



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Factores de riesgos laborales y desempeño del personal de
laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Zapata Bravo, Maria Alexandra (ORCID: 0000-0003-0290-7725)

ASESOR:

Mg. Ramírez Calderón, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-3991-9746)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios quien supo guiarme por el buen camino, Dándome fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se me presentaban.

A mis padres William y Rosa y mi novio Francis por su apoyo, consejo, amor y su ayuda en los momentos difíciles.

La autora.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirnos la vida y también la salud porque somos sus hijos.

A los docentes de la Universidad César Vallejo brindarnos conocimientos para la realización de esta investigación y, a nuestro asesor el Dr. por su dedicación y el trabajo realizado.

La autora.

Índice de contenidos

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	vii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	11
3.1. Tipo y Diseño De Investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	14
3.5. Procedimientos.	15
3.6. Métodos de análisis de datos.	15
3.7. Aspectos éticos.	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.	22
VI. CONCLUSIONES.	27
VII. RECOMENDACIONES.	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
Anexos.	33

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes	17
Tabla 2 : Coeficiente de correlación	18
Tabla 3 Percepción sobre el nivel de los factores de riesgos	19
Tabla 4 Percepción de los trabajadores sobre el nivel del desempeño	20
Tabla 5 Coeficiente de correlación entre los factores de riesgos laboral y las dimensiones del desempeño	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Percepción sobre el nivel de los factores de riesgos.	19
Figura 2 Percepción de los trabajadores sobre el nivel del desempeño	20

Resumen

El trabajo presente tiene como principal propósito determinar la relación entre la condición de factores de riesgo laborales y el desempeño en el área de laboratorio. Como propósito secundario se encarga de identificar los niveles de ambas variables así como hallar la relación entre la variable factores de riesgos laborales y las dimensiones.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio no experimental transversal, diseño descriptivo – correlacional y una muestra de 50 trabajadores. El presente estudio emplea instrumentos de recolección de datos validados por expertos, teniendo como instrumento el cuestionario.

Concerniente a los resultados, calidad de servicio y la satisfacción, utilizando un coeficiente de Rho de Spearman de -0. 502, mostrándose una relación positiva muy alta. Se identificó el nivel factores de riesgo, donde manifestaron que el nivel es medio. Se determinó cual fue el nivel de desempeño, siendo medio, así mismo determino que la productividad fue la relación más significativa para este trabajo.

Palabras clave: Factores de riesgo, desempeño, trabajadores.

Abstract

The main purpose of this work was to determine the relationship between the quality of service and satisfaction of dental consultants clients. Its secondary purpose was to identify the levels of both variables as well as to find the relationship between the quality of service and the dimensions of satisfaction.

The research was of a quantitative approach, with a type of non-experimental cross-sectional study, descriptive-correlational design and a sample of 50. Data collection instruments validated by experts were used, using the questionnaire as an instrument.

As a result, the quality of service and satisfaction, with a Spearman Rho coefficient of -0. 502, showing a very high positive relationship. The level of service quality was identified, where they stated that the level is medium. The level of satisfaction was identified, where it is medium. The most significant relationship between service quality and expectations was found.

Keywords: Factors dangers, Performance, workings.

I. INTRODUCCIÓN

Los riesgos laborales en función de hospitales son muy comunes dentro de la ejecución de las labores del personal, cabe destacar que el miedo que se presenta dentro del personal es preocupante generando en algunas ocasiones un temor de desempeñarse adecuadamente en las funciones encomendadas, generando de esta manera muchos detonantes de una mala atención.

La falta de gestión que realiza estas organizaciones es remanente fundamental para que la calidad de atención baje, siendo un factor importante conocer qué tipo de riesgos hay dentro de estas organizaciones frente a los trabajadores y como esto se puede relacionar con su desempeño.

En ámbitos internacionales a pesar del avance tecnológico en algunos establecimientos de salud ,según indica Altamirano (2019): “el personal que trabaja en el laboratorio clínico aún se encuentra expuesto a factores de riesgo ocupacionales, principalmente el psicosocial, biológico y físico seguido del químico y ergonómico y que los factores de riesgo biológico se deben mayormente a exposición a patógenos, escasa cantidad e inadecuado uso de equipo de protección personal, desinfección escasa de servicios y/o materiales e inadecuada disposición de contenedores para material de desecho”.

En ámbitos nacionales se puede mencionar que en Perú, el Ministerio de Salud en el informe anual refiere que concerniente a la tasa de empleados que son parte de factores de riesgo ocupacionales se encuentra: 27% factores de riesgo físico; seguido del 23.1% como factores causales de accidentes; posteriormente como se encuentran los factores ergonómicos 17.6%; 14.2% en riesgo biológico; factores de riesgo químico 11.6% y 6.5% el factor de riesgo psicosocial como en último lugar. En relación al riesgo biológico, hay más o menos 6,099 empleados, de los que el 77.0% se encuentran en el área de salud. (Pinto y Pradera, 2019).

En la Ley peruana N° 29783 el Ministerio de Trabajo promovió la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo como propósito la prevención de riesgos laborales para de esta forma reducir o eliminar las grandes tasas de accidentes laborales garantizando la seguridad y la salud en los servicios de atención médica. (Ministerio de Trabajo, 2016).

Los lugares donde existe mayor riesgo de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos son los bancos de sangre y laboratorio clínico. El ámbito donde se desempeñan los trabajadores de salud, denominada área de trabajo o área laboral es considerada como un factor de riesgo para el personal de salud, debido a que puede producirse un accidente o evento adverso que puede desencadenar un cambio en la salud del trabajador. El accidente laboral es aquel evento relacionado con la actividad laboral, que provoca lesiones e incluso la muerte al trabajador, pero cuando no provoca lesión alguna se denomina incidente o casi-accidente.

Dentro del área médica, el laboratorio clínico es un ambiente que por sus características, representa un gran riesgo para la salud en el trabajador debido a los productos químicos o biológicos que se encuentran en esta área y que son empleados frecuentemente en la labor diaria siendo una obligación y un derecho del personal de esta área contar con un ambiente confortable, seguro y tener en cuenta las normas de bioseguridad para así poder disminuir el riesgo de accidentes laboral. Sin embargo, la definición de “salud laboral” se asocia al equilibrio de riesgos químicos, físicos y otros entre entorno y el individuo, teniendo en cuenta que toda área laboral está expuesta a riesgos para la salud. Por dicha razón es imprescindible poner en práctica medidas necesarias para proteger al trabajador de los riesgos en su área de trabajo para de esta manera disminuir en gran medida los efectos que y consecuencias que se puedan presentar.

La formulación del problema general sería: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos laborales y el desempeño del personal de laboratorio clínico de un hospital de Trujillo durante el 2021?

En cuanto al problema específico: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos laborales con el desempeño de la tarea, productividad y civismo del personal de laboratorio clínico de un hospital de Trujillo durante el 2021?

En cuanto a su justificación de estudio, cumple con los 5 criterios mencionados en Hernandez, et. al., (2014) la investigación es conveniente, ya que le beneficiará directamente los resultados de las variables a el hospital de Trujillo, para poder tomar alternativas de solución y sugerencias para su mejora. Se justifica desde la relevancia social, ya que la mejora de las instalaciones encontradas puede generar un beneficio directo a los trabajadores para mejores condiciones laborales y por ende el desempeño sea más alto para una mejor calidad de servicio. La justificación también es teórica, ya que agrupa teorías relacionadas al tema de ambas variables de estudio. Es de carácter práctica, ya que también se harán actividades en la búsqueda de la recopilación de datos como la validación de cuestionarios, entre otras situaciones. Es de carácter metodológico, porque a través de los pasos a seguir en la elaboración de una investigación se hace el carácter de la información.

En cuanto los objetivos, se tiene el general el cual es: Determinar la relación entre los factores riesgos laborales con el desempeño del personal del laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021.

Los objetivos específicos son los siguientes: Identificar el nivel de los factores riesgos laborales del personal del laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021. Identificar el nivel del desempeño del personal del laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021. Determinar la relación entre los factores riesgos laborales con el desempeño de la tarea, productividad y civismo del personal del laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021.

