadas lo que es representado por el 16% expreso que sus compañeros siempre lo felicitan al momento de realizar una labor con éxito, por otro lado 42 personas es decir 62% manifestaron que no siempre es reconocido el trabajo exitoso y quince personas o sea el 22% de la población manifestó que nunca se reconoce el labor realizado por parte de los colaboradores.

Interpretación: El reconocimiento de las tareas realizadas con éxito por parte de los compañeros es importante ya que influye directamente con la autoestima del colaborador, incentivando al mismo para que busque las alternativas para culminar las actividades que se le otorgan de una manera eficiente, este tipo de motivación vendría a ser efectivo dentro de la empresa ya que los trabajadores se verán contagiados por el positivismo de otros colaboradores al ver que su trabajo es reconocido por los colaboradores de la institución.

Pregunta 7: ¿Al momento de tomar decisiones importantes se consulta con todo el personal?

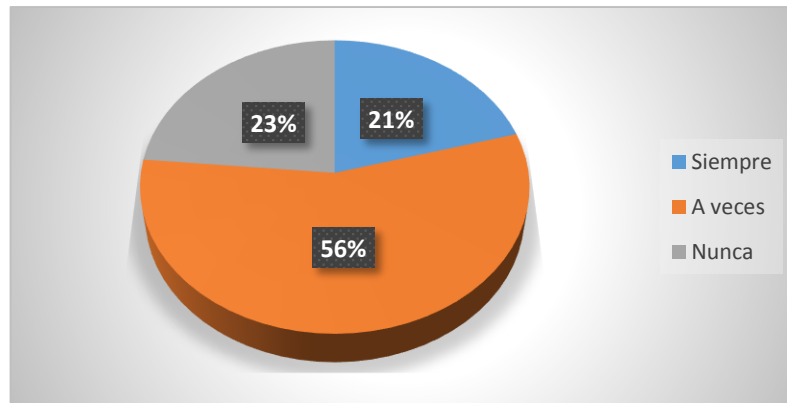
Tabla N. 4.7: Resultados de la Pregunta 7

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	21%
A veces	38	56%
Nunca	16	24%
Total	68	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.7: Resultados de la Pregunta 7



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: Basándonos en los resultados de las encuestas realizadas se puede determinar que el 21% es decir 14 trabajadores informaron que siempre se consulta con el personal al momento de tomar decisiones importantes, por otro lado 38 lo que representa al 56% personas manifestaron que muchas veces no se consulta con todo el personal, mientras que 16 lo que corresponde al 24% personas dijeron que nunca se toma en cuenta a todo el personal.

Interpretación: Cuando los colaboradores son tomados en cuenta al momento de tomar decisiones sean estas de suma importancia o no, crea en los trabajadores un sentimiento de pertenencia lo que ocasionara que, estos se sientan como parte de la institución, logrando que se trabajen con más empeño y busquen cumplir con todos los objetivos planteados de la mejor manera, ayudando al fortalecimiento de la organización.

Pregunta 8. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?

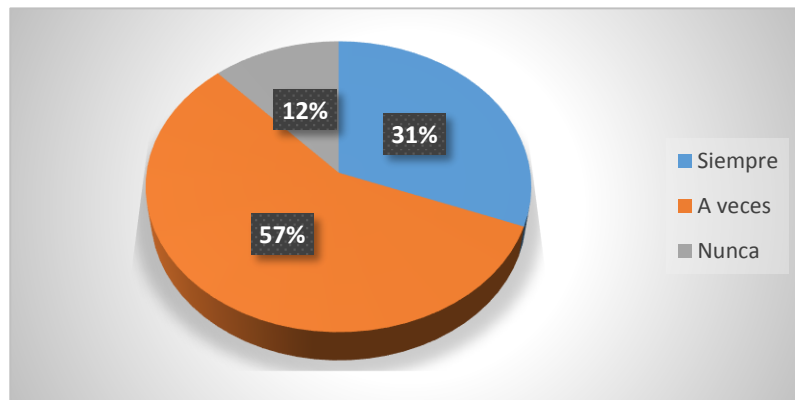
Tabla N. 4.8: Resultados de la Pregunta 8

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	31%
A veces	39	57%
Nunca	8	12%
Total	68	100

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.8: Resultados de la Pregunta 8



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: Veinte y un personas, lo que es representado por el 31% manifestó que siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza dentro de la institución, por otra parte treinta y nueve personas es decir 57% dijo que no siempre se siente gusto con el trabajo realizado y ocho personas revelo que no se siente a gusto con lo que realiza dentro de la institución.

Interpretación: Al momento que un trabajador se siente satisfecho con el trabajo que realiza, demuestra que se encuentra motivado y comprometido con la institución, para que un trabajador se sienta satisfecho con su trabajo influyen varios factores como pueden ser el clima laboral, la cultura que maneje la institución y las relaciones interpersonales que tenga con sus colaboradores, si estos factores son favorables los colaboradores trabajarán con una mayor eficacia.

Pregunta 9: ¿Se siente a gusto al momento de trabajar en conjunto con sus colaboradores?

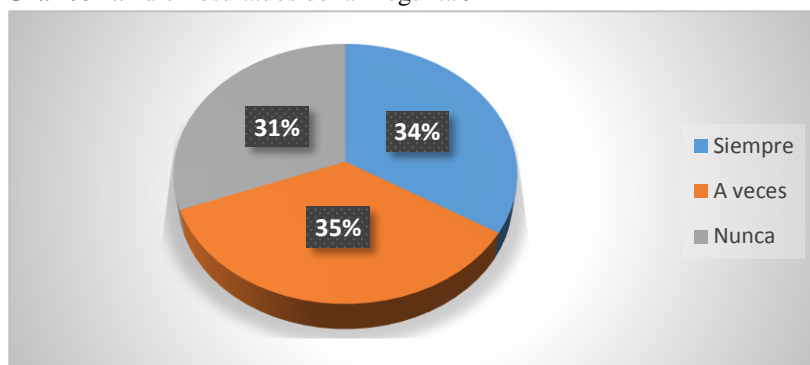
Tabla N. 4.9: Resultados de la Pregunta 9

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	34%
A veces	24	35%
Nunca	21	31%
Total	68	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.9: Resultados de la Pregunta 9



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: 23 de 68, lo que equivale al 34% de los trabajadores encuestados manifestaron que siempre que deben trabajar junto a un colaborador se sienten a gusto y lo hacen sin ningún inconveniente, por otra parte 24 personas lo que es representado por el 35% manifestó que muchas veces es grato trabajar junto a un colaborador y por otra parte 21 encuestados, es decir un 31% manifestó que no les gusta trabajar junto a otra persona.

Interpretación: El trabajar con colaboradores no siempre es beneficioso para la empresa ya que muchas ocasiones existen problemas entre colaboradores, lo que dificulta que se pueda laborar y cumplir objetivos planteados previamente por los directivos de una organización, por otra parte cuando existen buenas relaciones interpersonales trabajar junto con colaboradores puede llegar a ser beneficioso para la institución ya que se cumplirían objetivos con mayor eficacia y se podría fortalecer las relaciones interpersonales.

Pregunta 10: ¿El trabajo de sus colaboradores influye en su desempeño laboral?

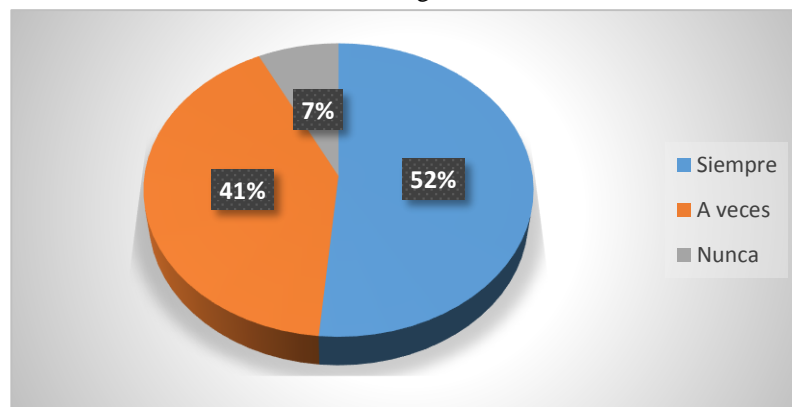
Tabla N. 4.10: Resultados de la Pregunta 10

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	51%
A veces	28	41%
Nunca	5	7%
Total	68	100

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.10: Resultados de la Pregunta 10



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: Basándonos en los resultados de las encuestas 35 trabajadores, es decir un 51% supo manifestar que las tareas que realizan sus colaboradores influye en el desempeño laboral de otros trabajadores, mientras que 28 personas, representado por el 41% dijeron que, muchas veces el trabajo de sus compañeros interviene en su desempeño laboral y tan solo 5 personas, lo que equivale al 7% supieron manifestar que su desempeño es el mismo diariamente, sin importar las actividades que realicen sus colaboradores.

