

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL  
DE HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD  
DE CIENCIAS DE LA SALUD**



**TESIS**

**“DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN Y RIESGOS  
LABORALES DEL PERSONAL DEL HOSPITAL  
DE SIVIA, AYACUCHO 2019”.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRA EN:  
GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

**PRESENTADO POR:**

**DIAZ QUISPE, Blanca Giovana**

**AYACUCHO-PERU**

**2021**

## **DEDICATORIA**

Con cariño a mis padres por su apoyo, esfuerzo y dedicación, y a mis hermanos por su apoyo y consejos en mi vida profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios por guiar mi camino, cuidarme ante las adversidades para seguir adelante y nunca darme por vencido.

Agradecer a la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, base para mi formación y darme la oportunidad de emprender mi carrera profesional.

A la Escuela de Post grado, y a su plana de docentes por generar y asegurar las capacidades necesarias en la gestión sanitaria.

Al Director del Hospital de Apoyo de Sivia, por brindarme las condiciones necesarias para recabar la información.

A mi asesor. Dr Manglio Aguirre Andrade por su colaboración y apoyo durante la elaboración de mi trabajo de investigación.

## “DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN Y RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DE SIVIA, AYACUCHO 2019”.

DIAZ QUISPE, Blanca Giovana

### RESUMEN

**El objetivo del estudio** fue: Determinar la relación del desempeño de la dirección, con la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, del Hospital de Sivia, Ayacucho – 2019. **Materiales y métodos:** Estudio fue de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal. La técnica de recolección de datos, fue el cuestionario autoinformado, como instrumento, se hizo uso de un cuestionario para evaluar el riesgo laboral y el desempeño de la dirección. **Resultados:** El 54.5% del total del personal, evaluó el desempeño de la dirección como bueno, 30.3% como regular; asimismo el 66.7% se expusieron a un riesgo laboral medio, 27.3% a un riesgo laboral bajo. El 51.5% del personal, estaba expuesto a riesgos laborales físicos de nivel medio; 66.7% evidencio un riesgo laboral químico bajo; 51.5% estuvo expuesto a un nivel de riesgo laboral psicosocial medio y 21.2% a un nivel de riesgo laboral psicosocial alto; 54.5% estuvo expuesto a riesgos laborales ergonómicos de nivel medio y 15.2% a un alto nivel de riesgo laboral ergonómico. Se evidencia un nivel de correlación moderado (Rho: -0.446 y  $P < 0.05$ ) entre el desempeño de la dirección y los riesgos laborales físicos; asimismo entre el desempeño de la dirección y los riesgos laborales ergonómicos de nivel medio (Rho: -0.475 y  $P < 0.05$ ). **Conclusión:** Se evidencia un nivel de correlación moderada (Rho: -0.455 y  $P < 0.05$ ) entre el desempeño de la dirección y la presencia de los riesgos laborales de nivel medio, es decir cuando disminuye el desempeño de la dirección, se incrementa los riesgos laborales a nivel medio.

**Palabra clave:** Desempeño de la dirección y exposición a riesgos laborales

**“PERFORMANCE OF THE MANAGEMENT AND LABOR RISKS OF THE STAFF OF THE SIVIA HOSPITAL, AYACUCHO 2019”.**

DIAZ QUISPE, Blanca Giovana

**ABSTRAC**

**The objective of the study was:** To determine the relationship of management performance, with exposure to occupational hazards in the Care Personnel, of the Sivia Support Hospital, Ayacucho - 2019. **Materials and methods:** Applied type study, non-experimental design, descriptive, correlational, cross-sectional. The data collection technique, was the self-reported questionnaire, as an instrument, a questionnaire was used to assess occupational risk and management performance. **Results:** 54.5% of the total staff evaluates the performance of the management as good, 30.3% as regular; 66.7% are also exposed to an average labor risk, 27.3% to a low labor risk. 51.5% of the population is exposed to physical labor risks of medium level; 66.7% show a low chemical occupational risk; 51.5% are exposed to a medium psychosocial occupational risk level and 21.2% to a high psychosocial occupational risk level; 54.5% is exposed to medium-level ergonomic occupational hazards and 15.2% to a high level of ergonomic occupational risk. There is a moderate level of correlation (Rho: -0.446 and  $P < 0.05$ ) between management performance and physical occupational hazards; also between management performance and medium-level ergonomic occupational hazards (Rho: -0.475 and  $P < 0.05$ ). **Conclusion:** There is a moderate level of correlation (Rho: -0.455 and  $P < 0.05$ ) between management performance and the presence of medium-level occupational hazards, that is, when management performance decreases, the risks increase Mid-level work.

**Keyword:** Management performance and exposure to occupational hazards

## ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	iv
ABSTRAC	v
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	07
1.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO	07
1.2. BASE TEÓRICA	14
1.3. VARIABLES DE ESTUDIO	20
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	22
2.1. ENFOQUE DE ESTUDIO	22
2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	22
2.3. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	22
2.4. AREA DE ESTUDIO	23
2.5. POBLACIÓN	24
2.6. MUESTRA	25
2.7. TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
2.8. RECOLECCIÓN DE DATOS	28
2.9. PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS	28
CAPITULO III: RESULTADOS	30
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	38
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA	49
ANEXOS	56

## INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2004, manifiesta que 153 trabajadores tienen un accidente relacionado con malas prácticas de seguridad y salud, por lo que cada 15 segundos, un personal muere por accidentes o enfermedades a causa de estas, lo cual trae como consecuencia un costo social y económico muy elevado.<sup>01</sup>

A nivel mundial se viene incrementando la incidencia de los accidentes laborales, constituyéndose en uno de los principales problemas de salud pública en el presente siglo, conforme a la OIT: “anualmente se reportan 317 millones de accidentes de trabajo, más de 2,34 millones de muertes ocasionadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”<sup>02</sup>. Entre las causas de mortalidad, condicionadas por el trabajo, en primer lugar, se encuentra el cáncer, que representa el 29%, seguido de las enfermedades transmisibles con 25%, patologías circulatorias con 21%, lesiones ocupacionales con 14%, patologías respiratorias con 07%, trastornos mentales con 02% entre los más importantes.<sup>03</sup>

En la labor hospitalaria, el personal asistencial se expone a diversos tipos de riesgos y accidentes laborales, por ende, es fundamental la implementación de un

plan de prevención de riesgos laborales, mediante la mejora del entorno laboral, uso adecuado de medidas de protección personal entre otros<sup>04</sup>. De acuerdo a la OMS, el personal de salud frecuentemente se expone a los accidentes laborales de riesgo biológico, se estima que “más de tres millones de trabajadores de la salud, están expuestos anualmente a objetos punzocortantes contaminados con el virus de VHB, VHC o el VIH”.<sup>05</sup>

Conforme a un informe que realiza la OMS el 2012, en Argentina, la cuarta parte de los Profesionales de la Medicina y de Enfermería, consideran que las condiciones del entorno laboral son malas, asimismo los países con mayor porcentaje de percepción negativa respecto a las condiciones laborales, son: Brasil, Costa Rica y Perú, debido entre otros al no cumplimiento de la jornada laboral, incremento de la presión laboral, tareas que ameritan elevado esfuerzo físico.<sup>06</sup>

De acuerdo a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: el empleador debe establecer sistemas de gestión que protejan la seguridad y salud de sus trabajadores, porque ellos, permanecen la mayor parte de su tiempo en el área de trabajo, esta condición, predispone la exposición a diversos riesgos laborales, afectando su calidad de vida.<sup>07, 08</sup>

Un hospital conforme a su categoría, es un sistema complejo, donde se generan múltiples procesos para asegurar diversos servicios de salud, en ese sentido su naturaleza dinámica, departamentalizada y de alta complejidad, hace que todo el personal de salud se exponga a factores de riesgos laboral como los de tipo: “físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos”; este escenario predispone a la generación de accidentes diversos, desarrollo de enfermedades ocupacionales; para el efecto la entidad deberá desplegar un conjunto de estrategias para prevenir su aparición y mitigar su impacto.<sup>09</sup>



En todo hospital es vital la implementación de un “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”, cuyo objetivo es mejorar la relación entre el empleador y sus empleados, para el efecto deberá aplicar: “las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)”; para ello es importante poner en funcionamiento el manual de procedimientos, asimismo debe incluir “la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora”.<sup>10</sup>

Por otro lado, en el interés de mejorar las condiciones laborales, en el Perú, se promulga la “Ley General de Salud N° 26842”, que en su capítulo VII hace de referencia: “De la Higiene y Seguridad en los Ambientes de Trabajo”, donde se menciona, que toda entidad sea pública o privada debe implementar un conjunto de acciones para proteger la salud y garantizar la seguridad de los empleados, bajo responsabilidad.<sup>09</sup>

Es evidente explorar los riesgos a los que se exponen el personal asistencial en los establecimientos de salud, a nivel de la Región de Ayacucho, porque no existe información suficiente que nos permita comprender la magnitud del problema, más aún en establecimientos alejados de la Región de Ayacucho, como es el Hospital de Apoyo Sivia, en ese sentido se pretende abordar la relación del desempeño de la dirección del establecimiento de salud, con la exposición a riesgos laborales en el personal asistencial, del Hospital de Apoyo de Sivia, que se ubica en el Distrito del mismo nombre, Provincia de Huanta, Región de Ayacucho.

Teniendo en consideración, se planteó el problema general de investigación: ¿Cómo el desempeño de la dirección, se relaciona con la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, del Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho – 2019?. El objetivo general fue: Determinar la relación del desempeño de la dirección,

con la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, del Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho – 2019. Los objetivos específicos fueron:

- a. Relacionar el desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos biológicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019.
- b. Relacionar el desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos químicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019.
- c. Relacionar el desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos físicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019.
- d. Relacionar el desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos psicosociales en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019.
- e. Relacionar el desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos ergonómicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019.
- f. Identificar la relación de las dimensiones del desempeño de la dirección, con la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, del Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho – 2019.

**La hipótesis de investigación fue (Hi):** El desempeño de la dirección, se relaciona con la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, del Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho – 2019. **Mientras la hipótesis alterna fue (Ho):** El desempeño de la dirección, no se relaciona con la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, del Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho – 2019.

Es evidente que en diversos establecimientos de salud, el personal de salud se expone a un conjunto de riesgos laborales, en ese sentido el propósito del estudio fue determinar el nivel de exposición a los riesgos laborales del personal asistencial del Hospital de Sivia, asimismo examinar en qué medida el desempeño de la dirección del hospital se relaciona con estas condiciones; de esta manera generar evidencias que permitan plantear estrategias para prevenir y controlar los riesgos laborales en el hospital y fortalecer el desempeño de la dirección del nosocomio.

La importancia del estudio, radica debido que, a la fecha, los accidentes de trabajo con riesgo biológico, físico, químico, ergonómico, psicosocial, entre otros se vienen incrementando, constituyendo según la OMS, en un problema de salud pública, por lo tanto, urge evaluar las condiciones en la que labora el personal de salud, en relación al desempeño de la dirección. El valor teórico del presente estudio está orientado a contrastar, la relación del desempeño de la dirección, con la exposición a riesgos laborales en el personal asistencial, de esta manera, los resultados del estudio, permitirán que los entes decisores adopten un conjunto de políticas y estrategias para aminorar el problema, asimismo, se constituirá como base para futuras investigaciones.

La metodología de estudio, corresponde a un estudio de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal. La técnica de recolección de datos, fue el cuestionario autoinformado, como instrumento, se hizo uso de un cuestionario para evaluar el riesgo laboral y el desempeño de la dirección. Los resultados fueron: El 54.5% del total del personal, evaluó el desempeño de la dirección como bueno, 30.3% como regular; asimismo el 66.7% se expuso a un riesgo laboral medio, 27.3% a un riesgo laboral bajo. El 51.5% de la población, estuvo expuesto a riesgos laborales físicos de nivel medio; 66.7% evidencia un riesgo laboral químico bajo; 51.5% estuvo expuesto a un nivel de riesgo laboral psicosocial medio

y 21.2% a un nivel de riesgo laboral psicosocial alto; 54.5% estuvo expuesto a riesgos laborales ergonómicos de nivel medio y 15.2% a un alto nivel de riesgo laboral ergonómico. Se evidencia un nivel de correlación moderado (Rho: -0.446 y  $P < 0.05$ ) entre el desempeño de la dirección y los riesgos laborales físicos; asimismo entre el desempeño de la dirección y los riesgos laborales ergonómicos de nivel medio (Rho: -0.475 y  $P < 0.05$ ).

Los componentes de la presente tesis son la siguiente: “Introducción, Capítulo I: Marco Teórico, Capítulo II: Materiales y Métodos, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos”.