En cuanto la hipótesis de investigación: Hipótesis general: H1: Existe relación entre los factores riesgos laborales con el desempeño del personal del laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021. Hipótesis específica: H2: Existe relación entre los factores riesgos laborales con desempeño de la tarea, productividad y civismo del personal del laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a la investigación de trabajos antecedentes se muestra de manera nacional a los siguientes:

Garay (2020) en el estudio. El diseño es correlacional, que presenta como muestra a 46 enfermeros, los que respondieron de manera satisfactoria a los instrumentos documentales. En sus resultados se muestra que los riesgos laborales son medios con 66%, seguido por el nivel alto con 12%, y bajo con 22%, esto se debe a que los encargados del centro de salud no actúan adecuadamente salvaguardando la integridad de los trabajadores, teniendo una falta de planificación sobre por ejemplo las Eps.

Altamirano (2019) en su tesis. Se concluye que el personal que trabaja en el laboratorio clínico se encuentra expuesto a factores de riesgo ocupacionales, pero de manera baja con 79%, ya que se planifica adecuadamente el uso de implementos de seguridad como protocolos para poder botar los residuos. La gestión está en constante toma de decisiones.

Gutierrez (2018) en su tesis, obteniendo como resultado que el 63.6% presenta un nivel bajo de conocimientos sobre riesgos químicos y 18.3% un nivel mediano y alto, 50% conocimientos sobre exposición a inhalación y para exposición a agentes cancerígenos un 80% un nivel alto. Se evidencia en este estudio que los laboratorios de esta institución se encuentran en un nivel alto de riesgo químico por las condiciones que posee. Se tiene por objetivo determinar el grado de exposición a riesgo en el laboratorio en el personal de Farmacia y Bioquímica en Trujillo, concluye que el grado de exposición a contacto con agentes e inhalación es alto en su mayoría y que el grado de exposición a productos químicos de laboratorio es moderado mayormente.

Regalado 2018) en su tesis. Este estudio concluye que el personal de laboratorio está expuesto a riesgos laborales y biológicos. Respecto a los riesgos químicos, el personal se encuentra en estrecho contacto con vapores, soluciones y gases, viéndose una falta de relación a pesar de las situaciones encontradas con el

despeño, donde se muestra que a pesar que el trabajador esta susceptible su trabajo es impecable.

Condor (2017) en su tesis Este estudio concluye que si se evidencia un gran nivel de descontento por parte del personal de Laboratorio clínico y rayos X debido a los ínfimos ingresos que perciben en relación al trabajo que realizan y que este es indispensable para el desempeño del personal de salud, sin embargo los trabajadores son conscientes de su trabajo es por ello que de acuerdo a su responsabilidad hacen sus funciones correctamente mostrando un considerable desempeño alto con 56% de tareas.

A nivel internacional, se consideran los siguientes antecedentes:

Perez, (2020) en su estudio. Se concluye que los riesgos laborales presentes hacen que el desempeño laboral baje, mostrándose un efecto en la productividad de eficiencia de las funciones de los trabajadores, ya que su mente de ellos está en no contagiarse con ninguna enfermedad antes de ejecutar bien sus tareas.

Valdes (2019) en el estudio. Los objetivos fueron identificar los accidentes que se encuentran en relación a los riesgos biológicos notificados en los laboratorios clínicos de atención primaria de salud de los policlínicos docentes, este estudio identificó como la actividad de mayor porcentaje de accidentes a la extracción de sangre en el que las manos fue la zona corporal más afectada, con mayor frecuencia durante el turno de la mañana. Se identificó la escasa preparación del personal del laboratorio para realizar medidas correctivas compensatorias, Mostrándose una relación significativa negativa baja entre los riesgos laborales y el desempeño, con un coeficiente de correlación de $-0,120$, viéndose que si bien es cierto hay falta de conocimiento en la prevención de los riesgos laborales, este no se ve afectado en el desempeño de los trabajadores, ya que estos intentan hacer sus funciones de la mejor manera mostrando eficiencia.

García (2019) en su tesis. Se concluye que existe una relación negativa entre los riesgos laborales y la falta de desempeño, donde su coeficiente es de $-0,534$, pudiéndose ver que donde se perciba riesgos laborales menor será el desempeño de los trabajadores. Se concluye que la mayoría del personal de laboratorio carece de conocimientos de prácticas en caso de tener un accidente laboral; que existe

una escasa programación y asistencia a capacitaciones por parte del personal de laboratorio quedando demostrado así que la mitad del personal del laboratorio a pesar que se conoce las medidas de bioseguridad no todos toman conciencia para aplicarlas y esto hace que baje su perspectiva de desempeño laboral dentro de sus funciones.

Cruz (2017) en su tesis. Se concluye que el nivel del desempeño de los trabajadores es medio, con un 69% de cumplimiento de las metas de la organizacional, esto se debe a que si bien es cierto hay una falta de motivación del personal por la mala gestión realizada en el centro de laboratorio, se debe cumplir con las metas para poder permanecer en el puesto de trabajo.

Las teorías relacionadas al tema son:

Es importante conocer los factores de riesgo de los trabajadores de salud de laboratorio clínico ya que existen diversos artículos que hablan acerca de la existente p

eligrosidad que se encuentra en los laboratorios clínicos debido a la exposición a agentes que pone en riesgo sus vidas. El accidente laboral es aquel evento relacionado con la actividad laboral, que provoca lesiones e incluso la muerte del trabajador, y se denomina incidente o cuasi accidente cuando no provoca lesión alguna.

Fajardo y Solarte (2016) refieren que los laboratorios clínicos son lugares el cual diferentes especialidades del área de salud coinciden para un mismo fin, siendo un factor de mucha ayuda como herramienta diagnóstica para el personal sin embargo son frecuente a muchos riesgos laborales debido a que manipulan diferentes tipos de muestras de pacientes con enfermedades o no, donde el trabajador donde es importante la gestión realizada por el laboratorio clínico y los encargados

Lo mencionado en **Carballo (2013)** el autor determina cuáles son los riesgos principales a los que están expuestos el personal de salud, así como los escasos de personal lo que origina una atención acelerada, sobrecarga laboral afectando la salud y el desempeño laboral. (p.63)

En cuanto a **Recinos (2011)** el autor identificó que los riesgos laborales que están predispuestos al personal de laboratorio y Bancos de Sangre, son los biológicos, físicos y químicos; siendo el más frecuente los riesgos físicos.

Según Chiavenato **(2000)** describe al desempeño, cómo una serie de comportamientos y acciones relevantes observadas en los empleados concernientes a los logros de los objetivos de la organización. Refiere que un buen desempeño laboral se debe a la fortaleza con la que una organización cuenta.

Teorías que fundamentan el riesgo laboral

La Teoría del Dominó

Heinrich (1931), expuso la teoría del “efecto dominó”. En donde refiere que un accidente es originado por una secuencia de eventos. Se propone que se debe a una “secuencia de cinco eventos”, donde uno de los eventos actúa sobre el siguiente de la misma manera a como lo hacen las fichas de dominó, que caen una encima de otra. Concerniente a los accidentes, la secuencia de los factores son: Herencia y medio social. Acto inseguro. Falla humana. Accidentes. Lesión.

Teoría de la Causalidad Múltiple

Esta teoría tiene la referencia de la anterior “teoría de dominó”, manifestando que pueden existir numerosas causas, subcausas y factores por cada accidente, y que ciertas de estas combinaciones provocan accidentes. Según esta teoría, los factores que provocan los accidentes se agrupan en: categorías de comportamiento y ambientes de trabajo.

Teoría de la Casualidad Pura

Manifiesta que los trabajadores de un determinado lugar tienen una misma probabilidad de sufrir un accidente. En donde no puede descartarse que una serie de acontecimientos que provoquen un accidente esta dado por una pauta única. Esta teoría manifiesta que todos los accidentes se da por una serie de hechos fortuitos de Heinrich y para prevenir los accidentes no existen intervenciones.

Modelos del riesgo laboral

Modelos secuenciales concatenados

Son los accidentes que se dan desde un efecto de dominó. Donde se aplican a diferentes tipos de condiciones dentro de la empresa, estos modelos manifiestan las condiciones laborales donde se puede generar accidentes, como los ambientes físicos, entre otras situaciones, donde se genera incomodidad de trabajadores.

Modelo de causalidad de pérdidas

Este modelo reúne a los factores de riesgos o las causas de los accidentes en tres grupos: Causas Inmediatas, causas básicas y falta de Control. Así mismo, divide al accidente en dos etapas, el accidente propiamente dicho y el incidente, en el cual entre ambos se instala el proceso de transferencia de energía que transforma al incidente en un accidente.

Dimensiones del riesgo laboral

Factores de riesgos biológicos: Para Palucci (2013) cuando los peligros son los biológicos, son cuando los trabajadores están sujetos a contagios de virus o enfermedades de acuerdo a la intención de contagio (p. 12).

