



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Desempeño profesional y uso de medidas de bioseguridad en los
trabajadores de los centros de salud, Sicuani, 2023**

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

AUTOR:

Achahui Ventura, Raul ([orcid.org/ 0000-0002-2119-1761](https://orcid.org/0000-0002-2119-1761))

ASESORES:

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente ([orcid.org/ 0000-0001-6882-6982](https://orcid.org/0000-0001-6882-6982))

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel ([orcid.org/ 0000-0002-7077-0911](https://orcid.org/0000-0002-7077-0911))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, pues es quien me da la oportunidad de crecer como profesional y ser el guía en mi camino en cumplir mis objetivos.

A mi madre Luzmila quien me brinda todo su apoyo incondicional, los consejos de continuar con optimismo y seguir creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por las oportunidades que se me presenta y ser la fortaleza para continuar.

Agradecer a la Universidad César Vallejo y a mi asesor Mg Sánchez Vásquez, Segundo Vicente por la dedicación enseñanzas y la paciencia en el presente trabajo de investigación.

Agradecerá todas las personas quienes son el apoyo en este trabajo.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGIA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra y muestreo.	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5. Procedimientos.	32
3.6. Método de análisis de datos.	32
3.7. Aspectos éticos.	33
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Cruce entre v1 desempeño profesional y v2 uso de medidas de bioseguridad</i>	35
Tabla 2. <i>cruce de Dimensión 1 Competencia laboral y v2 uso de medidas de bioseguridad</i>	36
Tabla 3. <i>Cruce de Dimensión 2 Ambiente para el desarrollo y v2 uso de medidas de bioseguridad</i>	37
Tabla 4. <i>Cruzada de motivación de desempeño y uso de medidas de bioseguridad</i>	38
Tabla 5. <i>Correlación entre la Variable Desempeño Profesional y la Variable Uso de Medidas de Bioseguridad de En los trabajadores de los centros de salud Sicuani</i>	39
Tabla 6. <i>La correlación entre la Dimensión Competencia Laboral del desempeño profesional y la variable uso de medidas de bioseguridad.</i>	40
Tabla 7. <i>La correlación entre la Dimensión Ambiente para el Desarrollo de la Variable Desempeño Profesional y la Variable Uso de Medidas de Bioseguridad.</i>	41
Tabla 8. <i>La correlación entre la Dimensión Motivación de Desempeño de la Variable Desempeño Profesional y la Variable Uso de Medidas de Bioseguridad.</i>	42

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 *Esquema del diseño de correlación de variables*

26

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud, Sicuani, 2023. La investigación se caracterizó por ser cuantitativo, tipo básica, dentro del diseño no experimental, un corte transversal, correlacional. Se contó con la participación de un total de 106 trabajadores del centro de salud de Sicuani. Para la recolección de datos se aplicó 2 cuestionarios para cada variable de estudio, utilizando la escala Likert, posteriormente, los datos fueron analizados mediante el software estadístico SPSS 25. Los resultados obtenidos, permitieron rechazar la hipótesis nula, demostrando que el desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad presentan una correlación muy significativa con un valor de coeficiente de correlación de Pearson de 0.787. los datos recopilados, revelaron que, del total de trabajadores evaluados, el 54.7% tiene un desempeño profesional bueno, un 34.9% un desempeño profesional regular y un 10.4% el desempeño profesional deficiente. En conclusión, se encontró una correlación positiva significativa entre ambas variables, lo que sugiere que un buen desempeño profesional está relacionado a mejorar el uso adecuado de medidas de bioseguridad.

Palabras clave: desempeño profesional, medidas de bioseguridad, competencia laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between professional performance and the use of biosafety measures in health center workers, Sicuani, 2023. The research was characterized as being quantitative, basic type, within the non-experimental design, a cross-sectional, correlational one. A total of 106 workers from the Sicuani health center participated. For data collection, 2 questionnaires were applied for each study variable, using the Likert scale, then the data was analyzed using the SPSS 25 statistical software. The results obtained allowed us to reject the null hypothesis, demonstrating that professional performance and the use of biosafety measures present a highly significant correlation with a Pearson correlation coefficient value of 0.787. The data collected revealed that, of the total number of workers evaluated, 54.7% had good professional performance, 34.9% had regular professional performance, and 10.4% had poor professional performance. In conclusion, a significant positive correlation was found between both variables, suggesting that good professional performance is related to improving the proper use of biosafety measures.

Keywords: professional performance, biosafety measures, labor competence.

I. INTRODUCCIÓN

Durante esta pandemia de Covid-19, el personal de salud ha experimentado una exposición considerable que ha afectado su bienestar psicológico. Esta situación ha generado incertidumbre y ha dificultado su capacidad para desenvolverse de manera libre en el entorno laboral, lo que ha llevado a la aparición de ansiedad, depresión y otros trastornos mentales que impactan negativamente en su desempeño profesional. (Deng, 2019).

Actualmente, la carga laboral tiene un impacto significativo en el desempeño profesional del personal de atención médica. El aumento de la carga laboral y la mayor exigencia en el cumplimiento de tareas, así como el estrés relacionado con el trabajo, han llevado a que se omitan en ocasiones los protocolos de trabajo asistencial. Esto ha afectado negativamente la calidad de la asistencia y la interacción con los pacientes, generando conflictos laborales que afectan el desempeño profesional en España (Carrillo, 2020).

En general, se espera que todo profesional asistencias vinculado a la salud refuerce los conocimientos acerca de uso adecuado de las medidas en bioseguridad necesarias para desempeñarse en su área de trabajo, especialmente en los niveles primarios de atención. Sin embargo, a menudo se observa que debido a la complejidad de sus tareas y a la confianza excesiva, se descuida la adecuada implementación de las medidas de bioseguridad. Estas medidas abarcan desde la correcta higiene de manos como el adecuado de los equipos de protección de todo el personal en diversas áreas y servicios de salud, así como la eliminación adecuada de residuos contaminados y biocontaminados. Considerar que cualquier microorganismo tiene el potencial de causar infecciones o afectar las condiciones ambientales, y estos microorganismos son transportados por huéspedes u organismos que pueden alojarlos. (Deng, 2019).