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO**

##### **1.1.1. Antecedentes internacionales**

Chiliguano (2016), en Ecuador, realizó la investigación cuyo objetivo fue: “determinar los riesgos laborales a los que se expone el personal de enfermería que labora en quirófano del Hospital Enrique Garcés”. Es un estudio de tipo transversal, bibliográfico y aplicado. La población para el estudio fueron los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de quirófano; la muestra estuvo representado por 12 personas profesionales. Los resultados fueron que los Profesionales de Enfermería, cuya experiencia laboral se encuentra entre 01 a 05 años en su mayoría, se exponen a diversos tipos de riesgo: “químico, biológico, físico, psicosocial y ergonómico. Existe normas bioseguridad para el área de quirófano, pero no se cumple con estas medidas de prevención, evidenciándose además déficit de equipos necesarios para prevenir los accidentes laborales.<sup>11</sup>

Molinerros, M. (2015) en Guatemala, realizó la tesis titulada: “Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo – julio 2013”. Es un estudio descriptivo de corte transversal, el objetivo es determinar

los riesgos laborales del personal de salud que labora en el hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala. El instrumento fue un cuestionario autoaplicado y anónimo, que indaga los riesgos biológicos, ergonómicos, físicos, químicos, y psicosociales. Utilizo un muestreo aleatorio y estratificado, que asciende a 95 trabajadores asistenciales. Los resultados demuestran que la mayoría del personal de salud no tiene conocimientos en cuanto a riesgos laborales. En su mayoría el personal se expone a riesgos psicosociales, seguido de los biológicos, físicos, ergonómicos, y en menor proporción a riesgos químicos. Se determina que, los trabajadores con tiempo de servicio menor a 5 años tienen una exposición muy baja, en comparación con los trabajadores con mayor tiempo de servicio. El personal más expuesto a los riesgos laborales son los Profesionales de Enfermería, intendencia y mantenimiento; los turnos de mayor riesgo fueron: “rotativos y fijos de mañana, con menor riesgo fueron los turnos de jornada mixta”.<sup>12</sup>

Granda N, Rodríguez K. (2015), en Colombia, realizaron un estudio descriptivo, cuantitativo, con el objetivo de “identificar los factores de riesgos laborales físicos y químicos que inciden en la atención del paciente por personal de enfermería en el Hospital Dr. Francisco de Icaza Bustamante en la Ciudad de Guayaquil. Colombia”. Material y métodos: Para el estudio se trabajó con 40 profesionales de enfermería, para la recolección de datos se utilizó la encuesta con preguntas cerradas y objetivas enfocándose en los riesgos al que está expuesto el profesional de enfermería. Resultados: El 50% de la población abordada señaló no recibir capacitación, de los que reciben, cada año representa el 37.5% y el 12.5% cada seis meses; cabe resaltar que en su mayoría el personal se capacita fuera de la institución. Concluyéndose que los Profesionales de Enfermería no capacitados, son más vulnerables a los riesgos laborales y ello puede influir en el desempeño laboral.<sup>13</sup>

Gómez, DA. y Muñoz, DP. (2015) en Colombia, realizaron un estudio de “accidentalidad laboral en un hospital de alta complejidad de la región antioqueña”. Estudio pertenece a un diseño descriptivo, de corte transversal; la población fue 586 empleados de diferentes profesiones; la información se obtuvo mediante los registros de notificación de los accidentes de trabajo. Resultados: En el periodo de estudio se identificaron 261 casos de accidentes laborales, el porcentaje de afectados en 2009, 2010 y 2011, asciende a 10.6, 11.4 y 22.5%, respectivamente. La edad promedio fue de 47.2 años. Los accidentes más frecuentes fueron: 37.8% por riesgo biológico, el 37.5% por riesgo mecánico y 24.5% por riesgos físicos. Las regiones más afectadas fueron: las manos, 44%; los miembros superiores, 25%; ubicación múltiple, 13%; los miembros inferiores, 12%; y tronco, 6%. A raíz de los problemas señalados, los servicios con mayor frecuencia de contingencias fueron: “hospitalización 33%, servicios ambulatorios 18%, procesos clínicos quirúrgicos 15%, y el porcentaje restante en los diferentes procesos administrativos”. Los tipos de accidentes con alta complejidad correspondieron a punciones, seguidos de traumatismos y de heridas cortantes, siendo técnicos y auxiliares de enfermería entre los más afectados.<sup>14</sup>

Cisneros, C. (2011), en Bolivia, realizó un estudio con el objetivo: “Determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y las condiciones de trabajo hospitalario de un Hospital de Durango”. La metodología, Diseño no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal, la población fue de 55 personas; y para determinar la satisfacción laboral se aplicó la escala de satisfacción NTP 394, versión adaptada. Resultados: 38.2% del personal posee una antigüedad de 01 a 06 años en la institución; 51% señala un nivel de satisfacción laboral moderada, determinado por factores extrínsecos e intrínsecos; el 54.5% considera que el entorno físico donde se labora, son de nivel regular; 49.1% sostiene que las condiciones psicológicas en la organización son regulares y 40% sostiene que las

condiciones sociales en la organización son buenas. En conclusión, las condiciones de trabajo, se relaciona en forma débil con la satisfacción laboral ( $\rho = -.149$ ).<sup>15</sup>

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Vilca, J. (2018), en la ciudad de Lima, realizó un estudio cuyo objetivo fue: “determinar el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud en una institución pública”, Metodología: El diseño pertenece a un estudio no experimental, descriptivo, de corte transversal; la muestra estuvo constituido por 84 participantes. El instrumento usado fue el CVT- GOHISALO. Los resultados: 58% son de sexo femenino, entre 35 a 45 años, 54% no cuentan con estabilidad laboral, 58% tienen menos de 05 años de experiencia laboral. El 57.2% considera una baja calidad, especialmente en el área de desarrollo personal. Conclusiones: El mayor porcentaje considera una baja calidad de vida en la entidad, sobre todo en el componente de administración del tiempo libre, seguido de una calidad de vida laboral media en la dimensión de soporte institucional.<sup>16</sup>

Zamata, RM (2018), en Chíncha, realizó un estudio cuyo objetivo es: “determinar el riesgo ocupacional en el profesional de enfermería que labora en el Hospital San José de Chíncha abril 2017”. Metodología: El estudio pertenece a un diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal; la población estuvo conformado por 67 profesionales de enfermería, la muestra fue de 57, seleccionada mediante un muestreo probabilístico. Resultados: el 83% del personal de enfermería se expone al riesgo ocupacional en forma elevada; por otro lado, la exposición al riesgo biológico pertenece al 96%, 81% al riesgo físico, 82% son riesgos ergonómicos. Conclusiones: “El riesgo laboral fue alto en el personal de enfermería, que labora en el hospital San José de Chíncha”.<sup>17</sup>



Escobar, DM y Vargas, R (2017), en el departamento de Huancavelica, realizaron un estudio con el objetivo: "Determinar los riesgos laborales de los profesionales de Enfermería en el Servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica". El estudio pertenece a un diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal. La población estuvo constituida por 30 enfermeras. La técnica para recabar la información fue la encuesta y el instrumento un cuestionario Resultados: 50% se expone a un riesgo laboral medio; 76,7% se expone a un riesgo biológico de intensidad media y 10,0% a un riesgo alto; 76,7% se expone a un riesgo químico bajo; 50,0% se expone a riesgos físico de intensidad media y 10,0% riesgo alto; 50,0% se expone a un riesgo psicosocial medio y 13,3% a un riesgo alto; 63,3% se expone a un riesgo ergonómico medio, seguido del 16,7% a un riesgo alto. En conclusión, los profesionales de enfermería se exponen a un riesgo laboral medio debido a la manipulación de fluidos corporales, excesiva carga física, no reconocimiento por la institución, y no uso EPP.<sup>18</sup>

Vargas, LY. (2017), en Lima, se realizó un estudio con el propósito de "determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017"; Se utilizó un diseño no experimental, correlacional; para recabar la información se hizo uso de la técnica de la encuesta, abordándose a 30 personas, utilizando un cuestionario. Los resultados evidencian que no existe relación significativa ( $p=0,553>0,05$ ) entre los riesgos laborales y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería.<sup>19</sup>

Bustamante U, Becerra LY (2018), en Jaén, realizaron un estudio cuyo objetivo es "determinar los riesgos ocupacionales a los que está expuesto el equipo básico que labora en el Servicio de Emergencia del Hospital General de Jaén 2017".

La población estuvo conformada por 45 profesionales. Resultados: Más del 50% están expuesto a riesgos ocupacionales; 68.9% en lo físico, 64.2% en lo ergonómico, 62.2% en lo psicosocial, 55.6% en lo biológico, 51.1% en lo químico. En su mayoría no hacen uso de equipos de protección personal, como mascarillas, mandilón, lentes, entre otros; se dispone en forma indebida los residuos peligrosos, la circulación del aire y la iluminación en los ambientes es inadecuada, la intensidad del ruido es elevado, el personal hace uso permanente de desinfectantes, la adopción de posturas es inadecuada durante las intervenciones que realizan y frecuentemente se advierte presión laboral por parte de los usuarios y del entorno<sup>49</sup>.

Pozo, KA (2018), en Lima, realizó la investigación con el objetivo general de “conocer las condiciones de trabajo y percepción de la calidad de vida relacionada con la salud de los trabajadores de educación escolar, en un grupo de establecimientos educativos de Lima 2016”. El estudio pertenece a un diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal; la población fue 326 trabajadores, y la muestra de tipo probabilístico fue de 177 trabajadores. Resultados: La mayoría del personal son del sexo femenino, casadas, con título profesional; el mayor porcentaje se expone a posturas inadecuadas, ruido y la exposición solar es frecuente; en conclusión, la percepción de la calidad de vida es regular, sin embargo, la mayoría, se expone a riesgos ergonómicas y psicosociales.<sup>20</sup>

Montoya, EN (2017), en Tarapoto, realizó un estudio cuyo propósito fue “determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de atención a los usuarios en la Comunidad Local de Administración de Salud (CLAS) Aguamiro” – Yurimaguas – 2017”. La metodología de estudio corresponde a un diseño descriptivo, correlacional, abordándose las unidades de análisis en un solo periodo de tiempo; asimismo mediante un muestreo no probabilístico se seleccionó a 20 personas, administrando 02 instrumentos para recabar la información. Resultados: El 45% de

la población, señala que la gestión administrativa es deficiente, repercutiendo en el clima laboral y en el logro de los objetivos; el 40% sostienen que la calidad del servicio es regular. En conclusión, la gestión administrativa se relaciona con la calidad de atención a los usuarios.<sup>21</sup>

Vásquez D, Vargas L. (2016), realizaron un estudio titulado: “Riesgos ocupacionales a los que están expuestas las enfermeras que laboran en la central de esterilización Lima-Perú”. El estudio pertenece a un diseño no experimental, observacional, retrospectivo, basado en la revisión de estudios anteriores, donde se determinó que el 50% corresponden a Brasil, 25% a Perú, a España y Honduras un 12.5%. Resultados: Los profesionales de enfermería se exponen a riesgos biológicos debido a los accidentes laborales y la contaminación por lesiones en un 69%, no uso de EPP, exposición a riesgos químicos debido al uso de sustancias esterilizantes en un 60% y exposición a gases tóxicos en un 35.9%; exposición a riesgos físicos, debido a la iluminación inadecuada en un 50%, accidentes, vibraciones, ruido, térmico con un 33%; exposición a riesgos ergonómicos en un 38.%; exposición a riesgos psicológicos en un 61,5%, debido a la inseguridad laboral, sobrecarga en el trabajo. Concluyendo que los profesionales de enfermería, están expuestos a diversos riesgos laborales.<sup>22</sup>

López WE (2015), en Lima, realizó un estudio, cuyo objetivo fue: “Determinar el riesgo psicosocial en el equipo de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del HSJL”. La metodología corresponde a un estudio no experimental, descriptivo, de corte transversal; la muestra estuvo formado por 20 Enfermeras; para recabar la información se utilizó la encuesta y un cuestionario. Resultados: El 67.3% del personal está expuesto al riesgo psicosocial, con una intensidad media y alto; el 49.3% se debe a condiciones personales, el 45.3% a condiciones del servicio, con una intensidad media y alto en un 28.6%; asimismo intervienen el trato del jefe entre

otros. Conclusiones: El Personal de Enfermería está expuesto a riesgos laborales del tipo psicosocial en un nivel de mediano a alto<sup>51</sup>.