Interpretación: Existen varios factores que influyen en el desempeño laboral de un individuo, los compañeros de trabajo pueden ser un factor muy común ya que no siempre existen relaciones interpersonales entre todos los colaboradores de trabajo, por lo que los trabajadores no pueden desempeñarse de una manera eficiente cuando no existe un clima laboral placentero, por otro lado cuando los colaboradores presentan una buena relación laboral se puede tomar a este factor de

una forma positiva ya que influenciaría al colaborador a trabajar con empeño y así cumplir con sus actividades de la mejor manera.

Pregunta 11: ¿Cree que los riesgos laborales afectan directamente al desempeño laboral?

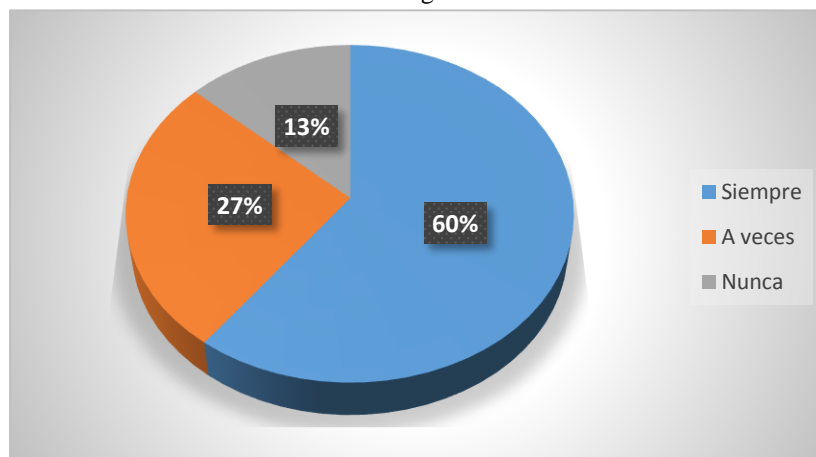
Tabla N. 4.11: Resultados de la Pregunta 11

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	41	60%
A veces	18	26%
Nunca	9	13%
Total	68	100,00%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.11: Resultados de la Pregunta 11



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: 41 personas, es decir el 60% de la población encuestada manifestó que los riesgos laborales afectan directamente al desempeño de los colaboradores, por otro lado 18 personas, lo que representa al 26% contestaron que no siempre afecta de una forma directa, mientras que 9 personas lo que equivale al 13% de la población dijo que no afectaba de ninguna manera en el desempeño.

Interpretación: Al momento que un colaborador haya presenciado un accidente dentro de la institución, se podría ver afectado su rendimiento en el puesto de trabajo ya que es un factor determinante para que los objetivos organizacionales se puedan lograr, una persona que haya sufrido algún tipo de accidente puede presentar temor al momento de efectuar alguna actividad que tenga una relación con el

accidente antes experimentado, esto provocará que se retrase el cumplimiento de las labores de la institución.

Pregunta 12: ¿En el área que se desempeña cuenta con las medidas de seguridad necesarias para realizar su trabajo de forma tranquila?

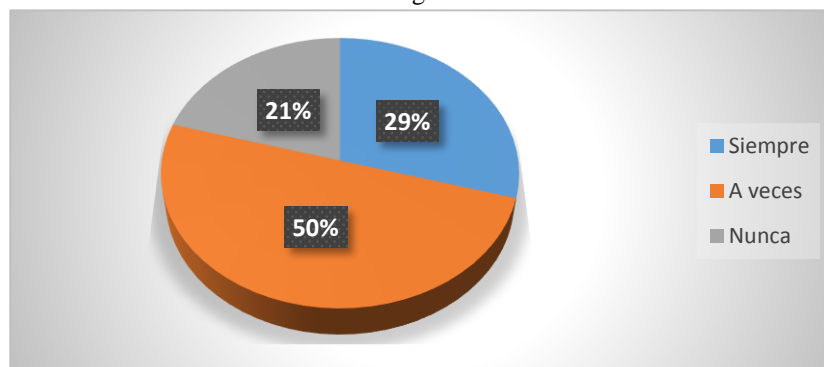
Tabla N. 4.12: Resultados de la Pregunta12

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	29%
A veces	34	50%
Nunca	14	21%
Total	68	100,00%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.12: Resultados de la Pregunta 12



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: Las encuestas revelan que 20 personas, es decir el 29% de la población supo manifestar que en el área que trabajan se pueden desempeñar de una manera tranquila, mientras que 34 personas lo equivalente al 50% informaron que no siempre se cuenta con las medidas de seguridad adecuada para realizar las actividades diarias, por otro lado 14 personas lo que representa el 21% comunico que donde realizan sus labores no cuentan con las medidas de seguridad adecuadas para trabajar con tranquilidad.

Interpretación: Tomar las medidas adecuadas para prevenir accidentes laborales es una obligación de todos y cada uno de los trabajadores, ya que esto servirá para que los colaboradores pueden realizar sus labores de una forma eficiente, al mismo tiempo que salvaguardaran su integridad física y mental, evitando que se produzcan accidentes dentro de la institución, los cuales podrían presentar perdidas ya sea

económicas materiales o en casos mucho más graves pérdidas humanas, ocasionando que se reduzca la producción y el rendimiento en los empleados.

Pregunta 13. ¿Siente que puede sufrir algún tipo de accidente al momento de realizar sus actividades diarias?

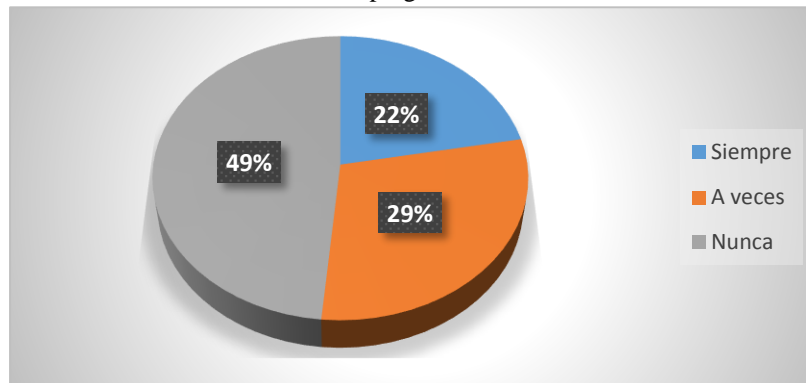
Tabla N. 4.13: Resultados de la Pregunta13

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	36,76
A veces	29	42,65
Nunca	14	20,59
Total	68	100,00

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.13 Resultados de la pregunta 13



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: 25 personas lo que representa el 37% de la población encuestada siente temor al realizar sus actividades diarias ya que piensan que pueden sufrir un accidente al omento de trabajar, sin embargo 29 personas lo que corresponde al 43% de la población manifestó que no están exentos de sufrir un accidente dentro de su jornada laboral y tan solo 14 colaboradores es decir el 20 % supo manifestar que puede realizar todas sus actividades sin ningún temor.

Interpretación: Las actividades diarias dentro de una empresa se deben realiza de una manera eficiente, para lo que los colaboradores deben sentirse totalmente seguros dentro de su lugar de trabajo, es decir, que no sientan que corren algún tipo de riesgo al realizar las labores asignadas cada día, ya que si el ambiente de trabajo no es placentero los trabajadores no cumplirán eficientemente los objetivos

planteados por la organización, lo que causara que no se brinde un servicio de calidad a las personas que requieren de sus servicios.

Pregunta 14. ¿En su jornada laboral se asegura de cumplir con el reglamento de seguridad para evitar accidentes?

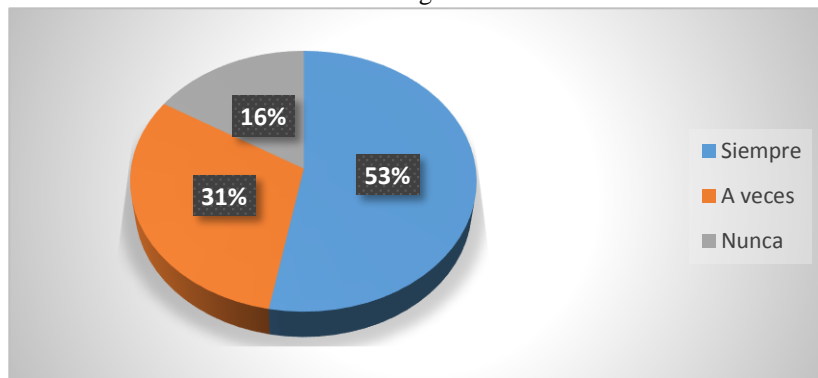
Tabla N. 4.14: Resultados de la Pregunta 14

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	53%
A veces	21	31%
Nunca	11	16%
Total	68	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.14: Resultados de la Pregunta 14



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: A través de las encuestas aplicadas se determinó que 36 personas encuestadas es decir el 53% manifestó que, al momento de realizar sus actividades siempre se aseguran de cumplir con los reglamentos establecidos para así no verse involucrados con accidentes laborales, por otra parte 21 personas representando el 31% de la población, dijeron que no siempre cumplen con las normas de seguridad y en una cantidad menor 11 personas lo que equivale al 16% revelaron que nunca siguen el reglamento de seguridad al momento de realizar sus actividades diarias.