Es importante destacar que este estudio de investigación no busca ejercer un papel fiscalizador; por el contrario, tiene un enfoque correlacional con el objetivo de brindar apoyo a la comunidad científica y mejorar los servicios en los niveles primarios de atención a las personas en los establecimientos de salud.

El equipo de personal profesional en la salud asume el desempeño con la un perspectiva en la atención en salud en el nivel de atención que se encuentre, con

la meta clara de reducir el riesgo de posibles desastres considerando un estudio internacional en la Habana dio a conocer los problemas en referencia a los planes de actualización profesional con referente a escasas participación de los cursos de superación y esta limitó perfeccionar el trabajo en equipo básico de salud. (Rivero, 2022).

Actualmente en el sistema de salud internacional viene teniendo el constante cambio en cuanto a la modernidad la cual ofrece oportunidad laboral y desarrollo, de igual modo incrementa el riesgo y posibles amenazas en el desempeño de todo trabajador del estado del sector salud. (Rivero, 2022).

Debido a que esta puede tener un impacto negativo en su desempeño profesional, por la presión y la demanda que presenta, la responsabilidad del cargo que presento desde inicios del año 2020 sea a nivel mundial la población se tenía arrasando la pandemia tomando el punto a considerar por la Organización a nivel mundial de la Salud, como el coronavirus una enfermedad viral altamente contagiosa, y este requiere replantear nuevas formas y estrategias ante la escases y el inadecuado uso de medidas de bioseguridad, en estos últimos años se constituyó como la emergencia en salud pública Covid-19 no considerando la magnitud que llevaría a ser a nivel mundial (Boškoski, 2020).

Considerando que Ríos (2017), a nivel nacional, manifiesta que existió varios factores en la intervención en el desarrollo personal como el desempeño laboral, la cual da un resalte el trabajo en equipo, también el comportamiento individual y estas influyó en la productividad del trabajador. Existió demanda de población para la atención en salud, atenciones en emergencias, escases de camas de internamiento, esto conlleva a la carga laboral y desgaste físico de los trabajadores, la cual debilita el desempeño profesional del trabajador en salud.

A nivel nacional se reportó y confirmó el primer caso Covid siendo esta la persona joven masculino de 25 años donde se da a conocer que llevaba como antecedentes viaje a Europa; teniendo estos inicios para elaboración, modificar, mejorar las normas técnicas a nivel nacional, directivas sanitarias en la atención y manejo clínico de casos a nivel de todas las entidades del ministerio de salud tanto nacionales como privadas en enfermedades como el Covid, considera que la pandemia nos dejó como consecuencias aspectos negativos como en lo

personal, en el grupo familiar, comunitario, aspecto económico, nivel cultural, entorno en la educación y también en el sistema fragmentado de que se encuentra la salud a nivel del Estado Peruano (De La Cruz, 2020).

Es relevante en las instalaciones de salud de nivel local en las personas el desempeño profesional y la relación que tiene frente al conocimiento, en las Unidades prestadoras de Servicio de la salud a nivel del distrito de Sicuani, el personal presenta el grado de interés de superación, el de desarrollar sus habilidades propias de cada personal de la salud, y de igual forma la sobre carga laboral, el estrés en el horario de trabajo y la falta de disposición de tiempo, esta influye en parte en el desarrollo como profesional de los centros de salud tienden a no poder afrontar la presión laboral, generando fatiga, irritación, cansancio, y esto en lo posterior genera ausentismo del profesional (Argomedo, 2019).

A nivel local en las atenciones de las instalaciones públicas de servicio de Salud de Sicuani, el uso de equipo de bioseguridad es considerado básico, quizás son poco frecuente el uso continuo por parte del personal de salud. Se presentó ocasiones que no cumplan con los procesos de reposición por parte de las áreas de material de bioseguridad, generando incremento del riesgo de contagiarse cualquier tipo de enfermedad más frecuentes que aqueja dentro del área geográfica. Aun se tiene problema en el desecho de los productos biocontaminados aún se desconoce el valor de uso y equipo de bioseguridad de manera correcto y cómo estos influyó a nivel de cada persona en el desenvolvimiento de cada una de nuestras funciones y actividades laborales del trabajador en los diferentes grupos profesionales de los Centros de Salud, como la articulación como equipo de trabajo. (Somocursio, 2017).

Debido a las circunstancias naturales de ese contexto, se entendió, y se planteó de esta manera como problema de investigación la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023? Y Como problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre competencia laboral del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023?; b) ¿Qué relación existe entre el ambiente para el desarrollo del desempeño profesional y el

uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023?; c) ¿Cuál es la relación entre la motivación de desempeño del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani- 2023?

En el trabajo de investigación se justificó por que permitió obtener resultados de entre dos variables de estudio, desde un punto de vista teórico, esta investigación constituyó la información que permita ser un referente para los estudios posteriores, el conocimiento teórico son considerados muy importantes y esta conlleva a un mejor desempeño profesional, el conocimiento teórico en el aspecto de uso de medidas de bioseguridad, busca garantizar el bienestar e laboral de los trabajadores y del personal como los usuarios que lleguen a utilizar los servicios en los centros de salud, la teoría microbiana de las enfermedades nos indican que estas pueden producir múltiples enfermedades y a la vez incremento de número de casos y en consecuencia afectar en el correcto desempeño profesional del personal de la salud.

Desde un punto de vista práctico, la investigación planteó conclusiones que permite tener mejores procesos en las diferentes áreas de los centros de salud y esta se justifica buscando reforzara con las recomendaciones a todo profesional de salud, en el desempeño profesional y el desarrollo adecuado de uso de equipos de bioseguridad y reducir los índices y que esta repercute en la práctica diaria en el personal de salud.

Desde el enfoque metodológico los instrumentos que se usó basándose en el cuestionario fijada en la serie de preguntas y respuestas con el dato de confrontación de variables que aportó en la investigación correlacional y se justificó se podrán plantear mejoras del desempeño profesional, y evitar las enfermedades propias de medio; con un aporte por tener confiabilidad, fiabilidad y contribuir a futuros trabajos de investigación.