Blanca G. (2014), en Lima, realizó un estudio, cuyo objetivo fue: “identificar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en la estación de servicio La Chira Del distrito de Chorrillos-Lima-2014”. El estudio pertenece a un diseño descriptivo, correlacional, de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 20 empleados. Los resultados del estudio evidencian una relación moderada de la gestión administrativa. en la calidad del servicio ( $X^2$ : 24,667 con un nivel de significancia bilateral de 0.00).<sup>24</sup>

### **1.1.3. Antecedentes Regionales**

Reymundez (2014), realizó la investigación, cuyo objetivo: “identificar los factores de riesgo ocupacional en enfermeras del servicio de emergencia en la Micro Red Vinchos, Red de Salud de Huamanga”. Diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal; la población fue 38 enfermeros, la técnica para recabar la información fue la encuesta y un cuestionario. Resultados: el 57% de la población están expuestos a factores de riesgo ocupacional, 35% al riesgo químico, 51% está expuesto al riesgo biológico y 41% al riesgo ergonómico; en conclusiones el personal se expone a diferentes factores de riesgo ocupacional, debido a la carencia de insumos para disponer los residuos peligrosos, no uso de EPP, adopción de posturas inadecuadas.<sup>25</sup>

## **1.2. BASE TEÓRICA**

### **1.2.1. DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN**

#### **a. ADMINISTRACIÓN**

Según Amaru, A. (2009), es un proceso para tomar decisiones sobre los objetivos, mediante el uso de recursos. Tiene 05 funciones: “planeación,

organización, liderazgo, dirección y control”<sup>26</sup>. Chiavenato (2006), manifiesta el logro de los objetivos mediante acciones como la: “planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y en todos los niveles de la organización”. También se concibe como un proceso.<sup>27</sup>

## **b. DIRECCIÓN ESTRATEGICA**

Para Huertas (2012) es el conjunto de procedimientos sistemáticos orientados a regular, dirigir, controlar y monitorear los procesos implementados en la organización con la intención de lograr los objetivos institucionales, así como las metas a mediano y largo plazo. Para este autor la dirección estratégica centra su propuesta en el proceso de planificación, en la medida que este componente permite anticipar y prever los recursos a fin de garantizar la eficiencia y eficacia de la labor realizada. La dirección estratégica entonces bajo lo mencionado es un enfoque que prioriza la sistematización de los procesos con la intención de garantizar la calidad del producto o servicio ofrecido por la organización, que para el caso del sistema educativo vendría a ser la calidad del servicio educativo.<sup>28</sup>

Para Calero (2013) la dirección estratégica, viene a ser la organización de actividades, técnicamente organizadas orientadas al logro de los objetivos institucionales. Por lo tanto, podemos afirmar que la dirección estratégica es el proceso de sistematización de cada una de las actividades, con la intención de maximizar los recursos y gestionar los procesos que permiten hacer de la institución una organización eficiente y eficaz. Para este autor la dirección estratégica al centrar o sustentar su propuesta en la planificación tiene la ventaja de prever el futuro lo que le permite elaborar planes de contingencia ante cualquier evento o dificultad que se pueda presentar en cualquiera de los procesos programados, por ello, es que las instituciones que han adoptado este enfoque o estrategia tienen mayor probabilidad de alcanzar sus objetivos institucionales y lograr sus metas, la misma que hace que

sean de prestigio y gocen de credibilidad, porque cumplen con presentar y ofrecer un producto de calidad o un servicio efectivo.<sup>29</sup>

Según Vargas, A. la dirección se encarga de hacer cumplir los procesos de la gestión, con el propósito de alcanzar los objetivos, es seleccionar el recurso humano idóneo para la organización; de esta manera conducir sus funciones, encaminando las acciones hacia el logro de los objetivos. Es un proceso secuencial donde se toma decisiones, en función al control.<sup>30</sup>

La Dirección Estratégica, es la responsable de identificar los cambios en la organización, se trata de ir al encuentro de los problemas y resolverlos. En la conducción de una entidad se debe tener en cuenta tres factores: “Las oportunidades y amenazas del entorno, las capacidades internas de la empresa y los objetivos organizacionales”. En ese sentido el éxito de las estrategias por la dirección, va depender de tres funciones importantes como la planificación, la organización y el control.<sup>31</sup>

Orellana, M. describe la función directiva como en un determinante clave para éxito de la entidad “...un proceso dinámico que actúa una persona sobre otra con el único objeto de guiar su comportamiento hacia una meta determinada, a través de su decisión que le confiere su posición de poder...”; identifica cuatro elementos claves durante la gestión: actuación, objetivo, decisión y poder; su implementación va depender del estilo de dirección que define el responsable de conducir la organización.<sup>32</sup>

### **c. DIRECCIÓN HOSPITALARIA**

Según el MINSA el modelo de gestión hospitalaria, se sustenta en 10 componentes, cada uno se enmarca en procesos y estrategias para el logro de los resultados. Los componentes del modelo son los siguientes:<sup>33</sup> Gestión clínica,

gestión administrativa, recursos humanos, gestión de recursos tecnológicos, gestión del sistema de información, investigación y docencia, financiamiento y mecanismo de pago, plataforma organizativa, plataforma estratégica, plataforma jurídica.

La gestión hospitalaria se centra en tres procesos: procesos estratégicos, clave de apoyo o soporte. Los procesos estratégicos establecen la forma de planificar, definir estrategias, generar planes de mejora de calidad, documentos de gestión entre otros; los procesos clave, responde a garantizar los servicios esenciales que brinda el hospital, atención de emergencias, consulta externa, recuperación, etc., y los procesos de apoyo, tiene que ver con la dotación de recursos, abastecimiento, mantenimiento, etc.<sup>33</sup>

La gestión hospitalaria depende de la forma del liderazgo que se ejerce a su interior, que a diferencia de otras organizaciones, desarrollan un conjunto de funciones y procesos altamente complejos, durante las 24 horas y los 365 días del año, por lo tanto es clave contar con recursos humanos altamente calificado y comprometido para lograr los resultados; es en este contexto que se ha demostrado que los que conducen un hospital no necesariamente pueden ser profesionales médicos, sino profesionales que tengan capacidades para conducir la gestión.<sup>34, 35</sup>

#### **d. DESEMPEÑO LABORAL.**

La Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (2003) define el desempeño laboral como “la efectividad y el valor de la conducta laboral y sus resultados”, que es sinónimo del logro de la productividad, el logro de los objetivos, aumento de la eficiencia del personal, lo que implica el incremento del rendimiento.

Murphy (1990) definió el desempeño como el conjunto de acciones para el logro de las metas; es el cumplimiento de las funciones específicas en el marco de la responsabilidad, compromiso y los valores establecidos por la entidad; Campbell

et al. (1996), señala como la habilidad que expresa el personal dentro de la entidad. García J., (2008. Pág. 89) señala que el desempeño laboral se expresa en conocimientos acumulados, adaptación al trabajo, forma de comunicación, iniciativa, trabajo en equipo.<sup>36</sup>

Entre las competencias deseables de un equipo o directivo, están las habilidades sociales, capacidad para trabajar en equipo, la capacidad de liderazgo, entre otros.<sup>37</sup>

## **1.2.2. RIESGO LABORAL**

### **a. Definiciones sobre riesgo laboral**

Es la probabilidad de ocurrencia de una lesión, daño o enfermedad, como resultado de la actividad donde labora, o posibilidad de ocurrencia de una lesión producto de la exposición a un entorno laboral, debido a un accidente, no uso de medidas de seguridad laboral entre otros.<sup>38</sup> Condición de riesgo generado como resultado de la actividad laboral, su severidad es variable, así como su impacto producto de la exposición. Muchas actividades de por si son de alto riesgo, en ese sentido los trabajadores también se exponen a peligros o amenazas que pueden afectar la integridad, la salud física y mental del trabajador.<sup>39</sup>

### **b. Factores de riesgo laboral**

Son aquellas condiciones que predisponen la aparición de un riesgo o daños, se clasifican en cuatro grupos:<sup>38</sup>

- Factores de seguridad: Tiene que ver con el incumplimiento de las medidas de protección para prevenir riesgos físicos, riesgos químicos entre otros; no identificación de zonas de alto riesgo, señalización inadecuada de zonas de riesgo; incumplimiento de las normas y medidas de protección entre otros.



- Factores generados de las características del trabajo: Este tipo de condición deriva en riesgos ergonómicos, debido al ambiente inadecuado, postura inadecuada ante la labor, soporte de la carga física y uso inadecuado de las máquinas y herramientas de trabajo. Otros se relacionan con el estrés laboral debido a la presión laboral y al clima organizacional
- Factores generados de la organización del trabajo, tiene que ver la forma de asignación de las tareas, ejecución de procedimientos, delegación de funciones, presión laboral, entre otros, el cual puede generar cansancio, insatisfacción laboral, estrés laboral, entre otros
- Factores de origen físico, químico o biológico: tiene que ver con la exposición a las condiciones del ambiente, como el ruido, la temperatura, ruidos, vibraciones, exposición a radiaciones; respecto a los riesgos químicos tiene que ver con la exposición de gases, manipulación de sustancias químicas, inhalación de gases tóxicos, inhalación de polvo entre otros. Respecto al riesgo biológico, tiene que ver con no uso de EPP, manipulación de residuos peligrosos, accidentes punzo cortantes entre otros.

### **c. Tipos de riesgo laboral**

Díaz, P, clasifica los tipos de riesgo laboral, por su origen, en:<sup>41, 44</sup>

- Por las condiciones de seguridad que se establecen en el trabajo, uso de maquinarias y equipos, pudiendo derivar en golpes, lesiones cortantes, etc.
- Riesgos originados por agentes físicos, que pueden ser de tipo mecánico, luminoso o calorífico, generado por el tipo de energía, como las radiaciones, ultrasonidos, etc.
- Riesgos generados por elementos o sustancias químicos, como la exposición a “sustancias tóxicas, corrosivas, irritantes, etc”<sup>42</sup>. Pico, M. E. y Escobar, A.

(2002) señalan que la “clorhexidina es un antiséptico y desinfectante a baja concentración es bacteriostático; a concentración más elevada se comporta como bactericida. Puede producir alergias, irritación, urticaria y reacciones anafilácticas”.<sup>43</sup>

- Riesgos producidos por elementos biológicos, su exposición puede generar infecciones peligrosas y letales.
- Riesgos generados de la organización y adaptación al puesto de trabajo.
- Riesgos de tipo psicológico, que puede generar estrés laboral.
- Riesgos derivados del factor humano, debido a sus actos, comportamiento.<sup>41</sup>

#### **d. Accidente de Trabajo.**

Es todo evento repentino que se produce por la actividad laboral, pudiendo generar una lesión, una enfermedad, invalidez o muerte. Evento que puede generarse al cumplir las órdenes laborales, o aquella que se produce en el traslado del personal.<sup>45</sup>

### **1.3. VARIABLES DE ESTUDIO**

#### **1.3.1. VARIABLES E INDICADORES. -**

- **VARIABLE INDEPENDIENTE:** Desempeño de la dirección.
- **VARIABLE DEPENDIENTE:** Riesgos laborales.

#### **1.3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES. -**

##### **Desempeño de la dirección**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
Desempeño de la dirección.	Conjunto de procedimientos sistemáticos orientados a regular, dirigir, controlar y monitorear los procesos implementados en	La Dirección será evaluado mediante la percepción del desempeño sobre la gestión que cumplen la dirección, el cual será valorado	Competencia	Cuenta con la preparación suficiente en materia de gestión. Tiene la experiencia necesaria en gestión pública.	Escala Ordinal -Muy deficiente -Deficiente -Regular -Buena -Muy bueno

	la organización con el propósito de lograr los objetivos.	mediante una escala de Likert, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones.	Liderazgo  Toma de decisiones	Planifica y organiza adecuadamente la gestión.  Conduce Promueve la participación y el trabajo en equipo.  Las decisiones son adecuadas. Genera decisiones innovadoras.	
--	---	---	-------------------------------------	---	--

### Riesgos laborales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
Riesgos laborales	Es la probabilidad de que un empleado sufra un accidente o un daño producto de su trabajo, lo cual puede contribuir a generar en el personal afecciones que provoquen perturbaciones en la salud o integridad física.	los riesgos laborales del personal de salud, se determina por medio del cuestionario.	Riesgo biológico  Riesgo químico  Riesgo ergonómico  Riesgo físico  Riesgo psicosocial	Exposición a microorganismos.  Desinfectantes. Como los Gases y Aerosol  Posturas inadecuadas Sobreesfuerzo Movimientos bruscos Trabajos prolongados de pie  Ruido Vibraciones Iluminación Temperatura Ventilaciones  Relaciones entre el equipo de salud. Sobrecarga laboral y mental.	-Riesgo laboral alto -Riesgo laboral medio -Riesgo laboral bajo

## **CAPÍTULO II**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **2.1. ENFOQUE DE ESTUDIO**

El estudio pertenece a un enfoque cuantitativo, según Hernández S., es aquella que permite examinar los datos de manera científica, numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística; con el fin de probar la hipótesis de trabajo.<sup>46</sup>

#### **2.2. TIPO DE ESTUDIO**

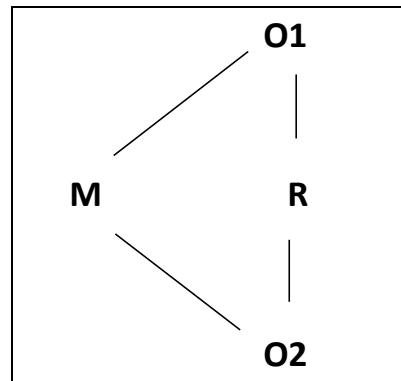
“La investigación aplicada recibe el nombre de investigación práctica o empírica, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos en una determinada situación concreta, y las consecuencias prácticas que de ellas se deriven”.<sup>47</sup>

#### **2.3. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

- Según la evaluación del estudio pertenece a un estudio transversal, es decir la evaluación de las unidades de análisis se realizaron en un solo periodo de tiempo.

- “El estudio descriptivo correlacional tiene como propósito describir las variables y examinar las relaciones entre ellas”<sup>48</sup>.

El esquema es como sigue:



Donde:

- M: Muestra 1
- O: Variable 1.
- O: Variable 2.
- R: Relación de las variables de estudio.

- Según al periodo en que se recogió la información pertenece a un estudio prospectivo.

#### 2.4. ÁREA DE ESTUDIO:

El estudio se ejecutó en el Hospital de Sivia, ubicado en el Distrito de Sivia, Provincia de Huanta, Región de Ayacucho. El Hospital pertenece a la Red de Salud San Francisco, ámbito de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, tiene la categoría de II-1, según Resolución Directoral Sectorial N° 058-2019-GRA/GG-GRDS-DIRESA-DR. El establecimiento corresponde a un hospital de atención general, que presta los siguientes servicios: Promoción, Prevención y Recuperación. Las Unidades Productoras de Servicios de Salud que cuenta son:

- a) UPSS Consulta Externa:
  - Consultorio de medicina, atiende 5 médicos por turno.
  - Consultorio cirugía, atiende un especialista en cirugía por 15 días.
  - Consultorio de pediatría atiende un especialista en pediatría por 15 días.