Interpretación: Dentro de una institución cumplir con las políticas y reglamentos de seguridad es indispensable, ya que de esta manera se evitara que se presenten accidentes laborales los cuales puedan afectar de una u otra manera la salud de los

colaboradores, la salud de los trabajadores puede ser afectada de una forma permanente, temporal o en casos más graves provocar la muerte de los colaboradores, al momento que el reglamento de seguridad se llegase a incumplir es mucho más probable que se presenten accidentes dentro de una organización.

Pregunta 15. ¿Considera que con la realización de un artículo científico relacionado con LOS RIESGOS LABORALES Y COMO INCIDEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL es posible disminuir los accidentes en los centros de trabajo?

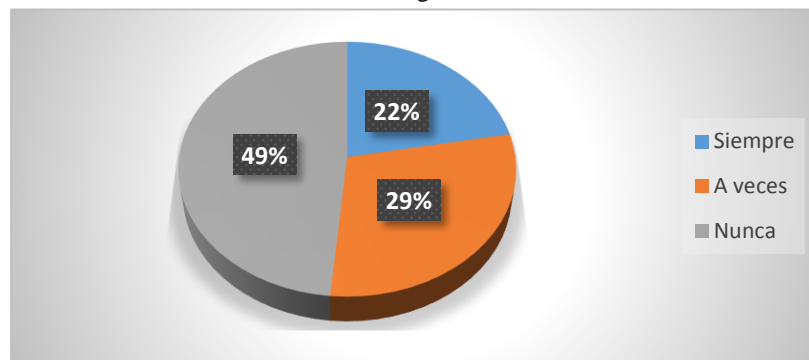
Tabla N. 4.15: Resultados de la Pregunta 15

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	22%
A veces	20	29%
Nunca	33	49%
Total	68	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Gráfico N. 4.15: Resultados de la Pregunta 15



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Freddy Daniel Brito Arregui

Análisis: Basándonos en las encuestas aplicadas al personal se logra apreciar, que 15 personas lo que representa al 22% estuvo de acuerdo en que con la elaboración de un artículo científico, sin embargo 20 personas es decir 29% de la población encuestada no estuvo totalmente segura que con la elaboración de un artículo relacionado con accidentes laborales y por otra parte 33 personas lo que corresponde al 49% de los encuestados supieron manifestar que un artículo científico no influiría en la disminución de accidentes laborales.

Interpretación: Elaborar un artículo científico que se relacione directamente con los riesgos laborales y cómo influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores llegaría a ser útil y de mucha importancia, ya que se hablaría de cómo reducir y como evitar los mismos, así mismo serviría como guía de cómo actuar frente a situaciones poco comunes que se pueden presentar en un área de trabajo, esta guía serviría para que las perronas que tengan conocimientos escasos puedan ilustrarse y a través de esto puedan enfrentar circunstancias que puedan afectar el rendimiento o la salud de los colaboradores.

6.3 Verificación de la Hipótesis

6.3.1 Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis Afirmativa: Alternativa (H1): “Los Riesgos Laborales **SI** inciden en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar.”

Hipótesis Negativa: Nula (H0): “Los Riesgos Laborales **NO** inciden en el rendimiento laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar.”

6.3.2 Selección del nivel de selección

Para la verificación de la hipótesis se utilizará el nivel de significación (probabilidad) de 5% lo cual significa que en el valor de tabla de Chi cuadrado esto se corresponderá a la columna de $P=0.05$.

6.3.3 Descripción de la población

Tabla N. 4.16: Población y Porcentaje

POBLACIÓN	PORCENTAJE
68	100%

Elaborado por: Freddy Brito

6.3.4 Especificación de lo estadístico

Es necesario mencionar que para la verificación de la hipótesis se expresará un cuadro de contingencia de 5 filas por 3 columnas con el cual se determinará las frecuencias esperadas.

El estadístico de prueba Chi-Cuadrado para una muestra se calcula en base a la siguiente fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum (\mathbf{O-E})^2}{\mathbf{E}} \qquad \text{Fórmula 01(Chi Cuadrado)}$$

Dónde:

X^2 = Valor estadístico de Chi o Ji cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Frecuencia Observada

E = Frecuencia Esperada

6.3.5 Especificaciones de las Regiones de Aceptación y Rechazo

Para poder decidir si la hipótesis de acepta o rechaza primero se debe determinar los grados de libertad (gl), con la aplicación de la siguiente formula:

$$\mathbf{gl} = (\mathbf{\#F-1}) * (\mathbf{\#C-1}) \qquad \text{Fórmula 02(Grados de Libertad)}$$

Donde:

gl = Grados de libertad

f = Número de filas

c = Numero de columnas

Reemplazando los valores correspondientes a cada elemento de la formula se puede proceder con el cálculo de la siguiente manera:

$$gl = (f-1) (c-1)$$

$$gl = (5-1) (3-1)$$

$$gl = (4) (2)$$

$$gl \mathbf{8}$$

Teniendo como resultado 8 grados de libertad que junto a un nivel de significación de 0,05 en la tabla estadística se obtiene el Chi cuadrado teórico de: 15.51

Tabla N. 4.17: Tabla de distribución Chi Cuadrado Teórico

Grados de libertad	PROBABILIDAD									
	0.95	0.90	0.80	0.70	0.50	0.30	0.20	0.10	0.05	0.01
1	0.004	0.02	0.06	0.15	0.46	1.07	1.64	2.71	3.84	10.83
2	0.10	0.21	0.45	0.71	1.39	2.41	3.22	4.60	5.99	13.82
3	0.35	0.58	1.01	1.42	2.37	3.66	4.64	6.25	7.82	16.27
4	0.71	1.06	1.65	2.20	3.36	4.88	5.99	7.78	9.49	18.47
5	1.14	1.61	2.34	3.00	4.35	6.06	7.29	9.24	11.07	20.52
6	1.63	2.20	3.07	3.83	5.35	7.23	8.56	10.64	12.59	22.46
7	2.17	2.83	3.82	4.67	6.35	8.38	9.80	12.02	14.07	24.32
8	2.73	3.49	4.59	5.53	7.34	9.52	11.03	13.36	15.51	26.12
9	3.32	4.17	5.38	6.39	8.34	10.66	12.24	14.68	16.92	27.88
10	3.94	4.86	6.18	7.27	9.34	11.78	13.44	15.99	18.31	29.59

Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

Fuente: Manual de Estadística 2006

6.3.6 Recolección de datos y cálculos estadísticos

Tabla N. 4.18: Frecuencia Observada

ÍTEMS	Siempre	A veces	Nunca	SUBTOTAL
1	29	26	13	68
4	15	20	33	68
8	21	39	8	68
11	41	18	9	68
15	45	16	7	68
TOTAL	151	119	70	340

Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

Tabla N. 4.19: Frecuencia esperada

ÍTEMS	Siempre	A veces	Nunca	SUBTOTAL
1	30,20	23,80	14,0	68,0
4	30,20	23,80	14,0	68,0
8	30,20	23,80	14,0	68,0
11	30,20	23,80	14,0	68,0
15	30,20	23,80	14,0	68,0
TOTAL	151	119	70	340,0

Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

Fuente: Investigación personal

Tabla N. 4.20: Cálculo del Chi cuadrado

Pregunta	Opción Respuesta	O	E	(O – E)	(O – E)²/E
1	Siempre	29	30,20	-1,2	0,05
	A Veces	26	23,80	2,2	0,20
	Nunca	13	14	-1	0,07
4	Siempre	15	30,20	-15,2	7,65
	A Veces	20	23,80	-3,8	0,61
	Nunca	33	14	19	25,79
8	Siempre	21	30,20	-9,2	2,80
	A Veces	39	23,80	15,2	9,71
	Nunca	8	14	-6	2,57
11	Siempre	41	30,20	10,8	3,86
	A Veces	18	23,80	-5,8	1,41
	Nunca	9	14	-5	1,79
15	Siempre	45	30,20	14,8	7,25
	A Veces	16	23,80	-7,8	2,56
	Nunca	7	14	-7	3,50
	TOTAL	340	340	0	69,82

Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

6.3.7 Regla de Decisión y aceptación de la hipótesis

- Se rechaza H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es mayor o igual que el de la tabla con sus respectivos grados de libertad.
- Se acepta H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es menor que el de la tabla con sus respectivos grados de libertad.

Tabla N. 4.21: Chi cuadrado y Valor con ocho grados de libertad

Chi-Cuadrado Calculado:	69.82
Valor Obtenido Tabla de Distribución Chi-Cuadrado:	15.51

Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

Hipótesis Afirmitiva = Alternativa (H_1):

“Los Riesgos Laborales **SI** inciden en el Rendimiento Laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar”.