Se estableció del presente trabajo de investigación como objetivo general: Determinar la relación del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud de Sicuani, 2023. Y como objetivos específicos de estudio de investigación se planteo: a) Determinar la relación entre la competencia laboral del desempeño profesional y el uso de

medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023; b) determinar la relación ente el ambiente para el desarrollo del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023; c) determinar la relación entre la motivación de desempeño del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023.

En el trabajo de investigación la hipótesis general se formuló de la siguiente manera: Existe relación entre el desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023, como hipótesis específicas se planteó de la siguiente manera: a) Existe relación entre la competencia laboral del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores en los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023; b) existe la relación entre el ambiente para el desarrollo del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023; c) existe la relación entre la motivación de desempeño del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani-2023.

II. MARCO TEÓRICO

Maquilon (2022) En Ecuador, se realizó una investigación con el objetivo de analizar la relación del desempeño profesional y el estrés laboral en el personal de atención médica. Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cualitativo de nivel correlacional y en la recolección de datos utilizó la muestra de 100 trabajadores de la salud para la recolección de datos. Los resultados de la investigación concluyeron que no existe una relación significativa entre el estrés laboral experimentado y el desempeño en el lugar de trabajo. Sin embargo, se encontró que ciertos factores sí influyen en el comportamiento en el trabajo de los profesionales de la salud.

Gomez et al.(2022) Se llevó a cabo un estudio en México con el objetivo de determinar si existe alguna relación entre el desempeño de los trabajadores de la salud, la satisfacción laboral y la cultura organizacional, la metodología empleada fue un enfoque correlacional y analítico, utilizando una muestra de 125 trabajadores. Se excluyó a los trabajadores con menos de 6 meses de experiencia laboral, y la encuesta se realizó de forma voluntaria, los resultados revelaron que la cultura organizacional presentó una consistencia del 71%, considerada de nivel medio en adaptabilidad con un 67%, mientras que la satisfacción laboral fue alta con un 98%, el desempeño laboral también fue alto. Las conclusiones del estudio indicaron que, para una institución pública que realiza prestaciones en servicios de salud, el desempeño en el trabajo del personal y la calidad en el servicio con la atención se ven influenciados por la cultura organizacional y la satisfacción del trabajo en el personal asistencial en la salud

Li y Ai, (2017) En China, se llevó a cabo una investigación que abordó el problema del estrés en el trabajo y su impacto negativo en el desempeño del personal asistencial de la salud. El objetivo del estudio fue encontrar formas de mitigar o reducir los efectos adversos del estrés laboral. Para ello, se realizó una encuesta con un enfoque transversal, con una muestra de 852 profesionales de la salud de 4 hospitales en la provincia de Heilongjiang, China. Concluyendo con los resultados de estudio en la investigación manifestaron que las estrategias de afrontamiento positivo moderaron la atención al usuario, es decir, ayudaron a los

trabajadores de la salud a manejar mejor las asistencias en salud y el cuidado de los usuarios. Asimismo, las estrategias de afrontamiento negativo moderaron la carga de trabajo, lo que significa que estas estrategias ayudaron a reducir el impacto negativo del estrés laboral relacionado con la carga de responsabilidades laborales.

Lainez (2022) En Ecuador, realizó una investigación cuyo objetivo era analizar las medidas de bioseguridad aplicadas con el personal pertenecientes al área de laboratorio en un hospital. Este estudio se realizó utilizando una metodología de estudio transversal y prospectivo, durante un periodo de 8 semanas, se evaluaron un total de 29 personas que conformaban el personal de laboratorio. Se utilizó un cuestionario con escala de respuesta (siempre, a veces, nunca) obteniendo los resultados e indicaron que existen insuficientes prácticas de lavado de manos entre el personal de laboratorio. También se observó un incumplimiento en el uso adecuado de equipos de protección para el personal de salud. Por último, se encontró que el manejo de los residuos o desechos a nivel hospitalario fue considerado aceptable.

Velez et al. (2022) En Colombia, se realizó un estudio con el objetivo de buscar evidencias científicas relacionadas con la formación en el manejo del autocuidado y las medidas de bioseguridad. La metodología que utilizaron para la investigación mencionada fue una revisión exhaustiva de la literatura y textos publicados entre los años 2016 y 2020, tanto en español, inglés y portugués. Se aplicó la metodología PRISMA y se revisaron un total de 25 artículos científicos.

Velez et al. (2022) Los resultados revelaron que en el año 2020 hubo una mayor cantidad de estudios enfocados en el contexto universitario, específicamente en temas como la higiene y lavado adecuado de manos, así como el uso adecuado de guantes. También se encontró que el conocimiento sobre la prevención de riesgos fue moderado, en conclusión, cabe resaltar la importancia de la formación de conocimientos en medidas de seguridad y autocuidado, ya que esto influye significativamente en el desempeño profesional como también en la salud mental de los trabajadores del sector salud. La falta de conocimiento, el temor a infectarse y la sobrecarga laboral pueden afectar negativamente la salud mental y, conllevando a la calidad deficiente de atención.

Por lo tanto, es crucial mejorar la formación en estas áreas para garantizar un entorno laboral más seguro y propicio para el bienestar del personal de salud.

ALvarez (2017) En España, realizó un trabajo de investigación, enfocado en las medidas de bioseguridad con el objetivo de reducir posibles accidentes o condiciones inaceptables. Este estudio se realizó utilizando una metodología observacional, prospectiva y transversal, con una muestra de 51 enfermeras que trabajaban en turnos de la mañana en áreas críticas. Los resultados mostraron que alrededor del 73% de enfermeras alcanzó un nivel de conocimiento y dominio de las medidas de bioseguridad, mientras que el 31% tenía un conocimiento básico de los principios de bioseguridad. En cuanto a las barreras físicas, como el uso de equipos de protección personal, el porcentaje de cumplimiento fue del 39%, al igual que en la eliminación adecuada de residuos hospitalarios, como conclusión, se determinó que la disciplina en el cumplimiento de los principios de bioseguridad no es la adecuada.

Vega (2021) La evidencia de estudios internacionales revela que el desempeño profesional en cualquier ámbito está vinculado de manera considerable con el estrés laboral y la satisfacción personal a través de las relaciones laborales. La mejora continua en el lugar de trabajo, incluyendo la disponibilidad de materiales y equipos necesarios, contribuye a prevenir posibles accidentes y, en consecuencia, a mejorar las condiciones laborales y el rendimiento en el trabajo.