- Consultorio gineco obstétrico, atiende un especialista ginecobstetra por 15 días.
  - Consultorio obstétrico.
  - Consultorio odontológico: atiende dos odontólogos.
  - Consultorio niño: Atiende dos licenciados en enfermería.
  - Consultorio de psicología: Atiende un psicólogo SERUMS.
  - Consultorio asistencia social: atiende una asistente social SERUMS.
- b) UPSS Emergencia.
- c) UPSS Hospitalización.
- d) UPSS Centro Obstétrico.
- e) UPSS Centro Quirúrgico.
- h) UPSS Farmacia.
- j) UPSS Laboratorio Clínico.

En general por día, se atienden un promedio de 40 consultas externas, 5 a 10 emergencias.

## 2.5. POBLACIÓN DE ESTUDIO:

La población de estudio estuvo conformada por el personal asistencial que labora en los diferentes servicios del establecimiento de salud, tal como a continuación se presenta:

### PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORAL EN EL HOSPITAL DE APOYO DE SIVIA

PERSONAL DE SALUD	N°
MEDICO GENERAL	05
ENFERMEROS	08
OBSTETRAS	07
QUIMICO FARMACEUTICOS	02
ODONTÓLOGOS	02

BIÓLOGOS MAS SERUMS	03
TECNICOS EN ENFERMERIA	11
PSICÓLOGO SERUMS	01
ASISTENTA SOCIAL SERUMS	01
MÉDICO ESPECIALISTA EN CIRUGÍA GENERAL	01
GINECO OBSTETRA	01
MEDICO PEDIATRA	01
MEDICO ANASTESISTA	01
TOTAL	44

Fuente: Unidad de Recursos Humanos del Hospital

#### **CRITERIOS DE INCLUSIÓN:**

- Personal asistencial profesional y técnico.
- Personal de salud con más de 01 mes de trabajo en la entidad.

#### **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:**

- Personal administrativo y de servicio.
- Personal de salud con menos de 01 mes de trabajo en la entidad.
- Personal de salud que no desea participar.

#### **2.6. MUESTRA POBLACIONAL:**

La muestra fue censal.

#### **2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

La técnica de recolección de datos, fue el cuestionario autoinformado, para el efecto se hará uso los siguientes instrumentos:

- a. Cuestionario para evaluar los riesgos laborales. - El instrumento tiene el propósito de evaluar las condiciones laborales que pueden contribuir a generar en el personal, afecciones que provoquen perturbaciones en la salud o integridad física del personal de salud. El instrumento fue adaptado del estudio realizado por Bustamante U., Becerra LY. "Riesgos ocupacionales en el equipo básico del Servicio de Emergencia Hospital General de Jaén, 2017",

Tesis para optar el título de especialista. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Facultad de Enfermería, Unidad de Posgrado. Lambayeque – Perú 2017.<sup>49</sup>

El instrumento consta de las siguientes dimensiones: Riesgo biológico, riesgo químico, riesgo físico, riesgo psicosocial y riesgo ergonómico.

Cada dimensión consta de un conjunto de ITEMS, cuyo propósito fue identificar el tipo de riesgo al que se expone el personal de salud, para el efecto el propio personal desde su experiencia en el nosocomio afirmará o negará la presencia del riesgo. En general el instrumento consta de 33 ITEMS, cada ítem se evalúo con 01 punto, cuando se evidencio el riesgo, en caso de no presentarse el riesgo se evalúo como cero, por lo tanto, el puntaje mínimo es de 0 y el puntaje máximo asciende a 33 puntos, es decir a mayor puntaje, mayor la condición de riesgo laboral.

A partir de lo anterior el resultado de la evaluación global del riesgo laboral en el cuestionario, es como se presenta:

- Riesgo bajo : 0 a 11 ítems
- Riesgo medio : 12 a 22 ítems
- Riesgo alto : 23 a 33 ítems

b. Cuestionario para evaluar el desempeño de la dirección. - El instrumento tuvo el propósito de evaluar el desempeño de la dirección, desde la percepción del personal de salud. El instrumento consta de 22 ITEMS, los cuales estuvieron distribuidos en tres dimensiones y cada uno tiene los siguientes criterios:

DIMENSIONES	CRITERIOS:
Competencia	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cuenta con la preparación suficiente en materia de gestión.</li><li>• Tiene la experiencia necesaria en gestión pública.</li></ul>



Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifica y organiza adecuadamente la gestión.</li> <li>• Etc.</li> </ul>
Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para conducir la organización.</li> <li>• Promueve la participación y el trabajo en equipo.</li> <li>• Etc.</li> <li>• Genera decisiones oportunas y coherentes.</li> <li>• Cumple con lo dispuesto con las normas institucionales.</li> <li>• Genera decisiones innovadoras.</li> <li>• Etc.</li> </ul>

Cada participante valoro el desempeño de la dirección, conforme a los ITEMS señalados, afirmando o negando su posición, desde su percepción; posteriormente mediante una Escala de Likert se evaluo la respuesta. Los resultados de la evaluación del desempeño de la dirección, fue de la forma siguiente:

- ( ) Desempeño muy deficiente (22-40)
- ( ) Desempeño deficiente (41-58)
- ( ) Desempeño regular (59-76)
- ( ) Desempeño bueno (77-94)
- ( ) Desempeño Muy bueno (95-110)

Antes de su administración, los instrumentos fueron validados por opinión de expertos, luego se determinó la prueba binomial con el SPSS-26, obteniéndose lo siguiente:

JUEZ	Claridad	Objetividad	Consistencia	Coherencia	Pertinencia	Suficiencia	Suma	Probabilidad
01	1	1	1	1	1	1	6	0.000
02	1	1	1	1	1	1	6	0.000
03	1	1	1	1	1	1	6	0.000

Si el resultado de la probabilidad es =  $p < 0.005$ , entonces se determina que el instrumento es válido y consistente.

Habiéndose probado el instrumento en una población piloto, luego fueron sometidos a la prueba de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

Resultados para el primer instrumento:

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,816	33

Resultados para el segundo instrumento:

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,939	22

Los resultados demuestran un alto nivel de confiabilidad.

## **2.8. RECOLECCIÓN DE DATOS.**

El proceso de recolección de datos en el área de estudio, se realizó en la forma siguiente:

- Planeación y ejecución, organización de la logística.
- Coordinación con el representante del Hospital, para explicar los alcances del estudio y solicitar la autorización.
- Revisión y validación del instrumento.
- Capacitación del personal de apoyo.
- Impresión de los instrumentos de recolección de datos.
- Administración de los instrumentos al personal asistencial

## **2.9. PROCESAMIENTO DE DATOS.**

La recolección de la información en el área de estudio se realizó durante los meses de setiembre y octubre 2019, luego se procedió con el procesamiento de datos en la forma siguiente:

- Revisión y ordenamiento de los instrumentos.
- Control de calidad de la información obtenida.
- Codificación de los datos y evaluación de los ítems.
- Almacenamiento de datos en el programa estadístico SPSS.

#### **2.10. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.**

Una vez procesado la información, los datos se presentaron en tablas de doble y triple entrada, luego se procedió con la interpretación; para el análisis estadístico se hizo uso de la prueba estadística no paramétrica de Ro de Spearman.

**CAPITULO III**  
**RESULTADOS**

**TABLA N° 01**  
**DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN Y EXPOSICIÓN A RIESGOS LABORALES, EN**  
**EL PERSONAL ASISTENCIAL, DEL HOSPITAL DE APOYO DE SIVIA,**  
**AYACUCHO – 2019.**

DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN	RIESGO LABORAL GLOBAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
<b>DEFICIENTE</b>	0	0	2	6.1	0	0	2	6.1
<b>REGULAR</b>	0	0	9	27.3	1	3	10	30.3
<b>BUENO</b>	7	21.2	10	30.3	1	3	18	54.5
<b>MUY BUENO</b>	2	6.1	1	3	0	0	3	9.1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>27.3</b>	<b>22</b>	<b>66.7</b>	<b>2</b>	<b>6.1</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario administrado al Personal Asistencial del Hospital Sivia.

\*No se obtuvo resultados del desempeño de la dirección muy deficiente.

Rho de Spearman	Coefic. de correlación	P
	-0,455	0,008

En la tabla N° 01 se visualizó el desempeño de la dirección y la relación a riesgos laborales de manera general, donde el 54.5% del Personal Asistencial del Hospital de Sivia, percibió el desempeño de la dirección como bueno, el cual aborda las dimensiones de competencia para ejercer la función directiva, liderazgo y toma de decisiones; 30.3% percibió el desempeño de la dirección como regular, 9.1% como muy bueno y el 6.1% como deficiente. Respecto a la exposición de los riesgos laborales, el 66.7% percibe estar expuesto a un riesgo laboral medio, 27.3% señaló un riesgo laboral bajo y el 6.1% señaló un riesgo laboral alto. Aplicando la prueba de Correlación de Spearman, arroja un coeficiente de -0.455 y  $P < 0.05$ , evidenciando un nivel de correlación moderada entre el desempeño de la dirección y la presencia de los riesgos laborales, es decir cuando disminuye el desempeño de la dirección, se incrementa los riesgos laborales a un nivel medio.

**TABLA N° 02**

**DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN Y EXPOSICIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL A RIESGOS LABORALES BIOLÓGICOS, EN EL HOSPITAL DE APOYO DE SIVIA, AYACUCHO 2019.**

DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN	RIESGO LABORAL BIOLÓGICO						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
<b>DEFICIENTE</b>	0	0	1	3	1	3	2	6.1
<b>REGULAR</b>	0	0	8	24.2	2	6.1	10	30.3
<b>BUENO</b>	2	6.1	12	36.4	4	12.1	18	54.5
<b>MUY BUENO</b>	1	3	2	6.1	0	0	3	9.1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>9.1</b>	<b>23</b>	<b>69.7</b>	<b>7</b>	<b>21.2</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario administrado al Personal Asistencial del Hospital Sivia.

Rho de Spearman	Coefic. de correlación	P
	-0,257	0,148

En la tabla N° 02, se observó, que el 69.7% del personal asistencial, que labora en el Hospital de Apoyo de Sivia, refieren estar expuestos a riesgos laborales biológicos de nivel medio; de los cuales el 36.4% evaluó el desempeño de la dirección como bueno, 24.2% como regular. El 21.2% señalaron estar expuesto a un riesgo laboral biológico alto, de los cuales el 12.1% evalúan el desempeño de la dirección como bueno, 6.1% como regular y 03% como deficiente. Solo el 09.1% del total del Personal Asistencial, señalaron que en el hospital se evidencia un riesgo laboral biológico bajo, de los cuales el 6.1% evalúa el desempeño de la dirección como bueno y 03% como muy bueno. Aplicando la prueba de Correlación de Spearman, arroja un coeficiente de -0.257 y  $P > 0.05$ , evidenciando un nivel de correlación débil, es decir el desempeño de la dirección, no repercute en la disminución del riesgo laboral biológico, pese a que el mayor porcentaje del personal asistencial, se expusieron a riesgos laborales biológicos en un nivel medio y alto.

**TABLA N° 03**

**DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN Y EXPOSICIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL A RIESGOS LABORALES QUÍMICOS, EN EL HOSPITAL DE APOYO DE SIVIA, AYACUCHO 2019.**

DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN	RIESGO LABORAL QUÍMICO						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
<b>DEFICIENTE</b>	2	6.1	0	0	0	0	2	6.1
<b>REGULAR</b>	5	15.2	4	12.1	1	3	10	30.3
<b>BUENO</b>	12	36.4	6	18.2	0	0	18	54.5
<b>MUY BUENO</b>	3	9.1	0	0	0	0	3	9.1
<b>TOTAL</b>	22	66.7	10	30.3	1	3	33	100

Fuente: Cuestionario administrado al Personal Asistencial del Hospital Sivia.

Rho de Spearman	Coefic. de correlación	P
	-0,172	0,339

En la tabla N° 03, el 66.7% del personal asistencial sostuvieron, que en el hospital, se evidencio un riesgo laboral químico bajo, de los cuales el 36.4% evaluaron el desempeño de la dirección como bueno, 15.2% como regular, 9.1% como muy bueno y 6.1% como deficiente. El 30.3% señalo que, en el hospital, se evidencia un riesgo laboral químico de nivel medio, y solo el 03% sostiene un alto nivel de riesgo laboral químico. Aplicando la prueba de Correlación de Spearman, arroja un coeficiente de -0.172 y  $P > 0.05$ , evidenciando un nivel de correlación débil, es decir el desempeño de la dirección, no repercutió en la disminución del riesgo laboral químico.

**TABLA N° 04**

**DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN Y EXPOSICIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL A RIESGOS LABORALES FÍSICOS, EN EL HOSPITAL DE APOYO DE SIVIA, AYACUCHO 2019.**

DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN	RIESGO LABORAL FÍSICO						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
<b>DEFICIENTE</b>	0	0	2	6.1	0	0	2	6.1
<b>REGULAR</b>	2	6.1	7	21.2	1	3	10	30.3
<b>BUENO</b>	11	33.3	7	21.2	0	0	18	54.5
<b>MUY BUENO</b>	2	6.1	1	3.0	0	0	3	9.1
<b>TOTAL</b>	15	45.5	17	51.5	1	3	33	100

Fuente: Cuestionario administrado al Personal Asistencial del Hospital Sivia.