• Decisión de la Hipótesis

Aplicando la Regla de Decisión, se rechaza H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es mayor o igual que el de la tabla con sus respectivos grados de libertad. Según los resultados obtenidos se puede observar que el Chi Cuadrado calculado es mayor al valor obtenido en la tabla de distribución por lo que se procede a tomar como hipótesis resultante H_1 , que dice:

“Los Riesgos Laborales **SI** inciden en el Rendimiento Laboral del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

Después de haber realizado la investigación se ha podido llegar a las siguientes conclusiones

- Los Riesgos Laborales son un factor determinante dentro del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, ya que los mismos influyen en el rendimiento laboral de cada uno de los colaboradores, esto puede ser evidenciado mediante los respectivos análisis a los datos obtenidos por medio de las encuestas que fueron aplicadas a los miembros de la institución, por lo que es necesario se tomen medidas para mejorar dichos problemas.
- Existe una clara incidencia entre la Variable independiente sobre la variable dependiente, esto se puede corroborar ya que se aplicó técnicas como la encuesta y la entrevista, las mismas que sirvieron para la recolección de información tanto cuantitativa como cualitativa referentes a las variables investigadas en el presente proyecto, con lo que se establece la clara relación entre Los Riesgos Laborales y el Rendimiento laboral en los colaboradores de la institución.
- Después de analizar las preguntas referentes a la variable independiente se pudo identificar que existen varios problemas en relación a Los Riesgos Laborales que se presentan en el área de trabajo, estos problemas se producen ya sea por la falta de colaboración de los empleados al momento de cumplir con las reglas para evitar o disminuir los accidentes en los centros de trabajo.
- Para concluir en cuanto a la Variable Independiente se ha actuado, pero no llega a ser suficiente, lo mismo que permite que se tomen medidas y elaborar estrategias las cuales ayuden a la disminución de accidentes laborales para de esta forma incrementar el rendimiento de los colaboradores.

7.2 Recomendaciones.

- Fomentar en los funcionarios del Hospital Alfredo Noboa Montenegro la importancia de conocer sobre Los riesgos Laborales y como evitarlos, a través de charlas y capacitaciones las cuales sean impartidas por personas capacitadas en el tema, teniendo una colaboración directa con el Departamento de Talento Humano y de los colaboradores.
- Implementar herramientas para conocer el grado de conocimiento sobre los Riesgos laborales que poseen los colaboradores de la empresa, los mismos que sean evaluados cada seis meses.
- Impartir capacitaciones las cuales sirvan de guía para que las personas sepan cómo actuar adecuadamente frente a problemas que se presenten dentro de la institución.
- Aplicar medidas necesarias para solucionar los problemas que se dan dentro de la institución en cuanto a los accidentes laborales y como afectan en el desempeño de los colaboradores, lo mismo que generara una estabilidad laboral en los trabajadores lo que producirá que se brinde un mejor servicio.

BIBLIOGRAFÍA

- **CHIAVENATO, IDALBERTO, (2007)** Administración de Recursos Humano. Octava edición Interamericano. Fditorer.
- **CHIAVENATO, IDALBERTO, (2009)** Mc Graw Hill Educación. Gestión del Talento Humano.
- **CHIAVENATO, IDALBERTO (2002).** Gestión del Talento Humano, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., Bogotá-Colombia.
- **CHIAVENATO, IDALBERTO (2007).** Administración del Talento Humano, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., México D.F.-México.
- **CORTÉS, M (2007).** Seguridad e higiene del trabajo, técnicas de prevención de riesgos laborales. Editorial Tébar, S.L. Madrid España
- **GUAMANQUISPE, E. (2014).** Los riesgos laborales y su incidencia en la rotación del personal en el área de estructuras de la empresa carrocerías Patricio Cepeda de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador
- **IESS, (2010).** Revista informativa del seguro general de Riesgos del trabajo
- **JIMÉNEZ, G. (2012).** Análisis de riesgos laborales en la actividad constructiva desarrollada en el nuevo edificio del “gad” gobierno autónomo descentralizado del cantón Ambato, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador
- **KINICKI, ANGELO-KREITNER, ROBERT (2003).** Comportamiento Organizacional, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., México D.F.-México.
- **LLEDO, P (2011).** Gestión de los recursos humanos, Pearson, Prentice Hall, Estados Unidos. Nueva Jersey.
- **LUTHANS, FRED (2008).** Comportamiento Organizacional, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., México F.F-México.
- **MANUAL DE ESTADITICA (2006)**

- **OIT, (2008).** Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Gestión editorial Chantal Dufresne, B.A, Ginebra-Suiza.
- **OMS, (2008).** Manual de Recursos de la OMS sobre Salud Mental, derechos humanos y legislación, Ediciones de la OMS, Ginebra-Suiza
- **OREJUELA, EDUARDO. (2004).** Segunda Edición. Relaciones Humanas
- **ROMAN, M. (2014).** La inteligencia emocional en relación al desempeño laboral del personal de los Departamentos de Recursos humanos y Administrativo-Financiero de la empresa Vicunha Textil Ecuador S.A, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador
- **VARGAS, G (2011).** Como influyen los factores psicosociales en el desempeño laboral de los servidores en la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General del Estado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador

LINKOGRAFIA.

- Constitución Nacional del Ecuador disponible en:
<http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- <http://www.ilo.org/comunication>
- Instituto nacional de estadística y censo <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- www.trabajo.gob.ec
- Ley de seguridad social <http://www.biess.fin.ec>
- <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/prevencion-primaria-secundaria-y-terciaria/>
- http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/excelencia/salud_mental/opsc_est13.pdf.pdf
- http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Guias/Ficheros/23_2%20Guia%20Trabajadores.pdf
- www.eumed.net
- <http://es.slideshare.net/ivojvodic2000/redaccion-de-material-y-metodos>
- <http://es.slideshare.net/search/slideshow?searchfrom=header&q=codigo+del+trabajo+de+ecuador>
- http://www.minedu.gob.bo/files/Doss1_5_Manual_Estadistica_OJO_Ver_CapII.pdf

ANEXOS

Anexo N.1 Resolución del Tema de Investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA GENERAL

Av. Los Chasquis y Río Guayllabamba (Campus Huachi)/Teléfono (03)2410021/ Ext. 101
Ambato - Ecuador

Ambato noviembre 18, 2015
Res. N° FCHE-CD-4795-2015

Señor/ta.

BRITO ARREGUI FREDDY DANIEL

Estudiante de la Carrera de Psicología Industrial, Modalidad Presencial
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
Presente

De mi consideración:

Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en sesión ordinaria realizada el 18 de noviembre del 2015, en consideración al informe presentado por el Mg. Geovanny Vega Docente de la Facultad, respecto al Anteproyecto de investigación, sobre el tema: "LOS RIESGOS LABORALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLIVAR" por usted propuesto resuelve:

APROBAR EL INFORME Y EL ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN CON EL TEMA: "LOS RIESGOS LABORALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLIVAR", PROPUESTO POR EL ESTUDIANTE EN MENCIÓN, AUTORIZÁNDOLE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

DE CONFORMIDAD CON EL REGLAMENTO DE REGIMEN ACADEMICO SU DISPOSICION GENERAL TERCERA QUE DICE: AQUELLOS ESTUDIANTES QUE NO HAYAN CULMINADO Y APROBADO EL TRABAJO DE TITULACION EN EL TIEMPO ORDINARIO DE DURACIÓN DE LA CARRERA O PROGRAMA, LO PODRÁN DESARROLLAR EN UN PLAZO ADICIONAL QUE NO EXCEDERÁ AL EQUIVALENTE A DOS PERIODOS ACADEMICOS ORDINARIOS, PARA LO CUAL, DEBERÁN SOLICITAR A LA AUTORIDAD ACADEMICA PERTINENTE LA CORRESPONDIENTE PRORROGA, LA MISMA NO REQUERIDA DEL PAGO DE NUEVA MATRICULA, ARANCEL, TASA, NI VALOR SIMILAR. EN ESTE CASO, LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEBERA GARANTIZAR EL DERECHO DE TITULACION EN LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS EN ESTE REGLAMENTO Y DE ACUERDO A LOS REQUISITOS ESTANDARIZADOS, CONFORME A LOS DETERMINADOS EL ART. 5 LITERAL A DE LA LOES. EN EL CASO EN EL QUE EL ESTUDIANTE NO TERMINA EL TRABAJO DE TITULACION DENTRO DEL TIEMPO DE PORROGA DETERMINADO EN EL INCISO ANTERIOR, ESTE TENDRÁ POR ÚNICA VEZ, UN PLAZO ADICIONAL DE UN PERIODO ACADEMICO ORDINARIO, EN EL CUAL DEBERÁ MATRICULARSE EN LA RESPECTIVA CARRERA O PROGRAMA EN EL ÚLTIMO PERIODO ACADEMICO O ORDINARIO O EXTRAORDINARIO SEGÚN CORRESPONDA. EN ESTE CASO, DEBERA REALIZAR UN PAGO DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE ARANCELES PARA LA IEES PARTICULARES Y LA NORMATIVA PARA EL PAGO DE COLEGIATURA TASA Y ARANCELES EN CASO DE PERDIDA DE GRATUIDAD DE LAS IEES PÚBLICAS.

SE RECOMIENDA QUE EN LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO SE TOMEN EN CUENTA LA REDACCIÓN, ORTOGRAFÍA Y EL NOMBRE CORRECTO DESIGNAR COMO TUTOR/A DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN AL MG. GEOVANNY VEGA

Atentamente,


Dr. Mg. Víctor Hernández Del Salto
PRESIDENTE



CC: DIRECTOR DE PROYECTO Adj: Anteproyecto
SECRETARIA DE CARRERA - CARPETA ESTUDIANTIL
ARCHIVO NUMERICO CONSEJO DIRECTIVO
CARPETA: GRADOS PROYECTOS

VHS/CVD/DJLA

Anexo N.2 Cuestionario Estructurado



Encuesta dirigida a los colaboradores

Le agradezco por invertir un minuto de su tiempo en llenar esta encuesta.



Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, por lo tanto se basan en su experiencia laboral.

Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y marque la respuesta que crea conveniente. Por favor solo de una respuesta a cada pregunta y no deje ningún espacio en blanco. Toda la información que se obtenga será manejada confidencialmente.

1) **¿Ha presenciado algún tipo de accidente en el área donde desempeña sus funciones?**

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

2) **¿Puede realizar su trabajo de una forma normal durante toda la jornada laboral?**

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

3) **¿En lo personal ha sufrido algún tipo de accidente laboral?**

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

4) **¿Ha recibido algún tipo de capacitación sobre riesgos laborales?**

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

5) **¿Opina que los riesgos laborales se presentan de una manera más alta según las actividades que se realizan?**

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

6) **¿Al momento de realizar una labor de manera expelente sus colaboradores lo reconocen?**

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

7) **¿Cuándo se deben tomar decisiones importantes dentro del área de trabajo se consulta con todo el personal?**

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

8) **¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?**

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

9) ¿Se siente a gusto al momento de trabajar en conjunto con sus colaboradores?

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

10) ¿Cumple con normalidad las tareas que se le asignan diariamente?

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

11) ¿Cree que los riesgos laborales afectan directamente al desempeño laboral?

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

12) ¿El área en el que se desempeña cuenta con las medidas de seguridad necesarias para trabajar con tranquilidad?

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

13) ¿Siente que puede sufrir algún tipo de accidente al momento de realizar sus actividades diarias?

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

14) ¿En su jornada laboral se asegura de cumplir con el reglamento de seguridad para evitar accidentes laborales?

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

15) ¿Considera que con la realización de un artículo relacionado con LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL, es posible disminuir el índice de accidentes en los centros de trabajo?

Siempre		A veces		Nunca	
---------	--	---------	--	-------	--

Anexo N.3 Evidencias Fotográficas



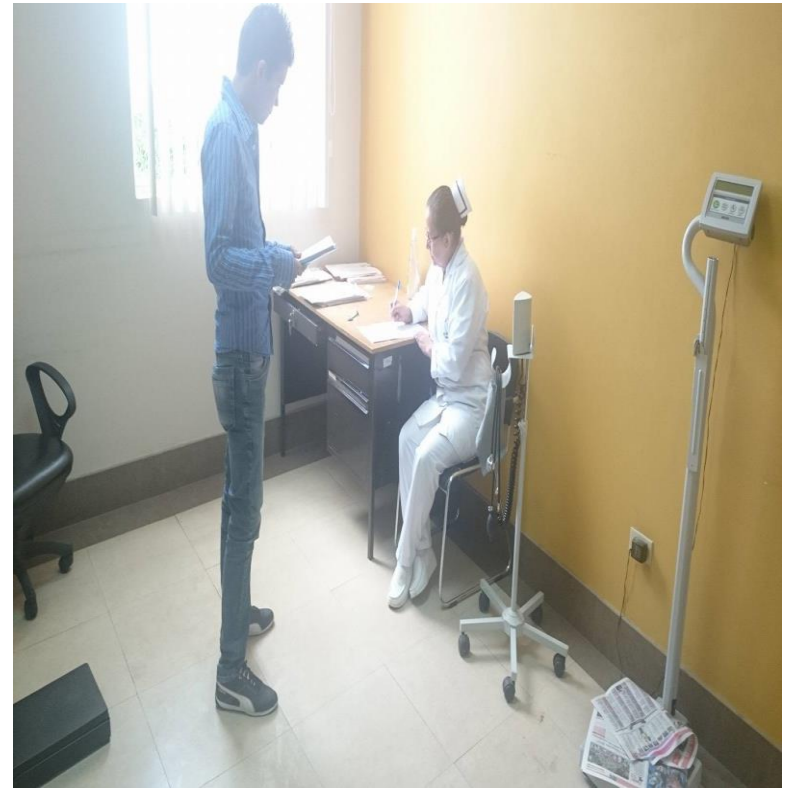
Misión:

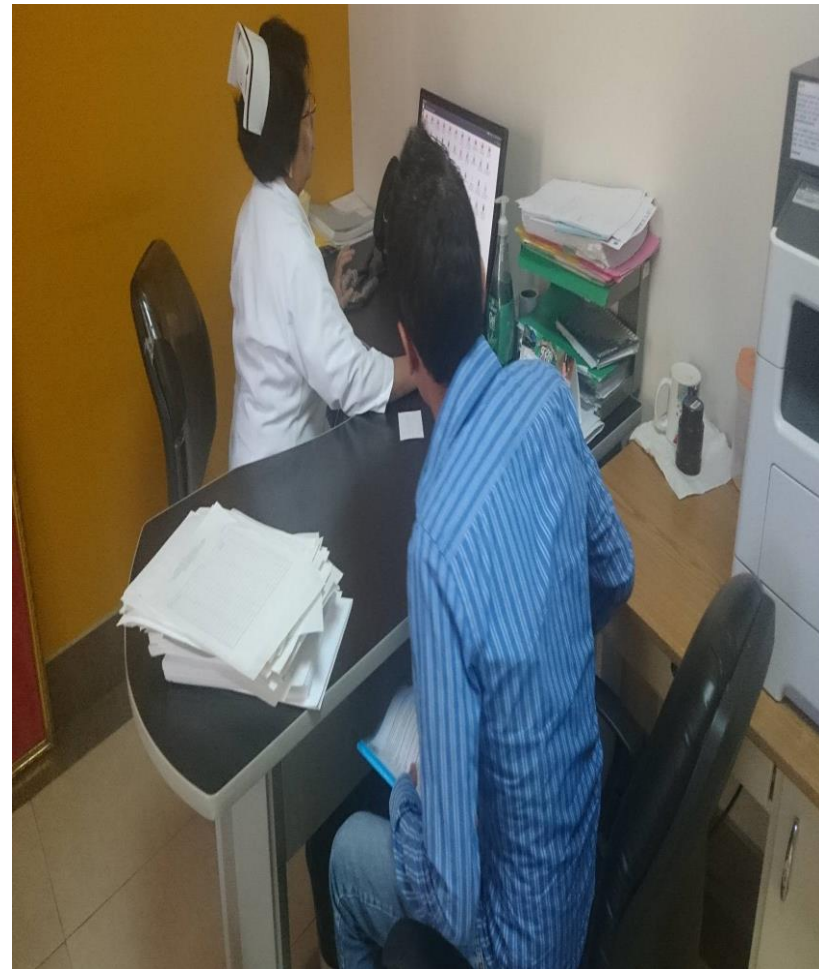
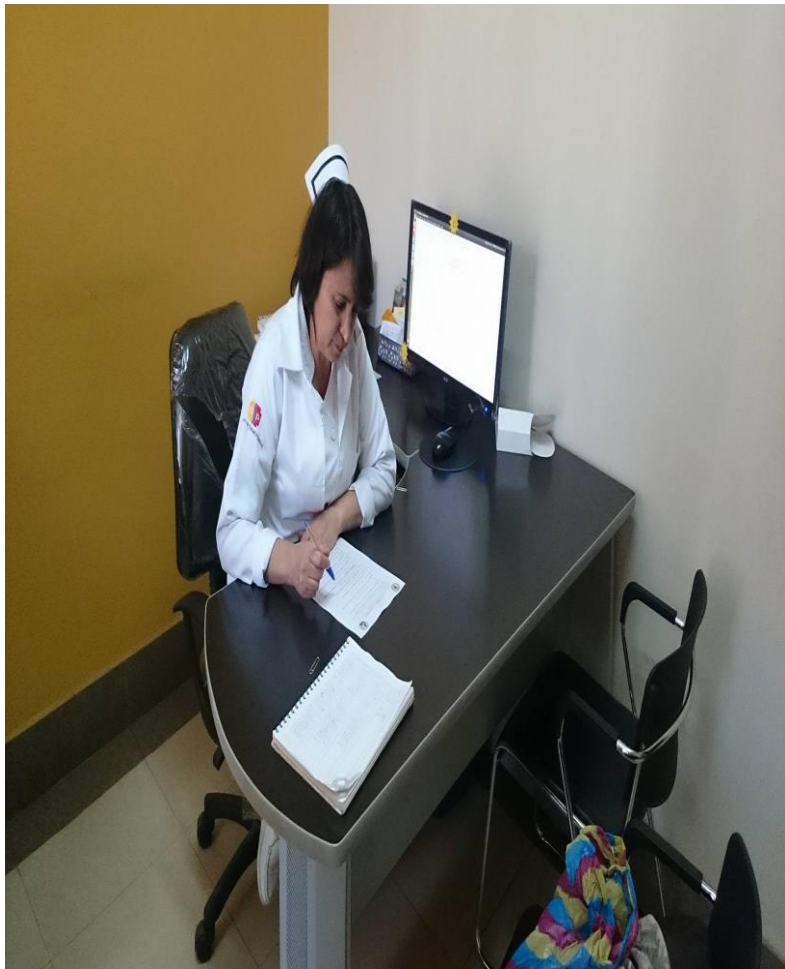
Prestar servicios con Calidad y Calidez en el ámbito de la asistencia especializada, a través de su cartera de servicios, cumpliendo con la responsabilidad de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación de la salud integral, docencia e investigación, conforme a las políticas del Ministerio de Salud Pública y el trabajo en red, en el marco de la Justicia y Equidad Social.