Enriquez (2021) En Perú, se llevó a cabo un estudio que recopiló datos sobre el estrés y su relación con el desempeño profesional en el personal de salud que trabaja en el hospital de la ciudad de Trujillo. La metodología utilizada fue cuantitativa correlacional, sin experimentación. La muestra recolectada fue de 30 trabajadores de salud. Mostrado los resultados que el 43% de los participantes experimentaba niveles de estrés considerados como nivel medio. Este estrés afectó negativamente la dimensión de realización personal en un 43%. Además, en la variable de desempeño laboral, el 53% obtuvo un nivel considerado como regular o medio, y se observó que afectaba la responsabilidad, oportunidad y confiabilidad en un 53%. En conclusión, se encontró que existió la relación, que a

medida que los niveles de estrés aumentan, y una disminución del desempeño laboral en el personal de salud del hospital de Trujillo.

Avellaneda (2018) En el Perú, realizó un estudio que investigo, sobre la relación entre el desempeño profesional y el compromiso organizacional en uno de los centros de salud del distrito de la región. Este estudio se realizó en el pasado, con un enfoque transversal, cuantitativo y correlacional. La muestra consistía en un total de 50 personas, y se utilizaron dos instrumentos para medir el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Los resultados de la investigación concluyeron que los indicadores de compromiso organizacional se relacionaron de manera positiva pero débil con el desempeño profesional.

Somocursio (2017) La investigación se realizó en Lima, Perú, con el objetivo principal de evaluar el nivel de conocimiento acerca de las medidas de bioseguridad en todo el personal de salud que aceptara participar en el estudio. Se recopiló los datos con una muestra de 567 personas y se utilizó una metodología de estudio cuantitativo transversal, aplicando un cuestionario con 10 preguntas. Los resultados mostraron que el 21% de los participantes obtuvo entre 8 y 10 respuestas como correctas, el 75% obtuvo entre 4 y 7 respuestas de las correctas, y el 4% obtuvo entre 0 y 3 correctas. Estos resultados revelaron diferencias significativas en los conocimientos según diferentes estándares y grupos de edad, el tiempo que llevaban trabajando en el hospital, el grupo ocupacional al que pertenecían y el grado de inducción que habían recibido.

Somocursio (2017) Como conclusión, se encontró que el nivel de conocimiento sobre las medidas de bioseguridad en el personal de salud en el centro de atención de salud no es el ideal. Esto se considera un lugar de alto riesgo tanto para los pacientes como para el personal de salud. Por lo tanto, se sugiere proporcionar capacitaciones para fortalecer los conocimientos de los trabajadores y mejorar la atención en el hospital.

Ramirez A. (2016) En Perú, el objetivo principal de la investigación fue determinar la relación del nivel de conocimiento del personal que trabaja en el área de salud y las medidas de bioseguridad. Se realizó un muestreo de 104 personas, y el estudio tuvo un diseño en un enfoque correlacional utilizó el método hipotético. Los resultados mostraron que el 50% del personal informó que

a veces realizaba y utilizaba medidas de bioseguridad, mientras que el 35% no las aplicaba y el 15% sí lo hacía. Llegando a obtener una relación significativa y directa entre el nivel de conocimiento y la aplicación de medidas de bioseguridad. En conclusión, se determinó que, a mayor nivel que se tenga de conocimiento, aumenta la probabilidad de aplicar adecuadamente las medidas en la bioseguridad. Esto resalta la importancia de mejorar el conocimiento y la formación del personal en el área de salud para promover una adecuada implementación de las medidas de bioseguridad.

Oropesa (2020) En Perú, se llevó a cabo una investigación con el objetivo de buscar la asociación entre el nivel de conocimiento y el cumplimiento de las medidas de bioseguridad. Este trabajo lo realizaron con un diseño de estudio no experimental, así como de tipo correlacional y se enfocó en una muestra de 27 profesionales de salud, incluyendo personal de enfermería y personal técnico. La investigación enmarcó en la aplicación de un cuestionario, y el análisis de estudio dio como resultados revelando que el 11.1% de los participantes tenía un nivel alto de conocimiento, el 48.1% presentó un nivel medio en el conocimiento, y el 40.7% obtuvo un nivel considerado como bajo de conocimiento. En cuanto al cumplimiento de las medidas de seguridad, el 48.1% de los participantes cumplía con las medidas, mientras que el 51.9% no lo realizaba.

Oropesa (2020) En conclusión, dio a conocer que el nivel de conocimiento de los trabajadores como personal de salud en cuanto a las medidas de bioseguridad es mayoritariamente medio a bajo. Además, el cumplimiento de estas medidas resultó desfavorable, ya que una gran proporción de los trabajadores no las lleva a cabo adecuadamente. Se encontró una relación entre el conocimiento del personal y su cumplimiento de las medidas de bioseguridad, lo que sugiere que aumentar el nivel de conocimiento podría tener un impacto positivo en el cumplimiento de estas medidas.

Quintana (2020) En la provincia del Callao, Perú, se realizó un trabajo de investigación presentando el objetivo principal de describir el nivel de desempeño laboral en relación con la motivación y la influencia de la jefa de enfermeras. El estudio realizado fue de tipo transversal y selecciono una muestra compuesta de 208 participantes. Los resultados revelaron que un 24.5% de los participantes

presentó insuficiencia de desempeño laboral, el 63% experimentó una sobrecarga laboral, el 70.2% no recibió capacitación, y un 37% percibió presión por parte de la jefatura de enfermeras.

Quintana (2020) Las investigaciones a nivel nacional han revelado que estamos en un proceso constante de mejora, enfocado en optimizar las condiciones laborales e implementar medidas que comprometan tanto al personal como a las instituciones estudiadas. Además, se busca reforzar los conocimientos de los trabajadores del área de salud y reducir las condiciones desfavorables que surgen el desarrollo profesional, a final se busca mejorar la situación laboral y profesional en el ámbito de la salud, con el objetivo de brindar un ambiente más propicio para el crecimiento y bienestar del personal y garantizar una atención de calidad a los pacientes.