Factores de riesgos ergonómicos: Jurado (2014) son hablados en los problemas que genera en el trabajador frente a dolores físicos, como dolor de espalda entre otras situaciones dentro del puesto de trabajo (p. 87).

Factores de riesgos físicos: Según Polo (2011): Las radiaciones ionizantes, es un factor de riesgo es para el paciente, el personal de salud y la población en general relacionado con los servicios de radiología, radioterapia, procedimiento quirúrgico, etc. Que pueden causar fenómeno de carcinogénesis. Alterándose a nivel celular, cromosomal, del material genético (ADN y ARN), y citoplasmático. (p. 68)

Factores de riesgos químicos: Rodríguez (2013): refiere que los riesgos que se presentan generalmente son por el uso de algunos químicos por parte del personal de enfermería produciéndose así el “síndrome de las manos secas”,

ocasionando resequedad aguda en los dedos debido a los frecuentes lavados y ocasionalmente generándose dermatitis inflamatorias por la utilización de guantes de goma y látex. (Rodríguez, 2013)

Factores de riesgos psicosociales: Jurado (2017) refiere que la carga mental, debido a las presiones dadas en el trabajo, son un constante tipo de riesgo para el personal de salud; el estrés causa una tensión extrema debido al constante vínculo con el padecimiento de una enfermedad o al fallecimiento, carga extrema producto de turnos nocturnos o en días feriados para la gran mayoría de la población. (p. 87)

Teorías que fundamentan el desempeño laboral

Gilbert (2003) manifestó en el estudio que “las metas concretas incrementan el desempeño y las que son aceptadas pero difíciles, incrementa más aún el desempeño” (p. 112). Esto debido a que ciertos estudios han demostrado supremacía de las metas desafiantes y específicas como fuerzas motivadoras. Si bien no se puede afirmar que se establece que los empleados participen en el proceso de establecimiento de metas, la participación es preferible a la simple asignación de metas cuando se espera que surja resistencia para aceptar los retos más difíciles.

De igual modo, Drucker (2003) planteó que “el desempeño debería formar parte del eje de la organización, siendo la existencia de grandes normas de desempeño del grupo, tanto para el desempeño individual como laboral” (p. 311).

Teoría de la equidad

Para Klingner y Nabaldian (2002), manifiesta que el Desempeño Laboral se encuentra asociado con la percepción que el trabajador tiene acerca del trato recibido. En efecto, estas apreciaciones dan como resultado expresiones de buena voluntad lealtad y una mayor eficacia en el trabajo dentro de la organización. La mayoría de veces esta impresión ha estado mayormente vinculada a un estado mental que a una percepción basada en hechos. No obstante, quiere decir que el buen trato y la imparcialidad son fundamentales. Influye así mismo la buena comunicación entre todos los niveles organizacionales (Klingner y Nabaldian, 2002).

Del estudio de los tres enfoques, para la presente investigación se escogerá la teoría de Robbins y Judge, (2014) quien definen al desempeño como: la forma de cumplir las tareas que se encomiendan a través del esfuerzo humano, teniendo la consideración de los aspectos cívico, como la capacidad de querer tener la productividad adecuada en el alcance de las metas establecidas (p.65).

Para los autores Robbins y Judge (2014), mencionan 3 dimensiones para la evaluación del desempeño de los trabajadores dentro de una empresa. La primera dimensión es el desempeño de la tarea, el cual está referido al cumplimiento de las obligaciones y las responsabilidades puestas al trabajador por parte de la empresa. Los indicadores correspondientes a esta dimensión son: Conocimiento de trabajo, que está referido a la sapiencia que posee un colaborador para realizar las funciones. En cuando la capacidad de análisis, se menciona en la naturalidad del colaborador para discernir situaciones presentadas dentro de sus actividades (p.236).

También se conoce a una de las dimensiones del desempeño, que es el civismo, donde esta se puede entender como la guía de comportamientos y acciones de los mismos trabajadores en cuanto a la aplicación de información y conocimiento relevante a la empresa. (Robbins y Judge, 2014, p.258).

En cuanto a la dimensión productividad, esta se relaciona de manera directa con la realización de las acciones de la eficiencia y eficacia a la hora de realizar las funciones encomendadas por la misma empresa. Sus indicadores son: Resolución de Trabajo, que se evidencia en la capacidad del trabajador en buscar una solución rápida a problemas generados por actividades laborales. Ausentismo, es la presentación de gestión que permite evitar la tardanza o falta en los horarios de las labores. (Robbins y Judge, 2014, p.285).

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y Diseño De Investigación

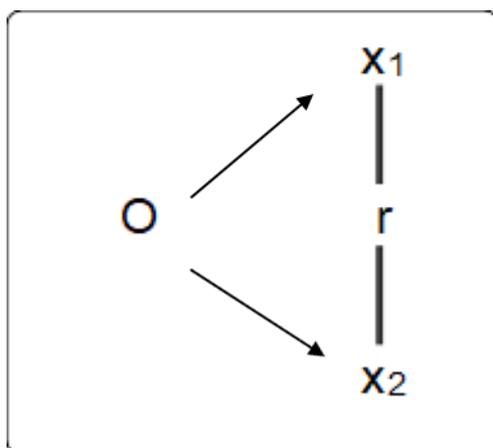
La presente, corresponde a una investigación tipo básica ya que soluciona los objetivos y dará las respuestas pertinentes para el problema de investigación, a través de los resultados encontrados. Desde un enfoque cuantitativo, ya que se estudió ambas variables de forma numérica (Hernández, Fernandez y Baptista, 2014).

La investigación corresponde a un nivel de investigación descriptivo-correlacional, “debido a que en los objetivos de la investigación se estudió los niveles de las variables y conocer la relación de asociación.” (Hernández, et.al., 2014)

También es de diseño no experimental transversal, porque: “La investigación, no buscó alterar la situación de las variables y solo observará a través de la examinación de información y se hará en un determinado periodo de acuerdo con la aplicación de los cuestionarios para las variables (Hernández, et.al., 2014).

El Diseño es el siguiente:

Dónde:



O = Muestra

X₁ = Medición de los factores de riesgo

X₂ = Medición del desempeño

r = Relación que existe entre las variables

El presente trabajo estuvo desde un enfoque cuantitativo porque se recurrió al levantamiento de información de forma numérica (en frecuencias, porcentajes, niveles de correlación) de las variables objeto de medición, que corresponde a la operacionalización.

3.2. Variables y operacionalización.

Variables

Se cataloga como variable independiente a los factores de riesgo, mientras que para la variable dependiente corresponde al desempeño.

Definición conceptual.

La definición conceptual de ambas variables se observa de la siguiente manera:

Para la primera variable factores de riesgos (variable independiente), "De acuerdo

Para la segunda variable desempeño (variable dependiente). Robbins y Judge, (2014) quien definen al desempeño como: la forma de cumplir las tareas que se encomiendan a través del esfuerzo humano, teniendo la consideración de los aspectos cívico, como la capacidad de querer tener la productividad adecuada en el alcance de las metas establecidas (p.65).

Definición operacional.

La definición operacional corresponde para las variables de la siguiente manera:

Para la primera variable factores de riesgos. Es aquella fuerza que te induce a generar una situación de riesgo dentro del trabajo, se mide a través de diferentes dimensiones, y se evalúa a través del estudio de un cuestionario de factores de riesgos.

Para la segunda variable desempeño. Se puede entender al desempeño como el conjunto de predisposición que tiene el trabajador más lo que hace para alcanzar sus metas establecidas viéndose un resultado en la organización.

Escala de medición.

La escala de medición para la investigación es de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

En cuanto en los autores Hernández et. al (2014) señalan que la población es la que determina el total del fenómeno o conjunto a estudiar, cuyo grupo posee características comunes que se requiere para la investigación.

Para la presente investigación se consideró como población a los trabajadores del área de laboratorio clínico de un hospital, Trujillo, 2021, donde la cantidad de trabajadores es de 50 considerada como población.

Así también se utilizó tanto criterios de inclusión como exclusión los cuales fueron: Los criterios para el enfoque de inclusión son: trabajadores que estén registrados en planilla. También trabajadores que cuenten con tres meses de antigüedad dentro de las filas de la empresa. Los criterios para el enfoque de exclusión son: trabajadores que no estén registrados en planilla. También trabajadores que no cuenten con tres meses de antigüedad dentro de las filas de la empresa.