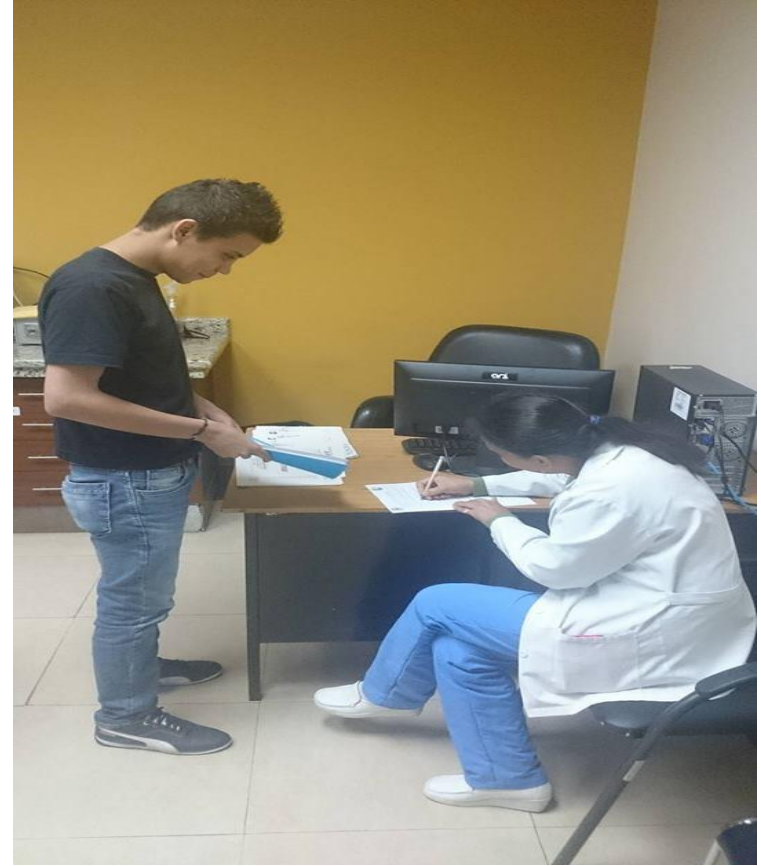
Visión:

Ser reconocidos por la ciudadanía como Hospital accesible, que presta una atención de calidad que satisface las necesidades, expectativas de la población bajo principios fundamentales de la salud pública bioética, utilizando la tecnología y los recursos públicos de forma eficiente y transparente.









ARTÍCULO CIENTÍFICO

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

”Los riesgos laborales en el rendimiento laboral del personal de enfermería del hospital Alfredo Noboa Montenegro en la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar.”

**Freddy Daniel Brito Arregui
Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez**

**f.ba_90@outlook.com
Octubre 2015 – Febrero 2016**

1. Resumen

Los profesionales que realizan sus funciones en casas encargadas de la salud, se encontraban expuestos a riesgos y enfermedades profesionales los mismos que afectaban su salud, lo que incide de una manera directa en el rendimiento laboral, provocando problemas en la productividad de la institución, los principales factores a los que se encontraban expuestos, son los llamados riesgos biológicos, los que son causantes de transmisión de enfermedades infectocontagiosas, las cuales son muy dañinas para la salud de los colaboradores, muchas de estas enfermedades pueden provocar incapacidades de varios tipos como pueden ser: temporales, permanentes y en casos mucho más graves provocando la muerte del trabajador. En este trabajo se buscó proponer alternativas para prevenir la aparición de accidentes laborales dentro de las áreas de trabajo y que estos afecten en la salud los colaboradores de la institución, como la implementación de capacitaciones en las cuales se trataron temas como los tipos de enfermedades que se pueden adquirir a través de pinchazos con herramientas infectadas, el correcto manejo, recolección, transporte de desechos infectocontagiosos, al mismo tiempo se mencionó en como las enfermedades causadas por elementos biológicos son capaces de intervenir en el correcto cumplimiento de objetivos organizacionales propuestos previamente por la organización.

Palabras clave: Rendimiento Laboral – Riesgos biológicos – Enfermedades infectocontagiosas.

SCIENTIFIC ARTICLE

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

”Los riesgos laborales en el rendimiento laboral del personal de enfermería del hospital Alfredo Noboa Montenegro en la ciudad de Guaranda provincia de Bolívar.”

**Freddy Daniel Brito Arregui
Ing. Mg. José Geovanny Vega Pérez**

**f.ba_90@outlook.com
Octubre 2015 – Febrero 2016**

Abstract

Professionals who perform their duties in houses in charge of health, were exposed to occupational hazards and diseases the same affecting their health, which affects one directly in work performance, causing problems in productivity of the institution, main factors that were exposed, are called biological hazards, which are responsible for transmission of infectious diseases, which are very harmful to the health of employees, many of these diseases can cause disabilities of various types such as : temporary, permanent and in more serious cases causing the death of the worker. This paper sought to propose alternatives to prevent the occurrence of accidents in work areas and they affect health employees of the institution, and the implementation of training in which issues such as the types of diseases were treated to they can be purchased through punctures with infected tools, proper handling, collection, transport with infectious waste, while mentioned in as diseases caused by biological elements are able to intervene in the proper performance of proposed organizational objectives previously by the organization.

Keywords: Labor Performance - Biological risks - infectious diseases.

2. Introducción

En la actualidad nos encontramos en una época de constantes cambios, ya sea en lo relacionado en tecnología, administrativos y de organización, asignación de recursos los cuales influyen en el adecuado funcionamiento de las instituciones, ya que nos encontramos en una era muy competitiva y las organizaciones buscan sobresalir entre otras para generar mayor rentabilidad, productividad y fuentes de empleo, con lo cual apunta a ser pionera en brindar sus servicios.

En el Ecuador los hospitales públicos representan un gasto social para el país, debido a que la salud es un derecho de todos y cada uno de los Ecuatorianos el cual se encuentra amparado en la Constitución de la República del Ecuador (Art.23) en el cumplimiento de este derecho se generan diversas fuentes de empleo, por lo que es necesario contar con el personal idóneo para desempeñar eficientemente las labores que se requieren al interior de la institución.

Mediante la investigación de varios artículos relacionados con los riesgos laborales y su efecto en la salud de los colaboradores dentro de los hospitales, se identificó los aspectos más representativos que toman en cuenta los autores que se mencionaran más adelante.

Varios autores aportan de una manera individual artículos relacionados con los riesgos laborales dentro de instituciones de salud, estos trabajos sirven de fuente de consulta para la elaboración de la presente investigación. Dichos autores son: Cáceres, N; Sanabria G (2007), Morillejo, E; Pozo, C (2007), Jiménez, R; Pavés, J (2015); Sánchez, A; Amado, A (2011)

Los autores antes mencionados coinciden en que los colaboradores que trabajan en el área de enfermería son aquellos que se encuentran más expuestos a la probabilidad de contraer algún tipo de enfermedad por contagio, debido a que atienden de manera directa a los pacientes que aquejan diversas enfermedades, por lo cual se encuentran expuestos a varios factores de Riesgo Biológico, por lo que

se ha buscado establecer medidas de seguridad para evitar la aparición de accidentes y enfermedades profesionales.

Se menciona también la presencia de seis tipos de factores de riesgo que tienen un gran rango de probabilidad de ocurrencia en el desarrollo de las actividades de enfermería, estos pueden ser: Físico, Químico, Mecánico, Biológicos, Ergonómicos, Psicosociales, además existe una subdivisión al factor físico en relación al fuego, las explosiones y la electricidad, estos factores son los causantes de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, pérdidas de productividad, disminución de la capacidad física del trabajo, etc.

Los autores citados anteriormente mencionan que entre los riesgos que más se presentan en los establecimientos que se encargan de la salud de las personas son los llamados Riesgos Biológicos, ya que son los que más ocurren por pinchazos los mismos que son causantes de transmisión de enfermedades como la hepatitis b, hepatitis c y el virus de Inmunodeficiencia humana (VIH), los riesgos antes nombrados ocurren alrededor de 2 millones cada año, y muchos de los casos no son reportados. Teniendo efecto negativo en las organizaciones ya que desencadena ausentismo laboral, rotación de personal y en el peor de los casos el abandono indefinido por parte de los colaboradores, lo mismo que representa grandes pérdidas económicas ya que se necesita contratar personal el cual este calificado para relevar a la persona que dejó libre la plaza de trabajo.

En investigaciones anteriores no se ha podido encontrar trabajos en los cuales se hable de los riesgos laborales y el desempeño laboral en un solo artículo, en los trabajos encontrados los autores hablan por separado de cada una de las variables, sin indagar en el efecto de los riesgos laborales que tienen sobre los colaboradores y sus actividades diarias.