Según Arce (2020) las teorías que sustentan en referente al desempeño profesional, considerado como el proceso de gestión de talento humano que viene integrad por el proceso de dirección, planificación, motivación, comunicación, supervisión, así como la capacitación, los resultados demostró que el personal de salud fortalezca sus habilidades, fomentar el compromiso de sus obligaciones y responsabilidades según a las funciones que le corresponde con eficacia y vocación que todo profesional de la salud ejerce.

según Benavides (2002), la relación del desempeño de un profesional y las competencias que se tiene en cada trabajador de salud, dio a conocer que en proporción que el trabajador realice su actividad, esta se optimiza en las habilidades, y mejorara su desempeño, competencias.

Según Ruiz (2013) consideró que el desempeño profesional como la conducta que de todo trabajador muestra dentro de su centro de trabajo, y esta consta de la interacción de compartir sus habilidades siendo la comunicación factor importante para el logro de un clima organizacional considera que todo rendimiento profesional es base de toda institución.

Ruiz (2013) El desempeño profesional es conceptualizado de diferentes maneras, una de estas definiciones es planteada como todo comportamiento laboral del trabajador, para lo cual pone en práctica en el trabajo así como los recursos y sus destrezas personales, como también sus habilidades blandas,

como también sus competencias profesionales en el área de salud , se refiere a todo el proceso de atención oportuna al paciente de manera eficiente que tendrá un resultado de su bien estar y pronta recuperación. Debemos entender que el desempeño profesional perteneciente a una institución es el comportamiento en las cuales se muestra, y estos profesionales interactúan entre sí, involucra el compartir la información, las dificultades, destrezas y habilidades, dando lugar a lazos de sociabilidad, siendo la comunicación fundamental en la organización y lograr un adecuado clima laboral dentro de la institución.

Está constituido el desempeño de los profesionales en las siguientes dimensiones: En la relación de la dimensión de competencia Laboral según Benavides (2002) consideró que las competencias laborales es el comportamiento ofrecido en la institución u organización para cumplir sus metas satisfactoriamente, vinculada con la competencia y esta llega a mejorar su rendimiento.

En la dimensión de competencia laboral, según Moquera (2018) considero que toda habilidad técnica y también habilidades digitales en predisposición del empleado hacia su organización que desarrolla para su desenvolvimiento de cada trabajador de sus actividades que desempeñan esta de manera se desarrolle con eficiencia y también con eficacia. Para Chiabonato (2009) las competencias laborales pueden clasificarse en categorías genéricas y también técnicas especializadas, para el desarrollo del desempeño en el trabajo de acuerdo a los requisitos de la organización, la predisposición de la mejora continua.

La dimensión Ambiente para el desarrollo, según Mendiola (2021) considero el ambiente como toda área donde se desenvuelve y esta tiene la relación de la responsabilidad del trabajo, el desenvolvimiento profesional, la organización y clima organizacional entre todos los trabajadores esta también influenciado por el liderazgo y la cultura organizacional. Para Pedraza et al.(2010), el ambiente lo considera como el contexto de la organización en la que se despliega el profesional y modificado por la cultura organizacional, el ambiente de trabajo, las supervisiones, así como las capacitaciones, que intensificar el trabajo en equipo y la mejora progresiva y con lleva a un desenvolvimiento con autonomía y eficacia.

La dimensión Motivación de desempeño, según Aitman (2017) considera toda interés y esfuerzo que realice el trabajador con el objetivo de cumplir sus funciones, relacionado en el lugar de trabajo en aspectos intrínsecos y extrínsecos, considerado como toda motivación que se desarrolla en forma dinámica a cambio de un reconocimiento o estímulo externo que conlleva a una satisfacción personal en el desempeño laboral. Para Chiabonato (2009), la motivación es la energía considerada un factor clave que influye en el comportamiento de toda persona que labora orientado hacia la conducta del trabajo en busca de logro de objetivos.

Para la definición en la variable de uso de las medidas de bioseguridad se consideró a lo mencionado por Suarez et al. (2013) como el compuesto de medidas preventivas y prácticas enfocados en proteger la salud y garantizar la seguridad del personal, pacientes y comunidad en el entorno de atención médica, especialmente frente a los riesgos relacionados con agentes físicos, biológicos, mecánicos y químicos. Estas medidas están enfocadas en evitar la exposición y propagación de infecciones y enfermedades en el ambiente donde se desempeña de los trabajadores del sector salud.

Se debe tener en cuenta para Blanco (2016) que la bioseguridad es una doctrina de comportamiento fundamental en el ámbito de la salud, enfocada en lograr actitudes y conductas que reduzcan el riesgo de los trabajadores de la salud de adquirir infecciones en el entorno laboral. Es esencial para la protección tanto del personal asistencial, así como de los usuarios y la comunidad en general. Esta doctrina compromete a todas las personas que trabajan en el ámbito asistencial, incluyendo médicos, enfermeras, técnicos de laboratorio, personal de limpieza, entre otros. Todos los componentes del equipo de salud tienen un rol importante en la implementación de las medidas de bioseguridad para mantener un ambiente seguro.

En la dimensión de universalidad en el uso de las medidas de bioseguridad, Suarez et al. (2013), el principio de universalidad en bioseguridad se refiere al hecho de que todas las personas que reciben atención médica deben ser consideradas como potencialmente infectadas, y cualquier fluido o material utilizado en su atención debe ser tratado como potencialmente peligroso e

infectante para los demás. Este enfoque implica que el personal de salud debe tomar precauciones y tener igual cuidado tanto con pacientes aparentemente sanos como con aquellos que demuestran una mala condición clínica. Por lo tanto, es esencial aplicar medidas de bioseguridad de manera consistente en todos los casos para prevenir la transmisión de infecciones entre el personal de salud, otros pacientes y el entorno en general.