Muestra

Para Balestrini (2017) nos menciona que: “La muestra es un grupo sesgado del total de la población, y cuando se presenta un número reducido en la misma población fácil de manejar (finita), a su vez cuando se considera la población como muestra, esta se conoce como muestra censal, y se da en casos cuando la población es menor a 100 elementos a estudiar.” (p. 120).

Se pudo considerar que la muestra censal dentro de la investigación es de 50 trabajadores.

Unidad de análisis

Para la unidad de análisis del presente estudio se consideró, un hospital de la ciudad de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica.

La técnica para recolectar es un tipo de metodología, lo que busca es dar una facilidad al estudio de las variables con el fin de recoger la opinión de primera mano de la población o muestra aplicada a través de técnicas de intervención a través del uso de algún instrumento de recolección de datos (Hernández, e.al.,2014, p.112).

Encuesta.

La encuesta vino a hacer la técnica utilizada para recolectar de primera mano la perspectiva de los trabajadores.

Instrumento de medición.

El cuestionario es un tipo de instrumento de recolección de datos, que busca a través de preguntas basadas en las características de las variables en estudio, medirlas de acuerdo a la opinión o percepción de la población o muestra estudiada. Hernández y otros (2014).

Cuestionario de los factores de riesgo. Este cuestionario contuvo 13 preguntas, de escala de Likert. La creación del cuestionario es de autoría de Maylle, Antaurco Teodosia.

Cuestionario del desempeño. Este cuestionario contuvo 15 preguntas, de escala de Likert. La creación del cuestionario es de Claudia Nina Quispe.

Validez

Se considera a la validez como un procedimiento metodológico que permite conocer la opinión de expertos frente a una evaluación de congruencia de algún instrumento de recolección de datos para la aplicación, de acuerdo a criterios establecidos (Hernández, et. al., 2014).

Se realizó la validez del instrumento a través de la aprobación de tres especialistas los cuales vieron las congruencias de las preguntas estando afianzado el cuestionario.

Confiabilidad

Se considera a la confiabilidad como un procedimiento metodológico que evalúa un

instrumento generalmente un cuestionario con preguntas en alguna escala, como la de Likert, a través de una prueba estadística para hallar la congruencia de respuesta en el uso de una prueba previa o piloto, que no altere la muestra de la presente investigación, la más común en su uso es la prueba estadística de Alfa de Cronbach (Naupas, et. al. 2011).

Se consideró que el instrumento de recolección de datos es confiable cuando a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach arroje un coeficiente mayor a 0.800, cabe destacar que la prueba piloto que se realizó para esta etapa es hecha a 15 trabajadores de un hospital similar al estudiado.

3.5. Procedimientos.

Se realizaron las coordinaciones pertinentes tanto a nivel institucional en función de la universidad como con la empresa a la cual se va a evaluar en este caso el Hospital.

La recolección de datos se hará a través de una fuente primaria, donde se acogió desde la primera mano la percepción de los trabajadores a encuestar, se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento cuestionario, debido a la coyuntura el método fue de recolección mixta, tanto presencial como vía virtual, para el recojo de información presencial esta representó a un 75% de la muestra censal, mientras que la recolección virtual se hizo a través del 25% de la muestra censal, cabe destacar que en la vía virtual se realizó por las aplicaciones de whatsapp, facebook, correo electrónico, entre otros.

Para procesar los datos se realizó la aplicación de dos cuestionarios, correspondientes a cada variable de estudio, dado también a la misma población, luego de ello se tabuló y se utilizó a través de un análisis descriptivo en tablas en el uso del programa Spss versión 24.

3.6. Métodos de análisis de datos.

El método de análisis de datos se realizó bajo el enfoque cuantitativo:

Análisis descriptivo.

El análisis descriptivo es aquel análisis que busca identificar características y patrones similares a través del estudio de las variables de acuerdo a los objetivos estipulados dentro de una investigación. (Hernández, et. al., 2014.)

Para poder aplicar el análisis descriptivo se realizó a través de la confiabilidad del instrumento, también la construcción de tablas de frecuencia y gráficos de los mismos.

Análisis inferencial.

Según la autora Ballestrini (2017), el análisis inferencial: “Es el análisis cuya función es inferir a través de los matemáticos la similitud de resultados en comparación de variables o conjuntos estudiados, donde a través de pruebas estadísticas se pueden dar a conocer la probación y rechazo de hipótesis como también conocer el tipo de relación, influencias, incidencias o relevancia que se pueda buscar dentro de una investigación.”

Se aplicó una prueba estadística, que fue, la Rho de Spearman, para que a través de su coeficiente de correlación y de su significancia bilateral se determine la relación y se pruebe o no la hipótesis de la investigación.

3.7. Aspectos éticos.

La ética es un aspecto fundamental en el diseño y ejecución de actividades de investigación. Se coordinó correspondientemente con las autoridades tanto de la universidad como de la empresa a la que se evaluó el documento, teniendo en cuenta la confidencialidad de la información para fines educativos. Las referencias internacionales recaen en situaciones de fines también estudiantiles.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba Kolmogorov Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes

		Factores de riesgos laborales	Desempeño
N		50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	106,04	32,43
	Desviación estándar	26,208	9,532
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,119	,151
	Positivo	,119	,151
	Negativo	-,581	-,507
Estadístico de prueba		,119	,151
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Nota. Datos de las variables.

Interpretación.

De los resultados que se observan en la tabla 4.1, a un nivel crítico (significación asintótica bilateral = p) menor a 0.05. Por lo que se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman con el fin de determinar si las variables, se relacionan significativamente

4.1. Determinar la relación entre los factores de riesgos laborales y el desempeño de los trabajadores

Tabla 2.

Coefficiente de correlación

		Factores de riesgos		Desempeño	
Rho de Spearman	Factores de riesgos	Coefficiente de correlación	1,000	-,502**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	50	50	
	Desempeño	Coefficiente de correlación	-,502**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	50	50	

Nota. Encuesta

Interpretación:

Se encontró evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, 0.000 es menor a 0.05, por lo tanto, se afirmó la existencia de relación entre las variables factores y el desempeño. A su vez también, se pudo observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman realizada para estas variables, fue de -0,502, lo que nos permite decir que, existe una relación inversa (negativa) Ita entre ambas variables.

4.2. Identificar el nivel de los factores de riesgos

Tabla 3

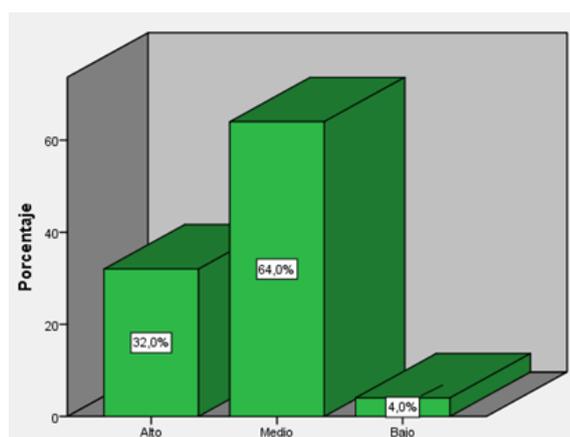
Percepción de los trabajadores sobre el nivel de los factores de riesgos

Percepción de los Trabajadores	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bajo	2	4.0%
Medio	32	64.0%
Alto	16	32.0%
Total	50	100%

Nota. Cuestionario

Figura 1.

Percepción de los trabajadores sobre el nivel de los factores de riesgos.



Nota. Tabla 2

Interpretación:

La figura 1 muestra que, el 32.0% de los trabajadores encuestados manifestaron que el nivel de los factores dentro del hospital es alto, seguido por 64.0% de los trabajadores que la ubicaron en el nivel medio, en contraste del 4.0% que ubicaron a los factores en un nivel bajo.