Por tal razón ninguno de los autores habla sobre las causas básicas de los accidentes de trabajo, que son constituidos por actos y condiciones subestandar que se producen al realizar las actividades profesionales dentro de la institución, las

mismas que pueden ocasionar diversos tipos de incapacidades, es decir que una persona no es capaz de realizar las tareas de su trabajo, existen 2 tipos de incapacidades tales como: temporales, permanentes.

Al momento de mencionar a las incapacidades permanentes encontramos una subdivisión: incapacidad permanente parcial, total, absoluta, gran invalidez y lesiones permanentes no invalidantes.

Por otra parte ninguno de los autores antes mencionados habla sobre cómo pueden afectar los riesgos laborales o profesionales en el desempeño laboral de los colaboradores ya sea de una forma individual o colectiva, ya que se han dado casos en los que los colaboradores que presenciaron algún tipo de accidente ocurrido a un colaborador han mostrado algún tipo de temor al momento de realizar una tarea similar en la cual se suscitó dicho accidente.

Sin embargo en las instituciones encargadas de la salud de las personas, se menciona muy poco las enfermedades que se pueden originar dentro de las instituciones en los colaboradores y como estas afectan al desempeño laboral de los mismos.

3. MATERIALES Y MÉTODOS

El instrumento utilizado es un cuestionario estructurado el mismo que tiene un formato de respuesta de tres opciones (siempre / a veces / nunca) la cual fue aplicada los funcionarios del área de enfermería con la finalidad de descubrir el conocimiento que tienen los trabajadores sobre temas relacionados a los riesgos laborales y los efectos que tienen estos sobre el desempeño de los colaboradores, estos resultados permiten justificar dicha investigación ya que muchos funcionarios manifestaron que no se cuenta con la información necesaria sobre como los riesgos laborales repercuten en el desempeño de los trabajadores de la institución.

Investigación Mixta

Esta investigación es mixta porque se integran los métodos cuantitativos y cualitativos en una sola investigación, con el fin de realizar un trabajo eficaz, utilizando las fortalezas tanto del método cualitativo como del método cuantitativo tratando de minimizar sus debilidades, reconociendo el valor del conocimiento como algo construido a través de estos métodos, al mismo tiempo es exploratoria porque nos permite destacar los aspectos más representativos del problema, a través de la búsqueda de información y de esta manera buscar alternativas de solución para la problemática que se estudia, también es una investigación descriptiva porque nos permite señalar rasgos y propiedades, organizando la información obtenida a través de los colaboradores por medio de encuestas en las cuales se ven reflejados los resultados y es correlacional porque mide la relación que existe entre las variables.

Diseño de la investigación experimental

Esta investigación es experimental porque trabajamos con dos variables (dependiente e independiente) con enfoque científico y a través de un proceso sistemático que nos permite reconocer los cambios que puede genera una variable sobre la otra.

Participantes o sujetos

La institución tomada como referencia para realizar la presente investigación es el “Hospital Alfredo Noboa Montenegro” de la ciudad de Guaranda, en donde se aplicó una encuesta para obtener información por parte de los colaboradores en cuanto a su conocimiento sobre los riesgos laborales, sus maneras de prevenirlos y el desempeño laboral, tomando en cuenta los resultados de dichas encuestas, se ha decidido a analizar si estos afectan en su desempeño laboral diario dentro de la institución.

Cuenta con una población de sesenta y ocho colaboradores que se desempeñan en el área de enfermería, por el número de trabajadores no se considera extraer una muestra.

Para la realización de la presente investigación se aplicó herramienta la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado como instrumento de recolección de datos, para de esta manera indagar en las condiciones de trabajo a las que están expuestos el personal de enfermería, para posteriormente utilizarlos para la realización del presente artículo científico.

Procedimiento y recolección de datos

Después de registrar las variables de la presente investigación, se procede agrupar los resultados que se obtuvo por medio de las encuestas aplicadas al personal para después someterlas a un análisis, el cual está directamente relacionado con los riesgos laborales y como esto afecta al desempeño laboral y sobre las capacitaciones que se deben impartir.

4. Resultados

Para el respectivo análisis se ha tomado en consideración las edades de los colaboradores que se desempeñan en el área de enfermería en el hospital Alfredo Noboa Montenegro, se encuesta a 53 colaboradores del sexo femenino y 15 colaboradores del sexo masculino.

Tabla N. 1

Rango de edad	Cantidad	%
Menos de 20 años	10	14.7
20 – 30	14	20.6
31 – 40	15	22.1
41 – 50	10	14.7
51- en adelante	11	16.2
Sin datos de edad	8	11.8
TOTAL	68	100.00

Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

En los siguientes gráficos y tablas se demuestra los resultados que se obtuvo en las encuestas previamente realizadas a los colaboradores que se desempeñan en el área de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro (HANM).

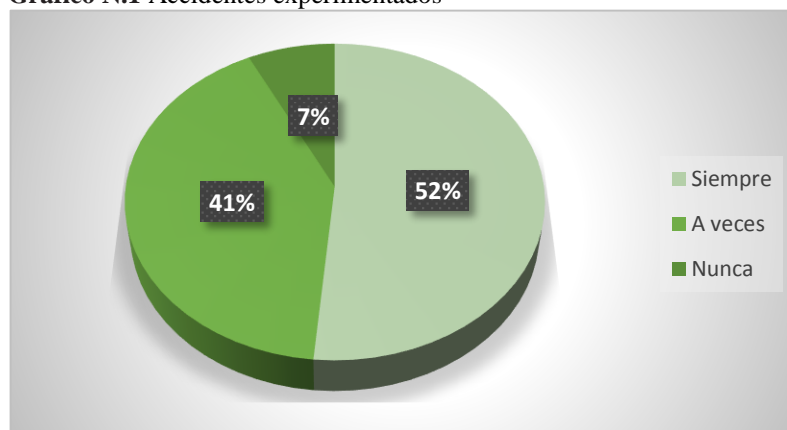
Como muestra la tabla N. 2 se puede determinar que dentro de la institución la mayoría de los colaboradores han sufrido algún tipo de accidente al momento de realizar sus actividades en su puesto de trabajo, los accidentes que más se presentan son por objetos corto punzantes, ya que muchas veces no se toman las medidas adecuadas al momento de manipular este tipo de objetos. Al analizar los resultados podemos determinar que existe un alto índice de accidentes laborales que afectan a la salud de los colaboradores.

Tabla N.2 Accidentes experimentados

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	43%
A veces	26	38%
Nunca	13	19%
Total	68	100%

Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

Gráfico N.1 Accidentes experimentados



Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

En la tabla N. 3 se mencionan las capacitaciones que se han impartido al personal de la institución, mostrando claramente que dentro de la organización no prestan capacitaciones a los colaboradores sobre riesgos que se pueden suscitar dentro de la

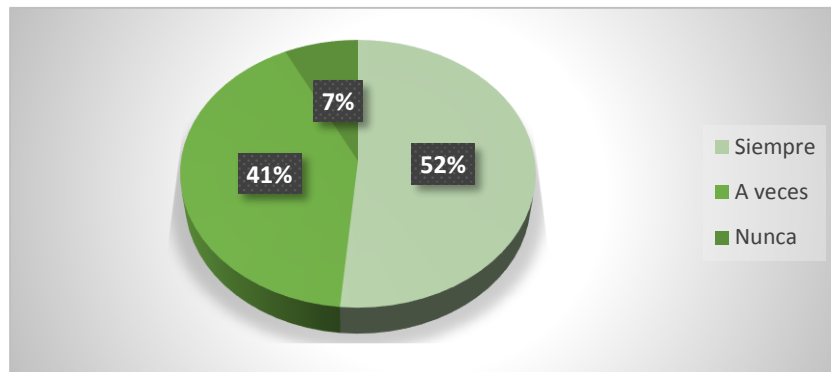
organización y como las enfermedades laborales pueden afectar en su rendimiento profesional, lo que llega a ser un punto muy importante porque siendo personas que laboran dentro de casas asistenciales de salud, deberían actualizar sus conocimientos periódicamente, lo que facilitaría actuar frente a situaciones que se producen muchas veces por causas ajenas a los colaboradores.

Tabla N.3 Capacitaciones dentro de la institución.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	22%
A veces	20	29%
Nunca	33	49%
Total	68	100%

Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

Gráfico N.2 Capacitaciones dentro de la institución.



Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

En la tabla N.4 y gráfico N.3 se llegó a la conclusión que una gran parte de los colaboradores encuestados se encuentran satisfechos con las labores que realiza dentro de la institución, siempre y cuando estos sean acorde a las funciones que requiere el puesto de trabajo, mientras que un cantidad menor supo manifestar que no se encuentran satisfechos con sus labores ya sea esto porque deben realizar trabajos que no corresponden a sus área laboral y sus trabajos son monótonos, ocasionando malestar, aburrimiento en los colaboradores, lo que ocasionara que sus

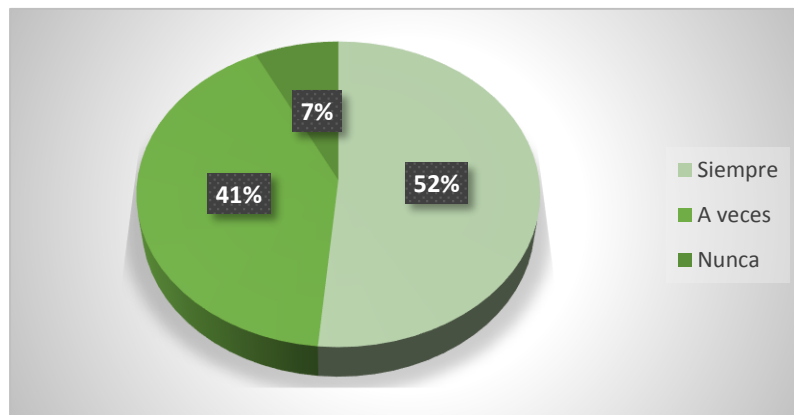
tareas no sean terminadas a cabalidad, provocando que se genere un clima laboral deficiente, ocasionando conflictos entre compañeros de trabajo.

Tabla N. 4 Satisfacción Laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	31%
A veces	39	57%
Nunca	8	12%
Total	68	100

Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

Gráfico N.3 Satisfacción Laboral



Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

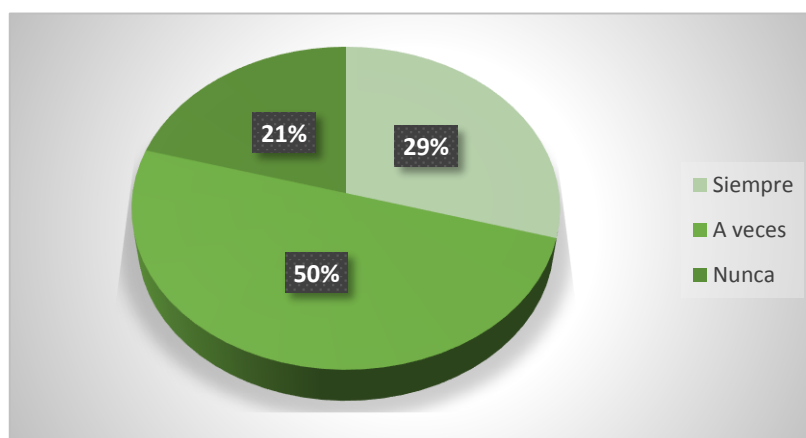
En la tabla N. 5 se observa que la mayor parte de los encuestados tiene los conocimientos de que los riesgos o enfermedades laborales es un factor que puede afectar directa o indirectamente en el desempeño profesional, lo que quiere decir que su estabilidad dentro de la institución vendría a ser afectada, la mayor parte de empleados es consciente de que las probabilidades de contraer una enfermedad es muy probable ya que están expuestos a trabajar con materiales que están en contacto con agentes patógenos.

Tabla N.5 Enfermedades laborales e incidencia en el desempeño profesional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	41	60
A veces	18	26
Nunca	9	13
Total	68	100,00

Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

Gráfico N.4 Enfermedades laborales e incidencia en el desempeño profesional



Elaborado por: Brito Arregui Freddy Daniel

5. DISCUSION

El objetivo de este trabajo es, a través de la información recogida por el cuestionario confirmar que el desempeño laboral es afectado por los riesgos profesionales y al mismo tiempo, presentar alternativas para controlar y evitar la aparición de enfermedades profesionales durante el desarrollo de la jornada laboral, los mismos que podrían influir en la salud de los colaboradores y en el cumplimiento de objetivos profesionales dentro de la institución.

Entre las principales deducciones obtenidas sobresale la falta de capacitaciones al personal del área de enfermería en cuanto a temas relacionados con riesgos laborales y como estos influyen en el desempeño laboral, lo que provoca que los trabajadores no tengan las precauciones adecuadas al momento de realizar sus

labores diarias, generando más posibilidades de sufrir accidentes dentro de la institución, lo que ocasionara que el rendimiento en los colaboradores disminuya, ya que pueden ser propensos a experimentar incapacidades, produciendo en los colaboradores ausentismo laboral lo que disminuirá su calidad de producción, ocasionando pérdidas en la organización, por otro lado un punto de gran importancia es el índice de accidentes con elementos corto punzantes que se presentan dentro de la institución, los mismos que podrían ocasionar efectos dañinos en la salud de los trabajadores.

El personal que tiene conocimiento de cuan peligroso puede ser este factor de riesgo biológico, reporta estos accidentes de manera inmediata, las enfermedades más comunes de este tipo es la hepatitis y sus diversos tipos, esta puede ser transmitida por agujas tales como jeringas hipodérmicas, agujas para extracción de sangre, sondas intravenosas y agujas utilizadas para conectar partes de sistemas de goteo intravenoso cortes expuesto o pinchazos con agujas infectadas, otra enfermedad grave que es transmitida por la vía sanguínea es el Sida o VIH (síndrome de inmunodeficiencia humana), la mayoría de casos se da por el carente conocimiento de cómo manejar este tipo de desechos o el descuido de los colaboradores al manipular herramientas contaminadas, al momento de contraer una enfermedad los colaboradores experimentan una baja en su autoestima provocando que su rendimiento disminuya, lo que ocasionaría que su puesto de trabajo se ponga en juego ya que no cumplirá con las tareas encomendadas produciendo pérdidas institucionales.

Estas lesiones se pueden prevenir evitando el uso innecesario de agujas, utilizando instrumentos con mecanismos de seguridad, promoviendo la educación, las prácticas seguras de trabajo para el manejo de las agujas y herramientas que hayan tenido contacto con pacientes que padezcan de enfermedades infectocontagiosas y contar con el equipo de protección personal (EPP). Estas medidas deben formar parte de un programa amplio para la prevención de la transmisión de patógenos contenidos en la sangre.

Los desechos infecciosos, por su nivel de riesgo son manejados de una manera diferente, consta de varias fases como son:

1. **Desechar:** este tipo de residuos son almacenados en bolsas o recipientes de polietileno de color rojo.
2. **Recolección:** Todos estos desechos son llevados a lugares especiales dentro de la institución llamados centros de acopio, los cuales cuentan con la señalética correspondiente y con recipientes de disposición adecuados para el posterior transporte, los colaboradores encargados de realizar este trabajo deben contar con equipo de protección personal (EPP), lo que reducirá las probabilidades de contraer enfermedades por manipular este tipo de desechos.
3. **Transporte:** Los desechos hospitalarios son transportados por camiones a plantas especializadas, llamadas gestores sanitarios, las cuales se utilizan únicamente para este tipo de desechos ya que cuentan con facilidad para su limpieza en caso de derrames, para realizar este tipo de trabajo es recomendable que los trabajadores cumplan con las normas de seguridad para evitar y reducir accidentes laborales.
4. **Tratamiento:** Las plantas o gestores sanitarios se encargan de esterilizar los desechos hospitalarios a través de la aplicación de altas temperaturas y presión por un determinado tiempo.
5. **Disposición final:** Posterior al tratamiento de esterilización, los residuos hospitalarios inactivados son depositados en una celda asignada para este fin.

6. CONCLUSIONES

- Después de analizar de una manera minuciosa, se pudo llegar a la conclusión que es muy factible proporcionar capacitaciones, para que los colaboradores adquieran los conocimientos e información necesaria en temas como: el correctos procedimiento para la manipulación de

desechos infectocontagiosos, como los riesgos laborales influyen en el desempeño profesional y sobre a las enfermedades a las que se encuentra expuesto un colaborador al momento de trabajar con herramientas corto punzantes, de esta manera se buscara evitar y reducir accidentes dentro de la institución.

- Contar con medios de transporte, en los cuales se trasladen de una manera segura los desechos hospitalarios, y que los mismos presenten facilidades para su limpieza en caso de que se produzcan derrames, al mismo tiempo existan gestores sanitarios los que se encarguen del tratamiento y de la disposición final de los residuos hospitalarios.
- Implementar procedimientos de trabajo, para actividades de riesgo potencial, lo que ayudara a mantener un ambiente de trabajo seguro y al mismo tiempo reducir las probabilidades de ocurrencia de accidentes laborales, además de realizar inspecciones frecuentes, para así verificar si se están cumpliendo a cabalidad los procedimientos y políticas de seguridad entre los colaboradores.

7. BIBLIOGRAFÍA.

- **ARENAS SÁNCHEZ, ADRIANA; PINZÓN AMADO, ALEXANDER (2011)**
RIESGO BIOLÓGICO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA: UNA REVISIÓN PRÁCTICA Revista CUIDARTE, vol. 2, núm. 1, enero diciembre, 2011, pp. 216-224 Universidad de Santander Bucaramanga, Colombia
- **CÁCERES, N; SANABRIA G (2007)**, Accidentes laborales en el servicio de urgencias del Instituto de Medicina Tropical. Instituto de Medicina Tropical. 1:6-9
- **JIMÉNEZ PANEQUE R, PAVÉS CARVAJAL JR (2015)**. Occupational hazards and diseases among workers in emergency services: a literature review with special emphasis on Chile. *Medwave* 2015 ago; 15(7):e6239 doi: 10.5867/medwave.2015.07.6239
- **MORILLEJO, E; POZO, C (2007)**, Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 17, núm. 3, 2001, pp. 273;293. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid España.