Suarez et al. (2013) indica que el cumplimiento del principio de universalidad implica: Tratar a todos los pacientes con igual nivel de precaución: Independientemente de su apariencia clínica, todos los pacientes deben ser considerados como posibles portadores de microorganismos infecciosos, y se deben aplicar las mismas medidas de prevención para todos. Uso adecuado de equipo de protección personal, como guantes, mascarillas, batas y protección ocular, para reducir el riesgo de exposición a fluidos y materiales potencialmente infectantes. Las prácticas higiénicas y de limpieza rigurosas: El lavado de manos frecuente, la desinfección de equipos y superficies, y la manipulación segura de materiales contaminados son fundamentales para prevenir la transmisión de microorganismos. La gestión segura de desechos: Los materiales contaminados deben ser eliminados de manera adecuada siguiendo los protocolos establecidos para evitar la propagación de infecciones.

En la dimensión del uso de las barreras de protección de bioseguridad el Instituto Nacional de Salud (INS, 2015) considera el uso de barreras es un concepto esencial en bioseguridad y hace referencia a la implementación de medidas de protección que actúan como "paredes" entre las personas y posibles medios contaminantes o agentes infecciosos. Estas barreras son fundamentales para prevenir la transmisión y propagación de enfermedades infecciosas en el entorno hospitalario y en otros lugares de atención médica. Las barreras pueden ser de diferentes tipos, como mencionas, y cada una de ellas tiene una eficacia probada para evitar la propagación de microorganismos patógenos.

Para el INS (2015) Estos diferentes tipos de barreras incluyen: Barreras mecánicas: Estas incluyen el uso de equipos de protección personal (EPP) como guantes, mascarillas, batas y protectores oculares. Estos elementos físicos crean una barrera física entre el personal de salud y los pacientes, evitando el contacto

directo con fluidos corporales y materiales contaminados. Barreras químicas: Las soluciones desinfectantes y los productos químicos que se emplea para realizar la limpieza y desinfección de superficies y equipos médicos actúan como barreras químicas, ya que inactivan o eliminan los microorganismos patógenos presentes en estas superficies. Barreras físicas: Algunos ejemplos de barreras físicas pueden ser las cortinas de aislamiento utilizadas para separar a pacientes con enfermedades contagiosas y prevenir la transferencia de infecciones a otros pacientes o el personal de salud.

También indica el INS (2015), es importante destacar que estas barreras deben ser utilizadas de manera adecuada y en combinación, siguiendo protocolos y procedimientos establecidos para garantizar una protección efectiva. Además, la capacitación del personal de salud en el uso correcto de estas barreras es fundamental para garantizar su eficacia. La bioseguridad es un aspecto crucial en la atención médica, y el uso adecuado de barreras es una medida esencial para prevenir infecciones.

En la dimensión de uso de medios de eliminación de residuos contaminados Mestanza (2009) considera que es todo procedimiento correcto mediante el cual todo producto utilizado en los pacientes es eliminado de forma adecuada, para ello conlleva una serie de mecanismos que garantice el mínimo peligro para las personas.

Según Obando (2015) Debemos tener en cuenta que residuos biocontaminados son todos aquellos materiales y residuos que se encuentran contaminados por algún tipo de agente infeccioso o sospechoso y que contenga microorganismos que pueda generar algún riesgo a las personas que tenga contacto con dicho residuo. Los residuos considerados especiales con aquellos que en su particularidad son potencialmente corrosivos, inflamables, tóxicos ya sea en su estado físico o químico y que pueda causar daño a la persona que se exponga a dichos residuos.

Los residuos comunes Obando (2015) considera como los residuos que no se encuentra en las categorizados y que no haya tenido contacto de forma directa con las personas posiblemente contaminadas.

En cuanto al aspecto epistemológico, esta investigación se justifica de manera positiva al considerarse relevante por estar en consonancia con la realidad objetiva y desarrollarse de acuerdo con las leyes empíricas y patrones de comportamiento de los fenómenos naturales. Además, se destaca como un estudio imparcial y confiable, ya que sigue una metodología cuantitativa y mantiene un enfoque objetivo en la recopilación y manejo de los datos. Todo ello garantiza que la investigación se llevó a término de forma rigurosa y en línea con los principios de la investigación científica.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 tipo de la investigación

A nivel de la investigación que se realizó el tipo de investigación es básica considerada como todo ser humano tiene la el grado de curiosidad de conocer todos los fenómenos a nivel de la sociedad, y los pensamientos de todas las personas como los científicos y los filósofos (Esteban, 2018).

2.1.2 Diseño de la Investigación

En la presente investigación se empleó el diseño considerado como no experimental, ya que consta de la captación y recopilación de la información a manera de datos sin tener objetivo de manipulación o cambio en algún tipo de nivel y esta son dados en un solo momento (Agudelo, 2008).

La investigación es de enfoque cuantitativo consideró que todo conocimiento presenta un objetivo y esta son generadas por un periodo de deducción llevan a ser medidas de forma numérica y analizada con llevando en la comprobación de las hipótesis que fueron planteadas previamente (Hernandez, 2014).

La presente investigación es de nivel correlacional, entendiéndose con establecer algún grado de relación o las denominadas asociaciones entre las variables que pueden ser dos o más, se caracterizó por la aplicación de la hipótesis correlacional y aplicando todas las técnicas de información a nivel estadístico se verificara que la correlación (Marroquin, 2013).

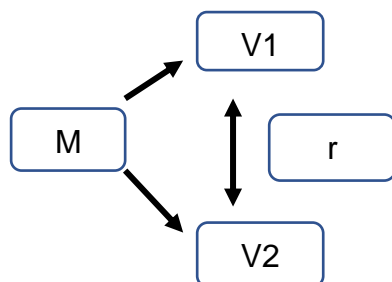
La investigación presentó el método de la investigación Hipotético, deductivo tomando en consideración uso de la hipótesis como datos disponibles para realizar afirmaciones en casos muy particular buscando la aproximación de la verdad en todo aspecto científico (Puebla, 2010).

El presente trabajo que se realizó de investigación presenta un corte de investigación transversal ya que se lleva en un determinado tiempo ya que esta genera como ventaja generar más hipótesis estas con llevadas a un tipo de

respuesta sesgo o tamaño de muestra y deben considerar por la selección un corte transversal (Rodríguez, 2018).