4.3. Identificar el nivel del desempeño

Tabla 4

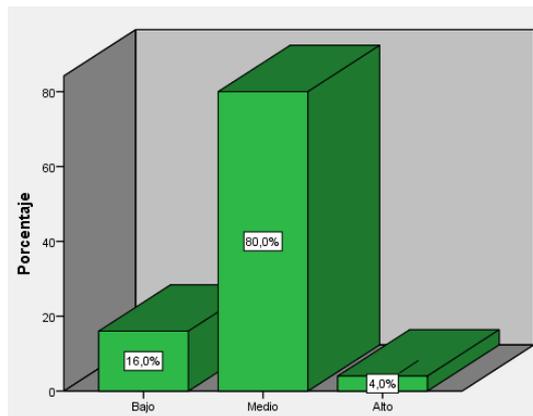
Percepción de los trabajadores sobre el nivel del desempeño

Percepción de los Trabajadores	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bajo	8	16.0%
Medio	40	80.0%
Alto	2	4.0%
Total	50	100%

Nota. Cuestionario

Figura 2

Percepción de los trabajadores sobre el nivel del desempeño



Nota. Tabla 3

Interpretación:

La figura 2 muestra que, el 16.0% de los trabajadores encuestados manifestaron que el nivel del desempeño dentro del hospital es bajo, seguido por 80.0% de los trabajadores que la ubicaron en el nivel medio, en contraste del 4.0% que ubicaron al desempeño en un nivel alto. Se observa que el desempeño de los trabajadores

es medio debido a que no se pueden descuidar del cumplimiento de sus labores al pertenecer a una organización enfocada por metas.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre los factores de riesgos laborales el desempeño de la tarea, productividad y civismo.

Tabla 5

Coeficiente de correlación

Relación estudiada	Coeficiente de Rho de Spearman	Significancia
Factores vs Desempeño de la tarea	-0,391	,000
Factores vs Civismo	-0,387	,000
Factores vs Productividad	-0.471	,000

Nota. Encuesta

Interpretación:

Existió evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, 0.000 es menor a 0.05, por lo tanto, se afirma la hipótesis específica de la existencia de relación entre la variable factores riesgos laborales y las dimensiones del desempeño. A su vez también, se pudo observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman, que tiene más predominancia es el de los factores con la dimensión productividad con -0.471, lo que nos permite decir que, existió una relación negativa – moderada entre ambas.

V. DISCUSIÓN.

Para la discusión del objetivo general, se considera la determinación de la relación entre los factores de riesgos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de un laboratorio clínico, donde en la tabla 1 se ve que, se encontró evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, 0.000 es menor a 0.05 , por lo tanto, se afirmó la existencia de relación entre las variables factores y el desempeño. A su vez también, se pudo observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman realizada para estas variables, fue de $-0,502$, lo que nos permite decir que, existe una relación inversa (negativa) alta entre ambas variables. Los resultados se pueden ver corroborados con la investigación García, R (2019) en su tesis concluye que existe una relación negativa entre los riesgos laborales y la falta de desempeño, donde su coeficiente es de $-,534$, pudiéndose ver que donde se perciba riesgos laborales menor será el desempeño de los trabajadores.

Se concluye que la mayoría del personal de laboratorio carece de conocimientos de prácticas en caso de tener un accidente laboral; que existe una escasa programación y asistencia a capacitaciones por parte del personal de laboratorio quedando demostrado así que la mitad del personal del laboratorio a pesar que se conoce las medidas de bioseguridad no todos toman conciencia para aplicarlas y esto hace que baje su perspectiva de desempeño laboral dentro de sus funciones.

Los resultados de la presente investigación se pueden ver contrastados con los encontrados en Valdes, M (2019) en el estudio se identificó la escasa preparación del personal del laboratorio para realizar medidas correctivas compensatorias, Mostrándose una relación significativa negativa baja entre los riesgos laborales y el desempeño, con un coeficiente de correlación de $-,120$, viéndose que si bien es cierto hay falta de conocimiento en la prevención de los riesgos laborales, este no se ve afectado en el desempeño de los trabajadores, ya que estos intentan hacer sus funciones de la mejor manera mostrando eficiencia.

Cabo (2017) refiere que: "Probabilidad de que un empleado tenga un determinado daño producto de su empleo. Puede ser grave o imperioso cuando la

posibilidad que se dé en un accidente laboral es alta y los efectos serios e importantes. El mal puede ser físico, mental o social". (p. 22).

Pudiéndose ver después de comparar resultados, que el laboratorio al cual se evaluó presenta una relación directa del temor de los trabajadores en el alto factor de riesgo laboral que se ve afectado en una relación negativa con el desempeño laboral de estos, pudiéndose ver que mientras mayor sea los factores de riesgos laborales menor será el desempeño de los trabajadores.

Para la discusión del primer objetivo específico tenemos a identificar el nivel de riesgos laborales del lugar evaluado en la investigación donde, en la tabla 2, se puede mostrar al 32.0% de los trabajadores encuestados que manifestaron como alto al nivel de los factores dentro del hospital, catalogan como 64.0% a un nivel medio, y como un 4.0% a los factores en un bajo nivel. Se puede observar que los trabajadores perciben a los factores en un nivel medio, debido a que se encuentran en constante estrés en consecuencia de la atención en tiempos de pandemia.

Estos resultados se pueden ver corroborados con los de la investigación de Garay,G (2020) donde se presenta como muestra a 46 enfermeros, los que respondieron de manera satisfactoria a los instrumentos documentales. En sus resultados se muestra que los riesgos laborales son medios con 66%, seguido por el nivel alto con 12%, y bajo con 22%, esto se debe a que los encargados del centro de salud no actúan adecuadamente salvaguardando la integridad de los trabajadores, teniendo una falta de planificación sobre por ejemplo las Eps.

En cuanto se contrasta los resultados de la investigación hecha con los de Altamirano, E (2019) en su tesis, utilizando una ficha de observación y un cuestionario. Se concluye que el personal que trabaja en el laboratorio clínico se encuentra expuesto a factores de riesgo ocupacionales, pero de manera baja con 79%, ya que se planifica adecuadamente el uso de implementos de seguridad como protocolos para poder botar los residuos. La gestión está en constante toma de decisiones.

Los resultados se pueden ver identificados de manera teórica con lo dicho en los autores Fajardo y Solarte (2016) refieren que los laboratorios clínicos son lugares el cual diferentes especialidades del área de salud coinciden para un mismo

fin, siendo un factor de mucha ayuda como herramienta diagnóstica para el personal sin embargo son frecuente a muchos riesgos laborales debido a que manipulan diferentes tipos de muestras de pacientes con enfermedades o no, donde el trabajador donde es importante la gestión realizada por el laboratorio clínico y los encargados

Se puede observar que el laboratorio clínico al cual se realizó la investigación no cuenta con una adecuada gestión de la prevención, ya que los trabajadores adjuntan que se encuentra con un riesgo medio de algún problema laboral, teniendo temor a veces por un contagio en el manipuleo de las muestras entre otras situaciones como problemas físicos, como también del tema del estrés, a esto se le suma el miedo al contagio por la pandemia a la que se vive.

Para el objetivo específico el cual es identificar el nivel del desempeño de los trabajadores, podemos discutirlo con los resultados de la tabla 3, donde se evidencia que el 16.0% de los trabajadores que realizaron la encuesta manifiestan que el nivel del desempeño es bajo dentro del hospital, seguido por 80.0% como nivel medio, y por último un 4.0% que señalan como un nivel alto al desempeño. Se observa que el desempeño de los trabajadores es medio debido a que no se pueden descuidar del cumplimiento de sus labores al pertenecer a una organización enfocada por metas.

Los encontrados se pueden ver corroborados en la investigación de Cruz, P (2017) en su tesis, El instrumento realizado es a base de encuestas. Se concluye que el nivel del desempeño de los trabajadores es medio, con un 69% de cumplimiento de las metas de la organizacional, esto se debe a que si bien es cierto hay una falta de motivación del personal por la mala gestión realizada en el centro de laboratorio, se debe cumplir con las metas para poder permanecer en el puesto de trabajo.

También los resultados de la investigación presente se pueden ver contrastados con los encontrados con Condor, G (2017) en su tesis concluye que si se evidencia un gran nivel de descontento por parte del personal de Laboratorio clínico y rayos X debido a los ínfimos ingresos que perciben en relación al trabajo que realizan y que este es indispensable para el desempeño del personal de salud,

sin embargo los trabajadores son conscientes de su trabajo es por ello que de acuerdo a su responsabilidad hacen sus funciones correctamente mostrando un considerable desempeño alto con 56% de tareas.

Según Chiavenato **(2000)** describe al desempeño, cómo una serie de comportamientos y acciones relevantes observadas en los empleados concernientes a los logros de los objetivos de la organización. Refiere que el desempeño laboral óptimo se debe a la fortaleza que comprende una organización.

Se puede observar que en el laboratorio al que se realizó la investigación, no cuenta con trabajadores que se desempeñen adecuadamente en un nivel alto, sin embargo se presenta un desempeño medio, que es necesario para el buen funcionamiento de las tareas que se les da, sin embargo aquí se observa que los trabajadores se condicionan de acuerdo al ambiente de trabajo, no cumplido a tiempo con lo dicho por la organización, esto se debe a factores como temor al contagio por la coyuntura vivida como también por la falta de gestión hecha para generar factores motivacionales depréndete higiénicos.