Rho de Spearman	Coefic. de correlación	P
	-0,446**	,009

En la tabla N° 04, se observó, que el 51.5% del personal asistencial, señaló estar expuesto a riesgos laborales físicos de nivel medio; de los cuales el 21.2% evaluó el desempeño de la dirección como regular y bueno respectivamente, 6.1% como deficiente y 03% como muy bueno. El 45.5% señaló que en el hospital se evidencia un riesgo laboral físico bajo, de los cuales el 33.3% evaluó el desempeño de la dirección como bueno y 6.1% como regular y muy bueno; solo el 03% sostuvo que en el hospital existe un riesgo laboral físico alto. Aplicando la prueba de Correlación de Spearman, arroja un coeficiente de -0.446 y  $P < 0.05$ , evidenciando un nivel de correlación moderado entre el desempeño de la dirección y los riesgos laborales físicos, es decir cuando disminuye el desempeño de la dirección, se incrementa del riesgo laboral físico. En la actualidad el hospital, carece de aire acondicionado, fallas de las instalaciones eléctrica y se evidencia déficit de agua potable en periodos de lluvia.



**TABLA N° 05**

**DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN Y EXPOSICIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL A RIESGOS LABORALES PSICOSOCIAL, EN EL HOSPITAL DE APOYO DE SIVIA, AYACUCHO 2019.**

DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN	RIESGO LABORAL PSICOSOCIAL						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
<b>DEFICIENTE</b>	0	0	2	6.1	0	0	2	6.1
<b>REGULAR</b>	0	0	8	24.2	2	6.1	10	30.3
<b>BUENO</b>	7	21.2	6	18.2	5	15.2	18	54.5
<b>MUY BUENO</b>	2	6.1	1	3	0	0	3	9.1
<b>TOTAL</b>	9	27.3	17	51.5	7	21.2	33	100

Fuente: Cuestionario administrado al Personal Asistencial del Hospital Sivia.

Rho de Spearman	Coefic. de correlación	P
	-0,308	,081

En la tabla N° 05, el 51.5% del personal de salud, señalo estar expuesto a un nivel de riesgo laboral psicosocial medio, de los cuales el 24.2% señalo el desempeño de la dirección como regular, 18.2% como bueno, 6.1% como deficiente. El 27.3% señalo un riesgo laboral psicosocial bajo de los cuales el 21.2% evalúa el desempeño de la dirección como bueno, 6.1% como muy bueno. El 21.2% expresa estar expuesto a nivel de riesgo laboral psicosocial alto, de los cuales el 15.2% evalúa el desempeño de la dirección como bueno y 6.1% como regular. Aplicando la prueba de Correlación de Spearman, arroja un coeficiente de -0.308 y  $P > 0.05$ , evidenciando un nivel de correlación débil, es decir el desempeño de la dirección, no se relaciona, con el incremento del riesgo laboral psicosocial, pese a que la gran mayoría del personal, advierte riesgos psicosociales medio y alto.

**TABLA N° 06**

**DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN Y EXPOSICIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL A RIESGOS LABORALES ERGONÓMICOS, EN EL HOSPITAL DE APOYO DE SIVIA, AYACUCHO 2019.**

DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN	RIESGO LABORAL ERGONÓMICO						TOTAL	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
<b>DEFICIENTE</b>	0	0	2	6.1	0	0	2	6.1
<b>REGULAR</b>	0	0	7	21.2	3	9.1	10	30.3
<b>BUENO</b>	8	24.2	8	24.2	2	6.1	18	54.5
<b>MUY BUENO</b>	2	6.1	1	3	0	3	3	9.1
<b>TOTAL</b>	10	30.3	18	54.5	5	15.2	33	100

Fuente: Cuestionario administrado al Personal Asistencial del Hospital Sivia.

Rho de Spearman	Coefic. de correlación	P
	-,475**	,005

En la tabla N° 06 se evidencio, que el 54.5% del Personal de Salud, está expuesto a riesgos laborales ergonómicos de nivel medio, de los cuales el 24.2% evaluó el desempeño de la dirección como bueno, 21.2% como regular, 6.1% como deficiente y 03% como bueno. El 30.3% señalo que, en el hospital, se evidencio un riesgo laboral ergonómico bajo, de los cuales el 24.2% evaluó el desempeño de la dirección como bueno y 6.1% como muy bueno. El 15.2% señalo que existe un alto nivel de riesgo laboral ergonómico, de los cuales el 09.1% evaluó el desempeño de la dirección como regular y 6.1% como bueno. Aplicando la prueba de Correlación de Spearman, arrojó un coeficiente de -0.475 y  $P < 0.05$ , evidenciando un nivel de correlación moderado, en general el desempeño de la dirección se relaciona, con el incremento del riesgo laboral ergonómico medio; es decir cuando el desempeño de la dirección disminuye, se incrementa los riesgos ergonómicos.

**TABLA 07**

**DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN Y EXPOSICIÓN A RIESGOS LABORALES, EN EL PERSONAL ASISTENCIAL, DEL HOSPITAL DE APOYO DE SIVIA, AYACUCHO – 2019.**

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN:		RIESGO LABORAL GLOBAL						TOTAL	
		BAJO		MEDIO		ALTO		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
<b>DIMENSIÓN COMPETENCIA</b> Ro: -0.449 P<0.05	DEFICIENTE	0	0	2	6.1	0	0	2	6.1
	REGULAR	7	21.2	12	36.4	1	3.0	20	60.6
	BUENO	2	6.06	7	21.2	1	3.0	10	30.3
	MUY BUENO	0	0	1	3.0	0	0.0	1	3.0
	TOTAL	9	27.3	22	66.7	2	6.1	33	100
<b>DIMENSIÓN LIDERAZGO</b> Ro: -0.445 P<0.05	DEFICIENTE	0	0	3	9.1	0	0	3	9.1
	REGULAR	8	24.2	8	24.2	1	3.0	17	51.5
	BUENO	1	3.0	10	30.3	1	3.0	12	36.4
	MUY BUENO	0	0	1	3.0	0	0	1	3.03
	TOTAL	9	27.3	22	66.7	2	6.1	33	100
<b>DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES</b> Ro: -0.447 P<0.05	DEFICIENTE	0	0	1	3.03	0	0	1	3.0
	REGULAR	5	15.2	13	39.4	1	3.0	19	57.6
	BUENO	4	12.1	7	21.2	1	3.0	12	36.4
	MUY BUENO	1	3.0	1	3.0	0	0	2	6.1
	TOTAL	9	27.3	22	66.7	2	6.1	33	100

Fuente: Cuestionario administrado al Personal Asistencial del Hospital Sivia.

En la tabla 07 se observa las dimensiones del desempeño de la dirección en relación al nivel de exposición a riesgos laborales en el personal asistencial del Hospital de Apoyo de Sivia, al respecto primo el desempeño regular y bueno en todas sus dimensiones, evidenciándose un nivel de correlación moderada negativa entre las dimensiones del desempeño de la dirección y el nivel de exposición a riesgos laborales (Ro: -0.445-0.449; p<0.05).

## **CAPITULO IV**

### **DISCUSIÓN**

A la fecha todo establecimiento de salud debe promover la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el propósito es minimizar los riesgos, reducir la incidencia de accidentes laborales, mediante la implementación de un conjunto de acciones, como implementar un sistema de seguridad, cumplimiento las medidas de protección, uso de EPP, programas de capacitación entre otros.<sup>10</sup>

Para Calero (2013) la dirección estratégica, viene a ser la organización de actividades técnicamente organizadas orientadas al logro de los objetivos institucionales. Por lo tanto, podemos afirmar que la dirección estratégica es el proceso de sistematización de cada una de las actividades, con la intención de maximizar los recursos y gestionar los procesos que permiten hacer de la institución una organización eficiente y eficaz. Para este autor la dirección estratégica al centrar o sustentar su propuesta en la planificación tiene la ventaja de prever el futuro lo que le permite elaborar planes de contingencia ante cualquier evento o dificultad que se pueda presentar en cualquiera de los procesos programados.<sup>29</sup>

El objetivo principal del presente estudio fue determinar la relación del desempeño de la dirección, con la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, del Hospital de Sivia, Ayacucho – 2019; al respecto según la tabla N° 01, el 54.5% del Personal Asistencial del Hospital de Apoyo de Sivia, percibió el desempeño de la gestión directiva como bueno, 30.3% como regular, 9.1% como muy bueno y el 6.1% como deficiente. Respecto a la exposición de los riesgos laborales, el 66.7% percibió un riesgo laboral medio, 27.3% señalaron un riesgo laboral bajo y el 6.1% señalaron un riesgo laboral alto. Aplicando la prueba de Correlación de Spearman, arroja un coeficiente de -0.455 y  $P < 0.05$ , evidenciando un nivel de correlación moderada entre el desempeño de la dirección y la presencia de los riesgos laborales, es decir cuando disminuye el desempeño de la dirección, se incrementa los riesgos laborales a nivel medio

Conforme al estudio realizado por Zamata, RM., cuyo objetivo fue: determinar el riesgo ocupacional en el profesional de enfermería, que labora en el Hospital San José de Chíncha Abril 2017, determinó que 83% de los Profesionales de Enfermería, que laboran en el hospital, presentan un riesgo ocupacional alto; asimismo, en cada una de sus dimensiones fueron desfavorables alcanzando: un riesgo biológico de 96%, físico 81%, ergonómicos 82% y química 58%.<sup>17</sup> Resultados que difieren con los resultados obtenidos, es decir cada establecimiento de salud, conforme a sus condiciones y capacidad de gestión en las que se conducen, la exposición a riesgos laborales varia.

Según el estudio realizado por Escobar, DM y Vargas, R. (2017), con el objetivo: “Determinar los riesgos laborales de los profesionales de Enfermería en el Servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica”, se identificó que el 50% (15) se expone a un riesgo laboral medio,

seguido de 33,3% como riesgo bajo<sup>18</sup>. Los resultados del presente estudio se asemejan a los resultados obtenidos.

Uno de los objetivos específicos, fue relacionar el desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos biológicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, de acuerdo a la tabla N° 02, se observó, que el 69.7% del personal asistencial, que laboro en el Hospital de Apoyo de Sivia, señalaron estar expuestos a riesgos laborales biológicos de nivel medio; de los cuales el 36.4% evaluaron el desempeño de la dirección como bueno, 24.2% como regular. El 21.2% señalaron estar expuesto a un riesgo laboral biológico alto, de los cuales el 12.1% evalúan el desempeño de la dirección como bueno, 6.1% como regular y 3% como deficiente. Solo el 9.1% del total del Personal Asistencial, señalaron que en el hospital se evidencia un riesgo laboral biológico bajo, de los cuales el 6.1% evaluó el desempeño de la dirección como bueno y 3% como muy bueno. Aplicando la prueba de Correlación de Spearman, se evidencio un nivel de correlación débil ( $Rho: -0.257$ ,  $P>0.05$ ), es decir el desempeño de la dirección, no repercute en la disminución del riesgo laboral biológico, pese a que el mayor porcentaje del personal asistencial, se expone a riesgos laborales biológicos en un nivel medio y alto.

A la fecha, diversos estudios evidencian en los establecimientos de salud, que el Personal de Salud no cumple con las medidas de bioseguridad, o la entidad no implementa acciones para reducir los riesgos labores, por lo tanto gran parte de ellos, se exponen a riesgos biológicos; al respecto Bustamante U., Becerra LY., realizaron el estudio titulado: “Riesgos ocupacionales en el equipo básico del Servicio de Emergencia Hospital General de Jaén, 2017”, donde se determinó que el 55.6% está expuesto a riesgos biológico. Los riesgos más destacados por el trabajador en su mayoría son: no utilizar mascarilla, lentes protectores, mandilón en procedimientos que implican riesgo de contacto con sangre u otra secreción corporal, no depositar

los desechos sólidos en contenedores con bolsas de color de acuerdo a su naturaleza<sup>49</sup>.

El segundo objetivo específico fue relacionar el desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos químicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019; al respecto, de acuerdo a los resultados de la tabla N° 03, el 66.7% del personal asistencial sostuvo, que en el hospital se evidencia un riesgo laboral químico bajo, de los cuales el 36.4% evaluaron el desempeño de la dirección como bueno, 15.2% como regular, 9.1% como muy bueno y 6.1% como deficiente. El 30.3% señaló que, en el hospital, se evidencia un riesgo laboral químico de nivel medio, y solo el 3% sostiene un alto nivel de riesgo laboral químico. Aplicando la prueba de Correlación de Spearman, se evidenció un nivel de correlación débil ( $Rho: -0.172, P > 0.05$ ), es decir el desempeño de dirección, no repercute en la disminución del riesgo laboral químico, quiere decir que los mismos trabajadores no cumplen con las normas de bioseguridad como son la utilización de mascarillas, guantes y equipos de protección personal

Diversos estudios evidencian la exposición a riesgos químicos en los establecimientos de salud en menor y mayor magnitud, al respecto, en el estudio realizado por Escobar DM, Vargas R, titulado: “Riesgos laborales en profesionales de enfermería del hospital Regional Zacarias Correa Valdivia de Huancavelica – 2017”, determinaron que el 76,7% presentan riesgo químico bajo, seguido de 23,3% como riesgo medio y ninguno riesgo alto, es decir similar a los hallazgos del presente estudio<sup>50</sup>.