Figura 1

Esquema del diseño de correlación de variables



Donde:

M:	muestra
V1- variable 1:	desempeño profesional
V2- variable 2:	uso de medidas de bioseguridad
r:	relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño profesional

- **Definición conceptual:** Considerado como toda facultad que presenta el trabajador para desarrollarse de manera competente de acuerdo a las habilidades que posee, en función a las experiencias y las motivaciones que presente y garantice el cumplimiento de metas y objetivos en el lugar donde labora (Flores, 2018).
- **Definición operacional:** la primera variable fue medido mediante instrumento llamado cuestionario del desempeño profesional autor Crisóstomo del año 2018 adaptado por Raúl Achahui Ventura en la Variable Desempeño profesional.

Tipo de instrumento encuesta, teniendo el objetivo de evaluar el desempeño profesional del personal asistencial y conocer las actitudes en referencia al desempeño profesional en la población de personal de salud de los centros de salud del distrito de Sicuani con una aplicación directa en

un tiempo de 20 minutos, el trabajador asistencial remarco cada ítem de acuerdo a su propio criterio lo que considere evaluado respecto a la Evaluación del Desempeño profesional consta de 26 ítems. consta de tres dimensiones:

D1 – Competencia laboral.

D2 – Ambiente para el desarrollo.

D3 – Motivación de desempeño.

Se aplico en una muestra de conformada por 106 profesionales de la salud.

- **Indicadores**

En la dimensión 1: competencia laboral esta será evaluada en base a los siguientes indicadores.

Habilidades laborales, contiene los ítems 1,2,3,4,5,6,7,8.

En la dimensión 2: ambiente para el desarrollo presenta los indicadores.

Trabajo en equipo, con los ítems 9,10,11,12.

Equipamiento e instalaciones, con los ítems 13,14.

Normatividad, con los ítems 15,16,17,18.

En la dimensión 3: motivación de desempeño.

Autodesarrollo personal con los ítems 19,20,21,22.

Motivación con los ítems 23,24,25,26.

- **Escala de medición**

Se evaluará de acuerdo a la escala de Likert considerando la frecuencia e intensidad de 1 - 5 puntos:

Siempre, (5)

Casi siempre, (4)

algunas veces, (3)

rara vez, (2)

nunca (1)

nivel

Bueno: 63 – 100

Regular: 42 – 62

Deficiente: 0 – 41

Variable 2: uso de medidas de bioseguridad

- **Definición conceptual:** Son todo efecto del cumplimiento de determinadas normas ya establecidas en la prevención de infecciones teniendo en cuenta la bioseguridad, y ellas presentan la conformación de técnicas y procedimientos, siendo esta un grado de calidad en la atención que presta todo establecimiento de salud (Rojas, 2015).

- **Definición operacional:**

La segunda variable fue estimado con el instrumento como el cuestionario sobre aplicación de uso de medidas de bioseguridad cuyo autor es Ramírez del año 2016 con la adaptación por Raúl Achahui Ventura con un instrumento tipo encuesta se realizó con el objetivo de evaluar el uso adecuado de medidas de bioseguridad con el personal de los centros de salud del distrito de Sicuani estas fueron aplicadas de forma directas en un tiempo aproximado de 15 min, cada trabajador de la salud remarco los ítems según a criterio propio , dicho cuestionario consta de 26 ítems y presenta tres dimensiones.

D1 Universalidad en el uso de las medidas de bioseguridad.

D2 Uso de Barreras de bioseguridad.

D3 Uso de medios de eliminación de material contaminado.

Se aplico en una muestra de conformada por 106 profesionales de la salud.

- **Indicadores**

En la dimensión 1, universalidad en el uso de las medidas de bioseguridad se considera el indicador

Uso de medidas de bioseguridad en todas las áreas del centro de salud. con los ítems 1,2,3,4,5,6,7,8

En la dimensión 2, Uso de las barreras de protección de bioseguridad se va considerar el indicador

Uso de guantes, uso de mandil o mandilones, calzados especiales y gorra.
Con los ítems 9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21

En la dimensión 3, Uso de medios de eliminación de residuos contaminados se considera el indicador

Eliminación de residuos contaminados de acuerdo a su clasificación. Con los ítems 22,23,24,25,26

- **Escala de medición**

Se evaluará de acuerdo a escala ordinal según la intensidad de los mismos. de 1 a 5 puntos:

Siempre, (5)

Casi siempre, (4)

algunas veces, (3)

rara vez, (2)

nunca (1)

nivel

Satisfecho: 63 – 100

Medio: 42 – 62

Insatisfecho: 0 - 41

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población.

Se considera como población a toda una agrupación de personas con una característica en común en similitud que puede generar una evaluación y ser seleccionada como muestra para el desarrollo de un estudio. (Hernandez, 2014).

La población está definida como todo conjunto de personas objetos y algún tipo de elemento que serán parte de la investigación o procedimientos de estudio (Hernandez, R, 2018).

En la presenta investigación se tiene la población total de 116 trabajadores de personal profesional considerándose entre ellas en número de 13 personal

médicos, 06 personal de odontología, 24 personal de licenciadas en enfermería, 16 personal de obstetricia, 09 personal de biología y personal asistente en biología, 02 personal en asistencia social, 04 personal de psicología, 05 licenciados en nutrición, 04 personal de químicos farmacéuticos y asistentes farmacéuticos, técnicos en enfermería total de 27 personas, choferes 02 personas, 02 guardianes, 02 artesanos, se considera a todo el personal que presentan contacto con los usuarios externos y presentan y manejan medidas de bioseguridad directas e indirectamente con el usuario.

La inclusión de todo tipo como de ambos sexos respetando su confidencialidad, personal de medicina, personal de licenciadas en enfermería, personal de obstetricia, personal odontológico, personal de laboratorio, personal responsable de farmacia, personal técnico, asistente social, personal de nutrición, choferes, personal de guardianía y artesanos.

La exclusión será al personal que no se encuentre laborando como son las personas que presentan algún tipo de descanso médico, personal profesional que se encuentra de vacaciones, personales administrativos, personal administrativo porque no presentan manejo de material y uso de medidas de bioseguridad por tener las funciones netamente administrativas y encomendadas no vinculadas al personal o usuario externo y por último personal que no desee ser parte de la encuesta. En total la población investigada será de 106 profesionales de la salud.