Para el debate del objetivo el cual se basa en la observación de la relación entre los factores de riesgos laborales y la dimensión del desempeño laboral, donde se muestra que en la presente investigación en la tabla 4, evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, 0.000 es menor a 0.05, por lo que se afirma la hipótesis específica de la existencia de relación entre la variable factores riesgos laborales y las dimensiones del desempeño. De tal manera, se observa que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman, que tiene más predominancia es el de los factores con la dimensión productividad con -0.471, lo que nos permite decir que, existió una relación negativa – moderada entre ambas.

Estos resultados se pueden corroborar con los encontrados en Perez, Y (2020) en el estudio se concluye que los riesgos laborales presentes hacen que el desempeño laboral baje, mostrándose un efecto en la productividad de eficiencia de las funciones de los trabajadores, ya que su mente de ellos está en no contagiarse con ninguna enfermedad antes de ejecutar bien sus tareas.

Los resultados de la presente investigación sin embargo se pueden ver contrastados con los encontrados en Regalado, M(2018) en su tesis concluye que el personal de laboratorio está expuesto a riesgos laborales y biológicos. Respecto a los riesgos químicos, el personal se encuentra en estrecho contacto con vapores, soluciones y gases, viéndose una falta de relación a pesar de las situaciones encontradas con el despeño, donde se muestra que a pesar que el trabajador esta susceptible su trabajo es impecable.

Cabe destacar que la teoría que sustenta los resultados es que la productividad, se relaciona de manera directa con la realización de las acciones de la eficiencia y eficacia a la hora de realizar las funciones encomendadas por la misma empresa. Sus indicadores son: Resolución de Trabajo, que se evidencia en la capacidad del trabajador en buscar una solución rápida a problemas generados por actividades laborales. Ausentismo, es la presentación de gestión que permite evitar la tardanza o falta en los horarios de las labores. (Robbins y Judge, 2014, p.285).

Se puede observar que, en el personal de trabajo del laboratorio evaluado, la perspectiva de riesgo laboral es condicionante de la productividad de eficiencia de los trabajadores, viéndose que no cumplen como deberían sus labores como por ejemplo con el uso de los materiales o la entrega a tiempo de las tareas.

VI. CONCLUSIONES.

A. Pudiéndose ver después de comparar resultados, que el laboratorio al cual se evaluó presenta una relación directa del temor de los trabajadores en el alto factor de riesgo laboral que se ve afectado en una relación negativa con el desempeño laboral de estos, pudiéndose ver que mientras mayor sea los factores de riesgos laborales menor será el desempeño de los trabajadores.

B. Se puede observar que los trabajadores perciben a los factores en un nivel medio, debido a que se encuentran en constante estrés en consecuencia de la atención en tiempos de pandemia, se muestra que no cuenta con una adecuada gestión de la prevención, ya que los trabajadores adjuntan que se encuentra con un riesgo medio de algún problema laboral, teniendo temor a veces por un contagio en el manipuleo de las muestras entre otras situaciones como problemas físicos, como también del tema del estrés, a esto se le suma el miedo al contagio por la pandemia a la que se vive.

C. Se observa que el desempeño de los trabajadores es medio debido a que no se pueden descuidar del cumplimiento de sus labores al pertenecer a una organización enfocada por metas. Se puede observar que en el laboratorio al que se realizó la investigación, no cuenta con trabajadores que se desempeñen adecuadamente en un nivel alto, sin embargo se presenta un desempeño medio, que es necesario para el buen funcionamiento de las tareas que se les da, sin embargo aquí se observa que los trabajadores se condicionan de acuerdo al ambiente de trabajo, no cumplido a tiempo con lo dicho por la organización, esto se debe a factores como temor al contagio por la coyuntura vivida como también por la falta de gestión hecha para generar factores motivacionales deprende higiénicos.

D. Se puede observar que, en el personal de trabajo del laboratorio evaluado, la perspectiva de riesgo laboral es condicionante de la productividad de eficiencia de los trabajadores, viéndose que no cumplen como deberían sus labores como por ejemplo con el uso de los materiales o la entrega a tiempo de las tareas.

VII. RECOMENDACIONES.

- A. Se recomienda al encargado del laboratorio clínico, reducir los factores de riesgos laborales, a través de una charla retroalimentativa con trabajadores para ver en que puntos cambiar esta situación a través de gestiones y medidas que prioricen tener un lugar más seguro de trabajo y de esta manera pueda aumentar el desempeño de los mismo dentro del lugar de trabajo.

- B. Se recomienda al encargado del laboratorio, mejorar las condiciones de implementos de seguridad médicos, como guantes, gorros, entre otros, para que de esta manera se pueda aminorar los factores de riesgos laborales que se dan entre los trabajadores.

- C. Se recomienda al encargado del laboratorio, genera mejores condiciones laborales a través de recompensas motivacionales, para que de esta manera se priorice el cumplimiento de las tareas que se les brinda dentro del laboratorio, como por ejemplo incentivos motivacionales de reconocimiento.

- D. Se recomienda al encargado del laboratorio, mejorar directamente el riesgo laboral biológico a través de brindar mejores protocolos, para que de esta manera se le brinde mejores condiciones laborales para la productividad de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Altamirano U. (2017), factores de riesgo ocupacional en el personal que labora en laboratorio clínico de emergencia de un hospital de lima de octubre - diciembre 2017.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2667/TESIS%20Altamirano%20Elizabeth%20-%20Huaman%20Elena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Barbosa María Helena, Floriano Daniela Rosa, Oliveira Karoline Faria de, Nascimento Kleiton Gonçalves do, Ferreira Lúcia Aparecida. PATIENT SAFETY CLIMATE AT A PRIVATE HOSPITAL. Texto contexto - enferm. [Internet]. 2016 [cited 2017 Feb 01]; 25(3): e1460015. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072016000300312&lng=en.%20%20Epub%20Sep%202012,%202016.%20%20http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072016001460015.
- Botta, Néstor Adolfo Teorías y modelización de los accidentes. - 3a ed. - Rosario: el autor, 2010.
https://www.redproteger.com.ar/editorialredproteger/serieaccidentologia/17_Teoria_Modelos_Accidentes_3a_edicion_Marzo2010.pdf
- Bruggemann A.; Groskurth P. y Eberhard D. (1975) Satisfaccion laboral. Alemania Libros. <http://swbplus.bsz-bw.de/bsz004392906inh.htm>
- Carballo, N. (2013). Estudio de las condiciones laborales del Laboratorio Clínico, del Área de Salud de Montes de Oro durante el año 2011. San José, Costa Rica: Instituto Centroamericano de Administración Pública.
http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2013/carballo_salazar_nancy_2013_sa.pdf.

Cabo, J. (2017). Riesgos laborales: conceptos básicos. Madrid, España: Centros de Estudios Financieros

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6ta. edición ed.). México: MC Graw will Education

Ballestrini, M. (2017). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. (7^a ed.). Editorial BL Consultores Asociados. Caracas. Venezuela.

Condor, G. (2019) Factores motivacionales como condicionante en el desempeño laboral del personal de laboratorio clínico y rayos x del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima enero - agosto 2017. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1416/1/T026_04018213_M.pdf

Garay, G (2020). Gestión de la prevención de riesgos en el trabajo y el estado de salud autopercebida,2020. Universidad Nacional Hermilio Valdizán Vol. 6 (1), enero - marzo de 2020, Huánuco-Perú. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.721>

García, R (2019). Accidentes por fluidos biológicos en trabajadores del laboratorio clínico del Hospital tipo C las Palmas, en el año 2019. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2112/1/GRACIA%20CHAMORRO%20RUBEN.pdf>

Fajardo, J. y Solarte, Y. (2016). El laboratorio clínico en Colombia: Orígenes, historia, nacimiento y desarrollo. Archivos de Medicina, 16(2), 393-409

Molineros Á. Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala. Universidad Rafael Landívar. Guatemala 2015. pp.3

Ministerio de Salud Perú. (2011). Programa de prevención de accidentes con materiales punzo cortantes en servicios de salud. Plan Nacional de Prevención del VHB, VIH y la TB por Riesgos Ocupacionales en los Trabajadores de Salud, aprobado con R.M. N° 768- 2010-MINSA. Recuperado en <https://www.gob.pe/minsa/>.

Ministerio de Trabajo. (2016). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://www.gob.pe/mtpe>.