La exposición a riesgos químicos en los establecimientos de salud es mayor en los servicios de emergencia y cirugía, permanentemente se manipulan sustancias químicas y se inhalan gases como: “anestésicos, antisépticos, reactivos citotóxicos,

medicamentos y preparados farmacéuticos provocan efectos químicos en el trabajador, esto depende de la concentración, manipulación, exposición, y susceptibilidad del trabajador”.<sup>52</sup>.

Respecto a la relación del desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos físicos en el Hospital de Apoyo de Sivia (Tercer objetivo específico), se evidencio en la tabla N° 04, que el 51.5% del personal asistencial, señalaron estar expuesto a riesgos laborales físicos de nivel medio; de los cuales el 21.2% evaluó el desempeño de la dirección como regular y bueno respectivamente, 6.1% como deficiente y 03% como muy bueno. El 45.5% señalo que en el hospital se evidencia un riesgo laboral físico bajo, de los cuales el 33.3% evaluó el desempeño de la dirección como bueno y 6.1% como regular y muy bueno; solo el 03% sostuvieron que en el hospital existe un riesgo laboral físico alto. Aplicando la prueba de Correlación de Spearman, se evidencio un nivel de correlación moderado ( $Rho: -0.446$  y  $P < 0.05$ ) entre el desempeño de la dirección y los riesgos laborales físicos, es decir cuando disminuye el desempeño de la dirección, se incrementa el riesgo laboral físico a nivel medio, ello tiene que ver, entre otros con la falta de aire acondicionado, afectación de las instalaciones eléctricas y de agua potable en periodos de lluvia.

Al respecto Escobar DM, Vargas R, en el estudio titulado: “Riesgos laborales en Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia de Huancavelica – 2017”, determinó que del 100%(30) de profesionales de enfermería del servicio de cirugía y medicina, el 50,0% presentan riesgo físico medio seguido del 40,0% como riesgo bajo y 10,0% riesgo alto<sup>50</sup>. Resultados que se asemejan a los obtenidos en el presente estudio.

El cuarto objetivo específico del estudio, fue relacionar el desempeño de la dirección con la exposición del personal asistencial a riesgos psicosociales en el



Hospital de Apoyo de Sivia, al respecto, conforme a la tabla N° 05, el 51.5% del personal de salud, señalo estar expuesto a un nivel de riesgo laboral psicosocial medio, de los cuales el 24.2% señalo el desempeño de la dirección como regular, 18.2% como bueno, 6.1% como deficiente. El 27.3% señalo un riesgo laboral psicosocial bajo de los cuales el 21.2% evaluaron el desempeño de la dirección como bueno, 6.1% como muy bueno. El 21.2% expreso estar expuesto a nivel de riesgo laboral psicosocial alto, de los cuales el 15.2% evaluó el desempeño de la dirección como bueno y 6.1% como regular. Aplicando la prueba de Correlación de Spearman, se evidencio un nivel de correlación débil ( $Rho: -0.308$  y  $P>0.05$ ), es decir el desempeño de la dirección, no se relaciona, con el incremento del riesgo laboral psicosocial, pese a que la gran mayoría del personal, advierte riesgos psicosociales medio y alto.

En general el mayor porcentaje del personal de salud, están expuestos a riesgos laboral psicosociales de nivel medio y alto, es decir se evidencia debilidad en las relaciones laborales, trato, comunicación inadecuada entre pares, etc., es decir no se evidencia un clima laboral favorable.

El quinto objetivo específico fue relacionar el desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos ergonómicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, al respecto, conforme a la tabla 06, evidencia, que el 54.5% del Personal de Salud, estuvieron expuestos a riesgos laborales ergonómicos de nivel medio, de los cuales el 24.2% evaluó el desempeño de la dirección como bueno, 21.2% como regular, 6.1% como deficiente. El 30.3% señalo que, en el hospital, se evidencia un riesgo laboral ergonómico bajo, de los cuales el 24.2% evaluó el desempeño de la dirección como bueno y 6.1% como muy bueno. El 15.2% señalo que existe un alto nivel de riesgo laboral ergonómico, de los cuales el 09.1% evaluó el desempeño de la dirección como regular y 6.1% como bueno. Aplicando la prueba de Correlación

de Spearman, se evidencio un nivel de correlación moderado ( $Rho: -0.475$  y  $P < 0.05$ ) entre el desempeño de la dirección y el riesgo laboral ergonómico medio; es decir cuando el desempeño de la dirección disminuye, se incrementa los riesgos ergonómicos. Contrastando los resultados del estudio con el entorno hospitalario, se advierte déficit de recursos humanos para atender la demanda, lo que genera que el personal, atienda en forma simultánea las necesidades múltiples de los usuarios, adoptando posturas de riesgo, por periodos largos durante la atención.

De Souza et al. (2011), sostiene que, en diversos estudios realizados en Brasil, encontraron que en el equipo de enfermería en ocasiones: “enfrenta condiciones laborales inadecuadas en su medio de trabajo, es como un desafío en su rutina diaria de asistencia y cuidado, que suele dar lugar a riesgos ergonómicos”, debido a una inadecuada organización del trabajo, ambiente físico inadecuado, y sobrecargas en los segmentos corporales<sup>53</sup>.

Cabo (2016), señala que la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, es latente, peor cuando no se implementa acciones necesarias, incrementando la exposición a los riesgos laborales.<sup>54</sup>.

En general los responsables de dirigir la gestión, están entre sus funciones asegurar las condiciones laborales de sus empleados, de esta manera cumplir con los objetivos institucionales, en ese sentido generar acciones para disminuir la exposición de los riesgos laborales es fundamental en una entidad hospitalaria. Vargas, A. señala que la dirección “es un proceso encadenado y continuo en el que se llevan a cabo una serie de funciones como: Planificar, organizar, integrar los recursos humanos, dirigir los recursos humanos, guiando sus acciones hacia los objetivos fijados y controlar”.<sup>30</sup> En general es responsabilidad de la dirección,

encaminar estrategias y procesos para reducir los riesgos laborales en las entidades hospitalarias.

La gerencia hospitalaria en términos de una función pública, está ligado con el liderazgo; ello se entiende como “la capacidad de influencia transformadora de la conducta organizacional, es decir un conjunto de atributos o un perfil que es posible aprender”. Este enfoque redefine el rol del líder, que debe ser un médico o un profesional de las ciencias de la salud, de las ciencias económicas o administrativas, su actuación se centra en valores, desarrollo de capacidades, en función a la profesionalización y poseer una experiencia prudente.<sup>34, 35</sup>

En general el último objetivo específico del presente estudio, estuvo orientado a identificar la relación de las dimensiones del desempeño de la dirección, con la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, al respecto conforme a los resultados de la tabla 07, se evidencian que las dimensiones del desempeño de la dirección (competencia, liderazgo y toma de decisiones) se correlacionan de forma moderada negativa con el nivel de exposición a riesgos laborales (Ro: -0.445-0.449;  $p < 0.05$ ). En parte, el presente resultado respalda a los resultados de la tabla 01, de esta manera se respalda el planteamiento y afirmación de la hipótesis de investigación.

Finalmente, de acuerdo al problema planteado, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, es decir cuando no se mejora el desempeño de la dirección del hospital, los riesgos laborales se incrementan.

## CONCLUSIONES

1. Existe correlación moderada negativo, entre el desempeño de la dirección y la exposición los riesgos laborales, asimismo el 54.5% del personal asistencial, evaluó el desempeño de la dirección como bueno, 30.3% como regular; el 66.7% se expusieron a un riesgo laboral medio; en ese sentido se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula (Rho: -0.455 y  $P < 0.05$ ).
2. El desempeño de la dirección, tiene un nivel de correlación débil negativo, con la exposición a riesgos laborales biológicos (Rho: -0.257,  $P > 0.05$ ), asimismo el 69.7% del personal asistencial, está expuesto a riesgos laborales biológicos de nivel medio.
3. El desempeño de la dirección, tiene un nivel de correlación débil negativo, con la exposición a riesgos laborales de tipo químico (Rho: -0.172,  $P > 0.05$ ); a su vez el 30.3% del total de personal, mientras el 66.7% evidencia un riesgo laboral químico bajo.
4. El desempeño de la dirección, tiene un nivel de correlación moderado negativo, con la exposición a riesgos laborales de tipo físico (Rho: -0.446 y  $P < 0.05$ ); asimismo el 51.5% está expuesto a riesgos laborales físicos de nivel medio.
5. El desempeño de la dirección, tiene un nivel de correlación débil negativo, con la exposición a riesgos laborales de tipo psicosocial (Rho: -0.308 y  $P > 0.05$ ), a su vez el 51.5% está expuesto a un nivel de riesgo laboral psicosocial medio y el 21.2% está expuesto a nivel de riesgo laboral psicosocial alto.
6. El desempeño de la dirección, tiene un nivel de correlación moderado negativo, con la exposición a riesgos laborales de tipo ergonómicos (Rho: -0.475 y  $P < 0.05$ ), a su vez el 54.5% está expuesto a riesgos laborales ergonómicos de nivel medio y el 15.2% a un alto nivel de riesgo laboral ergonómico

7. Las dimensiones del desempeño de la dirección se relacionan de forma moderada negativa, con la exposición a riesgos laborales ( $R_o: -0.445-0.449$ ;  $p < 0.05$ ), en el Personal Asistencial, del Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho – 2019.

## **RECOMENDACIONES**

A la Dirección Regional de Ayacucho, a fin de generar una guía técnica regional, con la finalidad de reducir los riesgos laborales, al interior de los hospitales, asimismo definir la responsabilidad de los directores en este contexto.

A la Unidad Ejecutora de Salud de San Francisco, a fin de evaluar la presencia de riesgos laborales, en la entidad, a partir de ello gestionar el financiamiento para intervenir en las áreas críticas del establecimiento.

Al director del Establecimiento a fin de desarrollar un programa de intervención, a fin de reducir los riesgos laborales en la entidad.

A la Unidad de Pos Grado de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin apoyar y promover estudios similares, con el propósito de comprender la magnitud del problema, identificar los factores, de esta manera promover iniciativas para responder al problema latente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Levvagi V. "Que es el trabajo decente?" [Internet]. Organización Internacional del trabajo. 2004. Available from: [http://www.ilo.org/americas/sala-deprensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-deprensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
2. Organización Internacional del Trabajo. "Aplicación del Programa de la OIT 2010-2011": Conferencia Internacional del Trabajo 101a Reunión. [Internet]. Disponible en: [http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/download/pdf/10-11/dg1a\\_2012\\_es\\_web.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/download/pdf/10-11/dg1a_2012_es_web.pdf)
3. International Labour Office (ILO). (2011). "Introductory report: global trends and challenges on occupational safety and health" [Internet]. Istanbul [citado 31 ago 2012]. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_162662.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_162662.pdf)
4. Organización Internacional del Trabajo. "T. Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua, 2011". [Internet]. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf).
5. Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS). (2012). "Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú". Washington DC: OPS/OMS.
6. Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS). (2012). "Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú". Washington DC: OPS/OMS.
7. "Avance de los resultados de la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo" (ENVME), Marzo 2014. Lima; 2014.
8. "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. D.S. 01/05/2013/TR Reglamento de Ley 29783" [Internet]. Congreso de la República Ley 29783. 2011. Available from:

[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-07-23\\_005-2013-TR\\_2994.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-07-23_005-2013-TR_2994.pdf)

9. MINSA.-“Manual de Salud Ocupaciona”l. Dirección General de Salud Ambiental. Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. – Lima: Dirección General de Salud Ambiental, 2005 98 p
10. Ojeda,C., “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST)”, Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García “INFOTEP”, Cienaga- Magdalena 201719/05/2017, [http://www.infotephvg.edu.co/cienaga/hermesoft/portallG/home\\_1/recursos/julio\\_2017/05072017/manual-sst.pdf](http://www.infotephvg.edu.co/cienaga/hermesoft/portallG/home_1/recursos/julio_2017/05072017/manual-sst.pdf)
11. Chiliguano, Y. “Riesgos Laborales a los que está expuesto la Enfermera que labora en quirófano del Hospital Enrique Garcés octubre – diciembre 2015”. (Tesis de maestría). Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador. (2016).
12. Molineros, M. “Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo – julio 2013”. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. (2015).
13. Granda N, Rodríguez K. “Factores de riesgos laborales físicos y químicos que inciden en la atención del paciente por personal de enfermería en el hospital Dr. Francisco de Icaza Bustamante en la ciudad de Guayaquil. Colombia”. Tesis de titulación. [En Línea] Colombia 2015 [Fecha de acceso: 13 de setiembre del 2017]. URL disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8121/1/Tesis%20Final%20Enfermer%C3%ADa.pdf>
14. Gómez DA, Muñoz DP.- “Caracterización de los accidentes laborales en un hospital de alta complejidad de la Región de Antioquia”, Colombia, en Revista Cubana de Salud y Trabajo 2015;16(2):31-6



15. Cisneros, C. "Satisfacción laboral del personal de enfermería v su relación con las condiciones de trabajo hospitalario", Universidad Autonoma de San Luis Potosi, Facultad de Enfermeria, Unidad de Posgrado e Investlgacion, Maestria en Administración de la Atención de Enfermeria, Bolivia, 2011
16. Vilca, J.- "Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018". Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima Perú 2018.
17. Zamata, RM .- "Riesgo ocupacional en el profesional de enfermería asistencial que labora en el Hospital San José de Chincha abril 2017". Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Chincha– Perú 2018
18. Escobar, DM y Vargas, R.- "Riesgos laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia de Huancavelica – 2017". Tesis, Universidad Nacional de Huancavelica (Ley N° 25265), Facultad de Enfermería escuela profesional de enfermería, Huancavelica – Perú 2017.
19. Vargas, LY.- "Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017", Tesis de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima Perú 2017.
20. Pozo, KA.- "Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. LIMA -2016". Tesis, Universidad Cayetano Heredia, Escuela de Posgrado, Lima - Perú 2018.
21. Montoya, EN.- "La gestión administrativa y calidad del servicio en el personal de la Comunidad Local de Administración de Salud (CLAS) "Aguamiro" – Yurimaguas - 2017". Tesis, Universidad César Vallejo, Escuela de Pos Grado. Tarapoto - Perú 2017.