Ministerios de Salud. (2013). Reporte de exposición a factores de riesgo ocupacional en los ambientes de trabajo. Recuperado en: <http://www.digesa.minsa.gob.pe/>

Perez, Y (2020). Evaluación del riesgo biológico en laboratorio clínico aplicando el método BIOGAVAL. Revista Electrónica Medimay 2020 Abr-Jun; 27(2) ISSN: 2520-9078 RNPS: 2441 RNSW A1269.

Recinos, M. (2014). Identificación de riesgos ocupacionales en trabajadores de los laboratorios clínicos y bancos de sangre de los hospitales nacionales: rosales, Maternidad y Bloom, septiembre a noviembre de 2011. San Salvador: Ciudad Universitaria El Salvador: <http://www.bvselsalvador.net/docs/lildbi/522-iriesocu.pdf>.

Universidad de la rioja “Equipos de protección individual en el Laboratorio”. Servicio de prevención de Riesgos Laborales. España 2015.

Robbins, S. y Judge, T. (2014). Admisnitracion.. (15th ed.). Mexico: Edit. Pearson.

Anexos.

Anexos 1. Operacionalización de las variables

Operación de a variable factores de riesgos laborales

Variable	Definición, Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Factores de riesgos laborales	De acuerdo a Cabo (2017) manifiesta que: "Probabilidad de que un empleado tenga un determinado daño producto de su empleo. Puede ser grave o imperioso cuando la posibilidad que se dé en un accidente laboral es alta y los efectos serios e importantes. El mal puede ser físico, mental o social". (p. 22)..	Se mide a través de 5 dimensiones y en un cuestionario de escala de likert	Riesgo biológico	Manejo de agujas Manejo de desechos contaminantes	Ordinal / Likert
			Riesgo ergonómico	Postura corporal Permanencia de pie Posturas forzadas	
			Riesgo físico	Ruido Iluminación Radiación	
			Riesgo químico	Condiciones de temperatura Medicamentos tóxicos	
			Riesgo psicosocial	Trabajo bajo presión Carga laboral Multifunciones	

Operacionalización del variable desempeño

Variable	Definición, Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Desemp eño	Robbins y Judge, (2014) quien definen al desempeño como: la forma de cumplir las tareas que se encomiendan a través del esfuerzo humano, teniendo la consideración de los aspectos cívico, como la capacidad de querer tener la productividad adecuada en el alcance de las metas establecidas (p.65)	El desempeño es el esfuerzo realizado por los trabajadores a través de criterios como el desempeño de la tarea, el cumplimiento de civismo, y la productividad se dará a través de un cuestionario en escala de Likert.	Desempeño de la tarea	Conocimiento de Trabajo	Ordinal / Likert
				Capacidad de Análisis	
				Compromiso con visión y misión	
			Civismo	Colaboración y Cooperación	
				Confianza y Conocimiento	
			Productividad	Resolución de Trabajo	
	Comportamiento				
	Alcance de metas				

Anexo 2. Matriz de consistencia lógica.

TÍTULO: FACTORES DE RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LABORATORIO CLINICO DE UN HOSPITAL DE TRUJILLO, 2021				
AUTOR: María. Alexandra. Zapata. Bravo				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos laborales y el desempeño del personal de laboratorio clínico de un hospital de Trujillo durante el 2021? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre los factores riesgos laborales con el desempeño del personal del laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hipótesis general: H1: Existe relación entre los factores riesgos laborales con el desempeño del personal del laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021. 	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1 (VI)</p> <p>factores de riesgo laboral</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Aplicada</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION</p> <p>Correlacional,</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental, de corte transversal</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>En cuanto al problema específico: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos laborales y las dimensiones del desempeño del personal de laboratorio clínico de un hospital de Trujillo durante el 2021?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los objetivos específicos son los siguientes: Identificar le nivel de los factores riesgos laborales del laboraría clínico de un hospital de Trujillo, 2021. Identificar el nivel del desempeño del personal del laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021. Determinar la relación entre los factores riesgos laborales con las dimensiones del desempeño del personal del 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hipótesis específica: H2: Existe relación entre los factores riesgos laborales con las dimensiones del desempeño del personal del laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021. 	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 2</p> <p>desempeño laboral</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACION</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>personal de laboratorio clínico</p>

	laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021.			MUESTRA: - Selección: <i>No Probabilística</i> - Tamaño: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS Encuesta TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS SPSS
--	---	--	--	--

Anexo 3. Cuestionarios.

Cuestionario de factores de riesgos laborales

Nº	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Encapsula las agujas de las inyecciones antes de descartarlo.					
2	Descarta el material contaminante a través de bolsas de colores.					
3	Aplica una postura correcta para el confort del paciente					
4	La permanencia de pie en su unidad de trabajo es mayor a seis horas.					
5	Realiza posturas forzadas en el trabajo.					
6	Se presenta ruidos perturbadores dentro de su área laboral.					
7	La iluminación es adecuada dentro de su área laboral.					
8	Usa Eps adecuados para el cuidado de la radiación					
9	La temperatura del ambiente te causa descontento en el trabajo.					
10	Utiliza guantes de bioseguridad para los medicamentos que son tóxicos.					
11	Tiene estrés laboral					
12	Tiene sobrecarga laboral					
13	Le generan más funciones que las de su puesto de trabajo.					

FICHA TÉCNICA – Cuestionario los factores de riesgos laborales

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Lima
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Propia
- f. **Medición:** Nivel de los factores de riesgos
- g. **Administración:** Trabajadores
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de factores de riesgos laborales

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consiste en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, cuestionario se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0.808$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 16 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Riesgos biológicos	1, 2
Riesgos ergonómicos	3, 4, 5
Riesgos físicos	6, 7
Riesgos químicos	8, 9, 10
Riesgos psicosociales	11, 12, 13

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Escala valorativa

Factores de riesgos laborales				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Factores de riesgos laborales	13	80	59 a 80	Alto
			38 a 58	Medio
			16 a 37	Bajo
Dimensiones de factores de riesgos laborales				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Riesgos biológicos	2	10	8 - 10	Alto
			5- 7	Medio
			2 - 4	Bajo
Riesgos ergonómicos	3	15	12 - 15	Alto
			8 - 11	Medio
			3 - 7	Bajo
Riesgos físicos	2	10	8 - 10	Alto
			5- 7	Medio
			2 - 4	Bajo
Riesgos químicos	3	15	12 - 15	Alto
			8 - 11	Medio
			3 - 7	Bajo
Riesgo psicosocial	3	15	12 - 15	Alto
			8 - 11	Medio
			3 - 7	Bajo

Cuestionario Desempeño.

ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1. Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo al MOF					
2. Posee el conocimiento de los procedimientos detallados MAPRO.					
3. Frente a una situación problemática sugiere usted alternativas de solución.					
4. Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo, siendo beneficioso.					
5. Sus funciones van en línea con la visión y misión de la empresa.					
6. Colabora y coopera con las labores sociales de su organización.					
7. Brindas un servicio de confianza en el trabajo que realizas.					
8. Aporta con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas					
9. Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones laborales					
10. Aporto soluciones cuando se genera un problema en algún tipo de servicio brindado dentro de la clínica					
11. Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades					
12. Muestro predisposición a ser productivo cuando la clínica me necesita.					
13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo y resultados.					
14. Cumpro con las metas establecidas de mi área de trabajo.					
15. Muestro un excedente en el cumplimiento de metas					

FICHA TÉCNICA – Cuestionario del desempeño

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Lima
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Gonzales y Moreno
- f. **Medición:** Nivel del desempeño de los trabajadores
- g. **Administración:** Trabajadores
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel del desempeño de los trabajadores

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de cinco expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Desempeño, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,877$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,877	15

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 15 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Desempeño de la tarea	1, 2, 3, 4,
Civismo	5, 6, 7, 8,
Productividad	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Desempeño				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Desempeño	15	75	57 - 75	Alta
			36 - 56	Media
			15 - 35	Baja
Dimensiones del desempeño				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Desempeño de la tarea	4	20	16 - 20	Alta
			10 - 15	Media
			4 - 9	Baja
Civismo	4	20	16 - 20	Alta
			10 - 15	Media
			4 - 9	Baja
Productividad	7	35	27 - 35	Alta
			17 - 26	Media
			7 - 16	Baja

RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

PARA MEDIR LA VARIABLE: DESEMPEÑO

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,877	15

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	SUMA						
E1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16						
E2	1	2	1	4	2	2	2	4	3	2	4	2	2	3	1	35						
E3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	32						
E4	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	19						
E5	3	3	4	3	3	5	4	1	5	3	2	3	4	3	3	49						
E6	2	4	2	2	4	2	2	1	2	4	1	4	5	2	5	42						
E7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	32						
E8	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1	2	4	46						
E9	3	3	4	3	3	5	4	5	5	3	2	3	4	3	3	53						
E10	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	23						
E11	3	2	3	5	2	4	3	3	1	2	5	2	3	3	5	46						
E12	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	37						
E13	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2	4	3	33						
E14	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1	2	4	46						
E15	2	4	1	3	4	1	3	3	1	4	3	2	2	1	5	39						
Varianza	1,067	0,971	2,114	1,695	0,838	1,552	1,067	2,981	1,743	0,971	1,495	1,124	1,495	0,667	2,210	121,41						
(Varianza de la Población)	21,990																					
K: El número de ítems																15						
Σ Si² : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems																21,990	15	1	-	0,1811	0,8774	87,74%
S_T² : La Varianza de la suma de los Ítems																121,41						
la confiabilidad es Aceptada																						

Anexo 4. Validaciones

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGOS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Encapsula las agujas de las inyecciones antes de descartarlo.	x		x		x		
2	Descarta el material contaminante a través de bolsas de colores.	x		x		x		
	Dimension 2	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Aplica una postura correcta para el confort del paciente	x		x		x		
4	La permanencia de pie en su unidad de trabajo es mayor a seis horas.	x		x		x		
5	Realiza posturas forzadas en el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se presenta ruidos perturbadores dentro de su área laboral.	x		x		x		
7	La iluminación es adecuada dentro de su área laboral.	x		x		x		
	Dimension 4							
8	Usa Eps adecuados para el cuidado de la radiación	x		x		x		
9	La temperatura del ambiente te causa descontento en el trabajo.	x		x		x		
10	Utiliza guantes de bioseguridad para los medicamentos que son tóxicos.	x		x		x		
	Dimension 5							
11	Tiene estrés laboral	x		x		x		
12	Tiene sobrecarga laboral	x		x		x		
13	Le generan más funciones que las de su puesto de trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luis Alberto Calderón Yarleque

DNI:... 40097132

Especialidad del validador Doctor en Estadística Aplicada

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGOS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Encapsula las agujas de las inyecciones antes de descartarlo.	x		x		x		
2	Descarta el material contaminante a través de bolsas de colores.	x		x		x		
	Dimension 2	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Aplica una postura correcta para el confort del paciente	x		x		x		
4	La permanencia de pie en su unidad de trabajo es mayor a seis horas.	x		x		x		
5	Realiza posturas forzadas en el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se presenta ruidos perturbadores dentro de su área laboral.	x		x		x		
7	La iluminación es adecuada dentro de su área laboral.	x		x		x		
	Dimension 4							
8	Usa Eps adecuados para el cuidado de la radiación	x		x		x		
9	La temperatura del ambiente te causa descontento en el trabajo.	x		x		x		
10	Utiliza guantes de bioseguridad para los medicamentos que son tóxicos.	x		x		x		
	Dimension 5							
11	Tiene estrés laboral	x		x		x		
12	Tiene sobrecarga laboral	x		x		x		
13	Le generan más funciones que las de su puesto de trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edison Chacón Arenas
DNI2557332

Especialidad del validador:...MBA

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGOS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Encapsula las agujas de las inyecciones antes de descartarlo.	x		x		x		
2	Descarta el material contaminante a través de bolsas de colores.	x		x		x		
	Dimension 2	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Aplica una postura correcta para el confort del paciente	x		x		x		
4	La permanencia de pie en su unidad de trabajo es mayor a seis horas.	x		x		x		
5	Realiza posturas forzadas en el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se presenta ruidos perturbadores dentro de su área laboral.	x		x		x		
7	La iluminación es adecuada dentro de su área laboral.	x		x		x		
	Dimension 4							
8	Usa Eps adecuados para el cuidado de la radiación	x		x		x		
9	La temperatura del ambiente te causa descontento en el trabajo.	x		x		x		
10	Utiliza guantes de bioseguridad para los medicamentos que son tóxicos.	x		x		x		
	Dimension 5							
11	Tiene estrés laboral	x		x		x		
12	Tiene sobrecarga laboral	x		x		x		
13	Le generan más funciones que las de su puesto de trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chavez Velásquez Cleogasmith

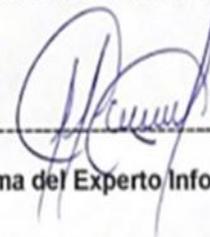
DNI: 43161211

Especialidad del validador: Mg Gestión de los Servicios de la Salud, CIRUJANO DENTISTA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo al MOF	x		x		x		
2	Posee el conocimiento de los procedimientos detallados MAPRO.	x		x		x		
3	Frente a una situación problemática sugiere usted alternativas de solución.	x		x		x		
4	Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo, siendo beneficioso.							
	Dimension 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Sus funciones van en línea con la visión y misión de la empresa.	x		x		x		
6	Colabora y coopera con las labores sociales de su organización.	x		x		x		
7	Brindas un servicio de confianza en el trabajo que realizas.	x		x		x		
8	Aporta con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas							
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones laborales	x		x		x		

10	Aporto soluciones cuando se genera un problema en algún tipo de servicio brindado dentro de la clínica	x		x		x		
11	Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades	x		x		x		
12	Muestro predisposición a ser productivo cuando la clínica me necesita.	x		x		x		
13	Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo y resultados.	x		x		x		
14	Cumplo con las metas establecidas de mi área de trabajo.	x		x		x		
15	Muestro un excedente en el cumplimiento de metas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luis Alberto Calderón Yarleque

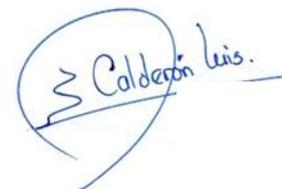
DNI:... 40097132

Especialidad del validador Doctor en Estadística Aplicada

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo al MOF	x		x		x		
2	Posee el conocimiento de los procedimientos detallados MAPRO.	x		x		x		
3	Frente a una situación problemática sugiere usted alternativas de solución.	x		x		x		
4	Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo, siendo beneficioso.							
	Dimension 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Sus funciones van en línea con la visión y misión de la empresa.	x		x		x		
6	Colabora y coopera con las labores sociales de su organización.	x		x		x		
7	Brindas un servicio de confianza en el trabajo que realizas.	x		x		x		
8	Aporta con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas							
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones laborales	x		x		x		

10	Aporto soluciones cuando se genera un problema en algún tipo de servicio brindado dentro de la clínica	x		x		x		
11	Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades	x		x		x		
12	Muestro predisposición a ser productivo cuando la clínica me necesita.	x		x		x		
13	Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo y resultados.	x		x		x		
14	Cumplo con las metas establecidas de mi área de trabajo.	x		x		x		
15	Muestro un excedente en el cumplimiento de metas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edison Chacón Arenas
DNI2557332**

Especialidad del validador:...MBA

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Conoce cada una de sus funciones por desarrollar, dentro de su puesto de trabajo de acuerdo al MOF	x		x		x		
2	Posee el conocimiento de los procedimientos detallados MAPRO.	x		x		x		
3	Frente a una situación problemática sugiere usted alternativas de solución.	x		x		x		
4	Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo, siendo beneficioso.							
	Dimension 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Sus funciones van en línea con la visión y misión de la empresa.	x		x		x		
6	Colabora y coopera con las labores sociales de su organización.	x		x		x		
7	Brindas un servicio de confianza en el trabajo que realizas.	x		x		x		
8	Aporta con el crecimiento de la empresa a través de su cumplimiento de funciones adecuadas							
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Genero un buen desempeño a través de la resolución de problemas presentados en el cumplimiento de mis funciones laborales	x		x		x		

10	Aporto soluciones cuando se genera un problema en algún tipo de servicio brindado dentro de la clínica	x		x		x		
11	Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades	x		x		x		
12	Muestro predisposición a ser productivo cuando la clínica me necesita.	x		x		x		
13	Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo y resultados.	x		x		x		
14	Cumplo con las metas establecidas de mi área de trabajo.	x		x		x		
15	Muestro un excedente en el cumplimiento de metas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chavez Velásquez Cleosmith

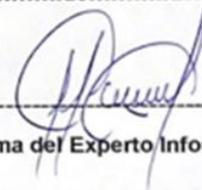
DNI: 43161211

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los Servicios de la Salud, Cirujano Dentista

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2021



Firma del Experto Informante.