22. Vásquez D, Vargas L.- “Riesgos ocupacionales a los que están expuestas las enfermeras que laboran en la central de esterilización, Perú”. Tesis para optar el título de Profesional de Licenciada en Enfermería, Chíncha Perú 2018.
23. Reyes, A.- “Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”. Tesis de Maestro, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto - Perú 2016.
24. Blanca, G. “Gestión administrativa y Calidad de servicio en la estación de servicio La Chira del distrito de Chorrillos- Lima”. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo. 2014.
25. Reymundez, E. “Factores de riesgo ocupacional en enfermeras de servicio de emergencia en la Microred Vinchos, Red de Salud Huamanga, Ayacucho 2013”. (Tesis post grado). Universidad Mayor de San Marcos. Lima. Perú. 2014.
26. Amaru, A.- “Fundamentos de Administración, Teoría general y proceso administrativo”, Edit. Pearson, México 2009.
27. Chiavenato.- “Introducción a la teoría general de la administración”, Séptima edición, México 2006.
28. Huertas, O. “Estrategia y liderazgo directivo”. Lima, Perú: San Marcos 2012.
29. Calero, M. “Gestión educativa y administración de la educación”. Lima, Perú: San Marcos. 2013.
30. Vargas Sánchez, Alfonso.- “La dirección estratégica como sistema de dirección”, disponible en <http://www.uhu.es/mjesus.moreno/docencia/asignatura-01%20de/tema-01/Tema1.pdf>
31. Vargas, A.- “La dirección estratégica como sistema de dirección”, disponible en <http://www.uhu.es/mjesus.moreno/docencia/asignatura-01%20de/tema-01/Tema1.pdf>

32. Orellana, M.- “Estilos Gerenciales y su Incidencia en el Desempeño Organizacional”. El caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala, San José, Costa Rica Diciembre, 2011”. Tesis doctoral.
33. MINSA.- Documento Técnico: “Modelo de Gestión Hospitalaria, Dirección General de Salud de las Personas”, Disponible en, [http://www.saludarequipa.gob.pe/goyeneche/doc/NORMAS/NORMATIVA\\_EN\\_SALUD/25B%20Lineamientos%20de%20Gestion%20Hospitalaria%2029102009\\_anteproyecto\\_2009.pdf](http://www.saludarequipa.gob.pe/goyeneche/doc/NORMAS/NORMATIVA_EN_SALUD/25B%20Lineamientos%20de%20Gestion%20Hospitalaria%2029102009_anteproyecto_2009.pdf) , Extraído el 15-05-19
34. Escriba, V.- “Bioética, fundamentos y dimensión práctica”. Editorial Mediterráneo, 2004.
35. Cortina, A.- “Ética de la Empresa”. Editorial Trotta 1994.
36. Murphy, KR. “Job performance and productivity psychology in organizations: Integrating science and practice”, 157-176., 1990.
37. Ministerio de Salud de Chile.- “Modelo de Gestión Hospitalaria, División de Gestión de Red Asistencial, Subsecretaría de Redes Asistenciales, Ministerio de Salud, 2016”, Disponible en <http://www.bibliotecaminsal.cl/wp/wp-content/uploads/2016/03/9.pdf>
38. Cabaleiro VM. “Prevención de riesgos laborales. España 2010”. Available from: [https://books.google.com.pe/books?id=akZI4YMMZ8C&printsec=frontcover&dq=riesgos+laboral+en++en+salud&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=riesgos+laboral+en+en+salud&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=akZI4YMMZ8C&printsec=frontcover&dq=riesgos+laboral+en++en+salud&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=riesgos+laboral+en+en+salud&f=false).
39. Generalitat de Catalunya Departament de Treball Direcció General de Relacions Laborals.- “Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales”, 2006. Disponible en <http://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/pdf/Manual-IPER.pdf>
40. Sec. Ejecutiva Confederal- Dpto. “Confederal de Juventud (Unión General de Trabajadores)”. Disponible en <http://portal.ugt.org/juventud/guia/cap4.pdf>

41. Díaz P. “Prevención de riesgos laborales: seguridad y salud laboral. España 2009” [cited 2017 12 de julio]. Available from: [https://books.google.com.pe/books?id=8yg\\_KPZK4ukC&pg=PA4&q=tipos+de+riesgo+laboral+en+salud&hl=es419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=tipos de riesgo laboral en salud&f=fals](https://books.google.com.pe/books?id=8yg_KPZK4ukC&pg=PA4&q=tipos+de+riesgo+laboral+en+salud&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=tipos de riesgo laboral en salud&f=fals).
42. Mancilla M.- “Nivel de riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los enfermeros., Argentina 2012”. URL disponible en: [http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/mansilla\\_maria\\_m.pdf](http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/mansilla_maria_m.pdf)
43. Pico, M., Escoba, A.- “Nuevas Condiciones Laborales para el Profesional de Enfermería. Contaminantes químicos. Octubre 2002”. Pág. 6 39 Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (INHST). Ficha internacional de seguridad química de cetramida
44. Ministerio de Relaciones Laborales. DSST-NT-05. Referenciada por Sarabia, CR.- en la Tesis: “Gestión de riesgos laborales en la fábrica de dovelas del proyecto hidroeléctrico coca Codo Sinclair: Manual de seguridad”, Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ingeniería Escuela de Ingeniería Industrial. Riobamba – Ecuador Año 2014
45. Ojeda, C.- “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG – SST)”, Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García “INFOTEP”, CIENAGA- MAGDALENA 201719/05/2017, [http://www.infotephvg.edu.co/cienaga/hermesoft/portallG/home\\_1/recursos/julio\\_2017/05072017/manual-sst.pdf](http://www.infotephvg.edu.co/cienaga/hermesoft/portallG/home_1/recursos/julio_2017/05072017/manual-sst.pdf)
46. Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. “Metodología de la investigación” (4a. Ed.). México: Mc Graw Hill. 2013.
47. Vargas Z. “La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica”. 2009; 33(1):155–65.
48. Burns N, Grove S. “Investigación en enfermería”. Elsevier España; 2004. 580 p.

49. Bustamante U., Becerra LY.- “Riesgos ocupacionales en el equipo básico del Servicio de Emergencia Hospital General de Jaén, 2017”, Tesis para Para optar el título de especialista. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Facultad de Enfermería, Unidad de Posgrado. Lambayeque – Perú 2017.
50. Escobar DM, Vargas R.- “Riesgos laborales en profesionales de enfermería del hospital Regional Zacarias Correa Valdivia de Huancavelica – 2017”. Tesis, Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Enfermería Escuela Profesional de Enfermería. Huancavelica Perú 2017.
51. Lopez WE.- “Riesgos psicosociales en el equipo de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho 2015”. Tesis. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Unidad de Posgrado, Programa de Segunda Especialización en Enfermería, Lima - Perú 2017.
52. Repindex, SA. “Riesgos ocupacionales de los trabajadores de salud, 1997”, (ISSN:0252-7987). Recuperada de: [www.bvsde.paho.org/bvsair/e/repindex/rep61/inpri61n.html](http://www.bvsde.paho.org/bvsair/e/repindex/rep61/inpri61n.html)
53. De Souza, C. et al. “Riesgos ergonómicos de lesión por esfuerzo repetitivo del personal de enfermería en el hospital”. Murcia, España. (Tesis de doctorado). Universidad de Murcia.2011
54. Cabo, J. “Riesgos laborales: conceptos básicos”. Madrid, España. Centros de Estudios Financieros. 2017
55. “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, Ley N° 29783 y el DS N° 005-2012-TR,

## **ANEXOS**

## ANEXO N° 01

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA FACULTAD DE CENCIAS DE LA SALUD UNIDAD DE POS GRADO

#### CUESTIONARIO PARA VALORAR RIESGOS LABORALES EN EL HOSPITAL

Previo cordial saludo, el presente cuestionario tiene como propósito, recolectar información que permita determinar si existen Riesgos Laborales en el Hospital de Sivia. Sírvase marcar la alternativa que Ud. crea conveniente conforme al casillero señalado. La información que Ud. proporcione será estrictamente confidencial y anónimo, Gracias por su participación

#### I. ASPECTOS GENERALES.....

- 1.1. Edad.....años
- 1.2. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )
- 1.3. Tiempo de experiencia en el hospital:.....años
- 1.4. Condición laboral: a. Nombrado ( ) b. Contratado ( )
- 1.5. Grupo ocupacional:  
a. Médico ( ) b. Enfermera (o) ( ) c. Obstetra ( ) d. Odontólogo  
e. Biólogo ( ) f. Químico farmacéutico ( ) d. Técnico de Enfermería ( )  
e. Otro ( ) Precise:.....
- 1.6. Servicio donde labora:  
a. Consultorio externo ( ) b. Hospitalización ( ) c. Emergencia ( )  
d. SOP ( ) e. Centro Obstétrico ( ) f. Laboratorio ( ) g. Otro ( )

#### II. Criterios a evaluar la exposición a riesgos laborales.

	RIESGO BIOLÓGICO	SI	NO
01	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?		
02	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?		
03	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?		
04	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, ¿otros?		

05	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?		
06	En el desarrollo de sus actividades laborales, cuál de los siguientes tipos de enfermedades ha padecido. Puede marcar varias si fuera necesario. Virales___ Bacterianas___ Parasitarias___ Fúngicas___ Ninguno___		
	<b>RIESGO QUÍMICO</b>		
07	En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro, medicamentos, yodo y otros.		
08	En el desempeño de sus actividades usted se expone a sustancias químicas como el Látex por tiempos prolongados.		
09	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.		
10	En el desempeño de sus actividades laborales, ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.		
11	En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto a los desinfectantes como glutaraldehído, formaldehído u otros.		
12	En el desempeño de sus actividades usted se encuentra expuesto ante anestésicos.		
	<b>RIESGO FISICO</b>		
13	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a ruidos que perturben su tranquilidad?		
14	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?		
15	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?		
16	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?		
17	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?		
18	¿Durante su trabajo está usted expuesto a vibraciones?		
19	¿Durante la jornada laboral está expuesto a caídas, debido a las condiciones del piso y la infraestructura?		
	<b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>		



20	¿El proceso de su trabajo, genera en usted estrés laboral?		
21	¿En el desempeño de sus labores existen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?		
22	¿Considera que tiene sobrecarga laboral físico o mental que le produzca fatiga, u otros síntomas?		
23	¿En el desarrollo de sus actividades laborales existe riesgo de agresión o amenazas por parte del jefe hacia subalternos?		
24	¿En el desarrollo de sus actividades existe riesgo de agresión verbal por parte del paciente o su familia?		
25	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?		
	RIESGO ERGONÓMICO		
26	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?		
27	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?		
28	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?		
29	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?		
30	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, el cambio de posición y traslado de los pacientes generalmente lo hace solo?		
31	El mobiliario con el que labora en el área de su trabajo es adecuado para su persona.		
32	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?		
33	Durante su jornada laboral, levanta objetos de aprox.20Kg a más.		

#### VARIABLE: RIESGOS LABORALES

##### A. GENERAL:

- Puntaje mínimo: 0
- Puntaje máximo: 33

##### Categorías:

- Bajo: 0 a 11
- Medio: 12 a 22
- Alto: 23 a 33

## DIMENSIONES

### 1. RIESGO BIOLÓGICO:

- Puntaje mínimo: 0
- Puntaje máximo: 6

#### Categorías:

- Bajo: 0 a 2
- Medio: 3 a 4
- Alto: 5 a 6

### 2. RIESGO QUÍMICO:

- Puntaje mínimo: 0
- Puntaje máximo: 6

#### Categorías:

- Bajo: 0 a 2
- Medio: 3 a 4
- Alto: 5 a 6

### 3. RIESGO FÍSICO:

- Puntaje mínimo: 0
- Puntaje máximo: 7

#### Categorías:

- Bajo: 0 a 2
- Medio: 3 a 5
- Alto: 6 a 7

### 4. RIESGO PSICOSOCIAL:

- Puntaje mínimo: 0
- Puntaje máximo: 6

#### Categorías:

- Bajo: 0 a 2
- Medio: 3 a 4
- Alto: 5 a 6

### 5. RIESGO ERGONÓMICO:

- Puntaje mínimo: 0
- Puntaje máximo: 8

#### Categorías:

- Bajo: 0 a 2
- Medio: 3 a 5
- Alto: 6 a 8

**ANEXO 02**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA**  
**FACULTAD DE CENCIAS DE LA SALUD**  
**UNIDAD DE POS GRADO**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DE LA DIRECCION**

Previo cordial saludo, el presente instrumento, responde a un proyecto de investigación, que tiene el propósito de evaluar el desempeño en la función directiva en el hospital, desde su percepción, para el efecto se presenta una serie de preguntas que evalúa la función directiva. En ese sentido solicitamos su consentimiento para responder las preguntas.

Para responder, deberá leer con mucho cuidado las preguntas formuladas, luego evaluará el desempeño en la columna correspondiente, conforme a los criterios establecidos:

A continuación, evalúe cada ITEM, marcando con un x en la columna que corresponda:		Siempre = 05	Casi siempre = 04	A veces = 03	Esporádicamente = 02	No cumple = 01
1.-	(C) EL director cumplen sus funciones, conforme a los documentos de gestión (MOF, ROF, etc)					
2.-	(C) El Director del establecimiento desempeña con cabalidad sus funciones.					
3.-	(C) La Dirección organiza y distribuye las tareas en el hospital, a fin de optimizar los esfuerzos.					
4.-	(C) El Director demuestra empeño para lograr los objetivos y metas de trabajo					
5.-	(C) La Dirección se preocupa por el cumplimiento de las normas de bioseguridad.					
6.-	(C) La Dirección gestiona oportunamente los recursos, para el cumplimiento de las normas del hospital.					
7.-	(C) El Director tiene la competencia necesaria para dirigir la entidad.					
8.-	(C) La Dirección se preocupa en gestionar, para mejorar las condiciones físicas del hospital.					
9.-	(C) Supervisa los procesos de atención y los servicios de salud en forma adecuada y continua.					
10.	(L) El Director manifiesta iniciativa y creatividad para resolver situaciones de trabajo.					
11.	(L) El Director es autoritario con sus decisiones.					
12.	(L) La Dirección reconoce oportunamente el desempeño de sus trabajadores					

A continuación, evalúe cada ITEM, marcando con un x en la columna que corresponda:		Siempre = 05	Casi siempre = 04	A veces = 03	Esporádicamente = 02	No cumple = 01
13.	(L) El Director muestra respeto y cordialidad al personal del hospital.					
14.	(L) El Director, promueve la democracia, respetando la decisión de la mayoría.					
15.	(L) El Director muestra tolerancia en los debates y discusiones					
16.	(L) Muestran empatía con el personal asistencial					
17.	(L) Promueve el trabajo en equipo y un buen clima organizacional.					
18.	(L) Muestra plena identificación con la Institución.					
19.	(TD) La Dirección se preocupa en mejorar las condiciones laborales, para evitar accidentes de trabajo.					
20.	(TD) Por lo general el Director, cumple con los acuerdos establecidos.					
21.	(TD) El Director acude inmediatamente cuando se le necesita.					
22.	(TD) Adopta decisiones correctas, en el tiempo adecuado, cuando existe un problema dentro del hospital					
23.	TOTAL					

#### DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN

- a. (C) COMPETENCIA PARA LA DIRECCIÓN, ITEMS (01-09)
- b. (L) LIDERAZGO, ITEMS (10-18)
- c. (TD) TOMA DE DECISIONES, ITEMS (19-22)

TOTAL, DE ITEMS: 22

PUNTAJE MÍNIMO : 22

PUNTAJE MÁXIMO : 110

#### EVALUACIÓN GLOBAL:

- 1.- ( ) Desempeño muy deficiente (22-40)
- 2.- ( ) Desempeño deficiente (41-58)
- 3.- ( ) Desempeño regular (59-76)
- 4.- ( ) Desempeño bueno (77-94)
- 5.- ( ) Desempeño Muy bueno (95-110)

### ANEXO 03

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### “DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN Y RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DE SIVIA, AYACUCHO 2019”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METOD. DE INVESTIGACIÓN
<p><b>Central:</b> ¿Cómo el desempeño de la dirección, se relaciona con la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, del Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho – 2019?</p> <p><b>Específicos:</b> ¿Cómo el desempeño de la dirección se relaciona, con la exposición del personal asistencial a riesgos biológicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019? ¿Cómo el desempeño de la dirección se relaciona, con la exposición del personal asistencial a riesgos físicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019? ¿Cómo el desempeño de la dirección se relaciona, con la exposición del personal asistencial a riesgos químicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019? ¿Cómo el desempeño de la dirección se relaciona, con la exposición del personal asistencial a riesgos psicosociales en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019? ¿Cómo el desempeño de la dirección se relaciona, con la exposición del personal asistencial a riesgos ergonómicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación del desempeño de la dirección, con la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, del Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho – 2019.</p> <p><b>Específicos:</b> Relacionar el desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos biológicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019. Relacionar el desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos físicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019. Relacionar el desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos químicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019. Relacionar el desempeño de la dirección se relaciona, con la exposición del personal asistencial a riesgos psicosociales en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019. Relacionar el desempeño de la dirección, con la exposición del personal asistencial a riesgos ergonómicos en el Hospital de Apoyo de Sivia, Ayacucho 2019.</p>	<p><b>Hi:</b> El desempeño de la dirección, se relaciona con la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, del Hospital de Sivia, Ayacucho – 2019.</p> <p><b>Ho:</b> El desempeño de la dirección, no se relaciona con la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, del Hospital de Sivia, Ayacucho – 2019.</p>	<p>Independiente: Desempeño de la dirección.</p> <p>Dependiente: Exposición a riesgos laborales</p>	<p>Estudio no experimental, transversal, correlacional.</p> <p>Área de Estudio: Hospital de Sivia, Red de Salud San Francisco</p> <p>Población: Personal Asistencial Profesional y técnico.</p> <p>Muestreo: Censal.</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos: Cuestionario autoinformado.</p>

**ANEXO N° 04  
FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**I. ASPECTOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Ruben Palomino Cuba  
 1.2. Grado académico del experto: Maestro en Salud pública  
 1.3. Profesión del experto: obstetra  
 1.4. Institución donde labora el experto: Hospital de Apoyo Sivia  
 1.5. Cargo que desempeña: Director  
 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario  
 1.7. Autor del instrumento: Blanca Giovana Díaz Quispe  
 1.8. Título de la tesis: Desempeño de la Dirección y Riesgos Laborales del personal del Hospital Sivia, Ayacucho 2019

**II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	SI	NO
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X	
SUMATORIA PARCIAL		6	
SUMATORIA TOTAL		6	

Observaciones:

.....

.....

.....

Ayacucho, 31 del AGOSTO... 2019.

Gobierno Regional de Ayacucho  
 DIR. REGIONAL DE SALUD  
 U.E. REGIONAL DE SALUD SAN FRANCISCO  
 HOSPITAL DE APOYO SIVIA

Ruben Palomino Cuba  
 DIRECTOR

**ANEXO N° 04**  
**FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**I. ASPECTOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Edith Espinoza Mendoza  
 1.2. Grado académico del experto: Maestra en Salud Pública  
 1.3. Profesión del experto: Licenciada en Enfermería  
 1.4. Institución donde labora el experto: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga  
 1.5. Cargo que desempeña: Docente  
 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario  
 1.7. Autor del instrumento: Bianca Giovana Diaz Quispe  
 1.8. Título de la tesis: DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN Y RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DE SIVIA, AYACUCHO 2019

**II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	SI	NO
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	x	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	x	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	x	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	x	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	x	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	x	
SUMATORIA PARCIAL		6	
SUMATORIA TOTAL		6	

**Observaciones:**

El cuestionario responde a los objetivos y variables de estudio de la presente investigación  
 Ayacucho, 01 de setiembre 2019.



.....  
**Mg. Edith Espinoza Mendoza**  
**DNI: 43235342**

**ANEXO N° 04  
FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**I. ASPECTOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): EDUARDO E. BARBOZA PALOMINO  
 1.2. Grado académico del experto: MAESTRO EN SALUD PÚBLICA  
 1.3. Profesión del experto: LICENCIADO EN ENFERMERIA  
 1.4. Institución donde labora el experto: UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA  
 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE - ASOCIADO  
 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO

1.7. Autor del instrumento: Blanca Giovana Díaz Quispe

1.8. Título de la tesis: DESEMPEÑO DE LA DIRECCION Y RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL DE SIVIA, AYACUCHO -2019

**II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores de evaluación del instrumento	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	SI	NO
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X	
SUMATORIA PARCIAL		6	
SUMATORIA TOTAL		6	

Observaciones:

.....  
 .....  
 .....

Ayacucho, 01 del Septiembre 2019.

  
 -----  
 Edward E. Barboza Palomino  
 MAESTRO EN SALUD PÚBLICA  
 CEP. 26432



**ANEXO N° 05**

**MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo.....identificado con DNI N°.....  
Domiciliado en.....Distrito.....Región.....  
He tomado conocimiento del estudio titulado:.....  
.....  
.....  
.....

- Y declaro participar como:
- ( ) Informante
  - ( ) Participar en el ensayo clínico
  - ( ) En el programa de intervención

Y me comprometo a participar y dar la información fidedigna para el estudio arriba  
mención, debido a que este acto no compromete mi integridad, física y  
psicológica. Para dar conformidad este acto firmo y estampo mi huella digital al  
pie.

Lugar y Fecha.....

FIRMA Y HUELLA.

**UNSCH**ESCUELA DE  
POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 089-2021-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

### **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

<b>Autor:</b>	BACH. DIAZ QUISPE, BLANCA GIOVANA
<b>Maestría:</b>	GERENCIA EN SERVICIO DE SALUD
<b>Título de tesis:</b>	DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN Y RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DE SIVIA, AYACUCHO 2019
<b>Evaluación de originalidad:</b>	22%
<b>N° de trabajo:</b>	1735043194
<b>Fecha:</b>	22-dic.-2021

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 22 de diciembre del 2021.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTOBAL DE HUANCAYA  
ESCUELA DE POSGRADO

B/ing. Edith Geovana Asto Peña  
Responsable Área Académica

# DESEMPEÑO DE LA DIRECCION Y RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DE SIVIA, AYACUCHO 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

22%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

12%

2

Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle

Trabajo del estudiante

9%

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

# DESEMPEÑO DE LA DIRECCION Y RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL DEL HOSPITAL DE SIVIA, AYACUCHO 2019

*por Blanca Giovana Diaz Quispe*

---

**Fecha de entrega:** 22-dic-2021 11:01a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1735043194

**Nombre del archivo:** TESIS\_FINAL\_BLANCA\_TURNITING\_1.pdf (9.2M)

**Total de palabras:** 398

**Total de caracteres:** 1324

## ACTA DE SUSTENTACION VIRTUAL DE TESIS DE MAESTRÍA DEL Br. BLANCA GIOVANA DÍAZ QUISPE

En la ciudad de Ayacucho, siendo a horas 6.00 p.m. del día dieciséis de julio de dos mil veintiuno, en el aula virtual de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, conforme al art. 14 del Reglamento de Procedimientos para el Trámite Virtual de Procesos Académicos y Administrativos de la Escuela de Posgrado, se reunieron los miembros del jurado calificador, conformado por el Dr. Carlos Emilio Carrasco Badajoz (presidente), Dra. Angélica Ramírez Espinoza (miembro (e)-DUPG), Dra. Julia Cristina Salcedo Cancho, y Dra. Lidia González Paucarhuanca (miembro), para recibir y calificar la sustentación de la tesis “Desempeño de la dirección y riesgos laborales del personal del Hospital de Sivia, Ayacucho 2019”, bajo la asesoría del Dr. Manglio Aguirre Andrade, presentada por la Br. Blanca Giovana Diaz Quispe, con la cual aspira obtener el Grado de Maestro en Gerencia en Servicios de Salud.

El presidente del jurado, Dr. Carlos Emilio Carrasco Badajoz, dispuso que el secretario docente de la Escuela de Posgrado dé lectura la Resolución Directoral N° 236-2021-UNSCH-EPG/D y el art. n.º 83 del Reglamento de la Escuela de Posgrado. Acto seguido, invitó a la aspirante proceder con la sustentación y defensa pública de la tesis, por el lapso no mayor de 30 minutos, conforme lo establece el Reglamento. Finalizada la exposición, los miembros del jurado formularon las preguntas y observaciones en el orden siguiente: Dra. Lidia González Paucarhuanca, Dra. Julia Cristina Salcedo Cancho, Dra. Angélica Ramírez Espinoza, y finalmente, el Dr. Carlos Emilio Carrasco Badajoz. Las preguntas fueron absueltas por la aspirante; en tanto que, las observaciones deben ser subsanadas en la versión final de la tesis a entregar

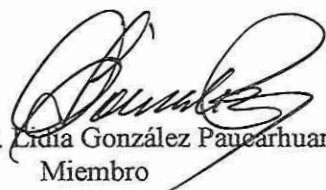
Finalizada esta fase de sustentación, el presidente del jurado, invitó a la sustentante y al público abandonar momentáneamente el aula virtual para dar paso a la deliberación y calificación por cada uno de los miembros del jurado. La nota promedio obtenida fue diecisiete (17), la misma fue aprobada por unanimidad.

El presidente del jurado, siendo las siete de la noche con cincuenta minutos dio por finalizado el presente acto académico. En señal de conformidad, firman los miembros del jurado.

  
Dr. Carlos E. Carrasco Badajoz  
Presidente

  
Dra. Angélica Ramírez Espinoza  
Miembro – DUPG (e)

  
Dra. Julia Cristina Salcedo Cancho  
Miembro

  
Dra. Lidia González Paucarhuanca  
Miembro

  
Mgtr. Edgar Saras Zapata  
Secretario docente