3.2.2 Muestra

Teniendo en conocimiento que la muestra como la subdivisión del total de la población que tengamos, y esta presenta determinada característica, donde se les aplicara los diferentes instrumentos a fin de adjuntar y recopilar la información (Hernandez, R, 2018).

La muestra fue censal pues se tuvo con la conformación del 100% del personal con actividad de los centros de salud del distrito de Sicuani siendo así la población accesible.

3.2.3 Muestreo

Se considera muestreo a una proporción de selección aleatoria con algún instrumento de selección de la muestra considerada estratégica esta selección de

muestra, como posible estimación que garantice la información de universo de la población a menor costo y estas serán estimadas en parámetros como datos estadísticos (Gomez A. , 2023).

Considerando al muestreo todo aquel procedimiento de toma de datos de cierta cantidad de personas de una población en general a fin de ser sujeto a análisis, No se aplica el muestreo considerando que toda población se realizó la intervención de la investigación.

3.2.4 Unidad de análisis

Se determina como unidad de análisis como los elementos donde se realizó la investigación.

Unidad de análisis, cada trabajador de los centros de salud, Sicuani, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación se tiene como técnica de recopilación de información o datos mediante la encuesta conformada por todo el sistema más importante con referente al comportamiento de variables, de esta manera es que se reúne la recolección de datos buscando permitir demostrar la hipótesis planteada (Cardenas, 2016).

El instrumento que se tomara en cuenta es la recolección de datos de cuestionario será de forma anónima respetando la confidencialidad en todo aspecto, previo consentimiento e información previa del instrumento de investigación, para ello se entrega el cuestionario en un tiempo aproximado de 30 minutos.

Para el desarrollo de la investigación en la variable de desempeño profesional se considera a tomar como referencia el instrumento cuya autoría es (Crisostomo, 2018), con 20 ítems siendo modificado en la presente investigación llegando a tener 26 ítems del instrumento con las tres dimensiones como son: Competencia laboral, ambiente para el desarrollo y motivación de desempeño. Obteniendo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.88. Este cuestionario de la variable uno sea dado la validez por tres juicios de expertos siendo y verificación de su grado académico como Magister en SUNEDU. La confiabilidad se desarrolló el cumplimiento de la prueba piloto el 19 de mayo del 2023 en las

instalaciones de los centros de salud de la ciudad de Sicuani, de forma presencial a diez trabajadores de salud que no serán incluidas en lo posterior en la aplicación de instrumento.

Considerando para la variable dos, uso de medidas de bioseguridad la técnica de recolección de datos técnica tipo encuesta con el instrumento de cuestionario de autoría (Ramirez, 2016) de un total de 40 ítems de igual forma siendo modificado en la presente investigación teniendo en total 26 ítems para la recopilación de datos.

El cuestionario de la segunda variable de igual forma ha sido validado por juicios de expertos y siendo verificados el grado académico en SUNEDU y la confiabilidad se desarrolló realizando la prueba piloto el 19 de mayo del 2023 en las instalaciones del centro de salud del Distrito de Sicuani, a diez trabajadores asistenciales, estos trabajadores no serán considerados en la aplicación del instrumento en la presente investigación este instrumento se presenta la escala de fiabilidad con el SPSS, alfa de Cronbach 0.917.

3.5. Procedimientos.

En el trabajo de investigación se realizará de la manera siguiente.

Se dará la validación del contenido del contenido del instrumento de cuestionario bajo el juicio de los expertos, se emitirá la carta de presentación al directivo encargado de la institución, se coordinará con el personal líder o encargado de las direcciones de los centros de salud del distrito de Sicuani con el objetivo de tener la conocimiento y autorización para la aplicación y recojo de datos.

Se administro la encuesta al personal de salud de forma presencial a los trabajadores y personal asistente y se determina la confiabilidad de las muestras Se digitalizará todo instrumento de recopilación de datos y se aplicó el alfa de Cronbach, se sistematizo los datos en tablas y graficas.

3.6. Método de análisis de datos.

La aplicación de instrumento conllevo a un análisis de todos los datos empleando en el alfa de Cronbach, esto se realizó en la intervención de un experto de análisis estadístico, quien podrá ayudar en el procesamiento de la información recabada en los instrumentos aplicados y tener la interpretación de la

hipótesis de investigación, en el análisis descriptivo de cada una de las variables se utilizó la frecuencias y porcentajes y estas a la vez serán evidenciadas en cuadros.

3.7. Aspectos éticos.

Se considero el aspecto de ética amparado en la guía y los principios éticos de Belmont a fin de proteger al ser humano, relacionados con la ética en los procesos de investigación a nivel médico y esta se limita si llegan a ser investigaciones complejas, en el presente se tiene tres, principios en un marco de análisis con referente a los problemas éticos en la investigación con el ser humano (Belmont, 2003).

Los principios básicos éticos referidos a la justificación básica y evaluación de toda acción del ser humano en el aspecto ético y son relevantes en todos temas de investigación con las personas estos principios son respeto por las personas, beneficios y justicia.

En el principio de respeto por las personas se tiene que tener en cuentas que se considerara a toda persona como un agente autónomo y que esta persona con autonomía esta será respetada conservando su protección de igual forma respetando su opinión y limitando si esta llegara a perjudicar a otra persona, cada persona presenta la autodeterminación en el aspecto maduro y esta se va perdiendo ya sea con las enfermedades, o alguna restricción en la libertad de poder expresarse como alguna perturbación mental (Belmont, 2003).

Según En el principio de beneficencia se refiere a la obligación de hacer el bien referido a la obligación moral de todo acto en hacer en beneficio de otro, y no hacer el mal poniendo el interés en hacer el bien y mantener el bienestar del ser humano (Lopez, 2020).

Principio de no maleficencia acogido al juramento hipocrático de todo personal de salud donde se expresa netamente en no hacer el daño a otra persona y demanda a realizar atenciones que prevenga riesgos y tomar medidas para minimizar y controlar los riesgos ante cualquier intervención (Amaya, 2018).

El principio de autonomía considera como la capacidad como todo derecho legal siendo esta toda capacidad neta del ser humano que le permite elegir y actuar de acuerdo a sus propios valores que surge de si mismo (Diana, 2012)

En el principio de justicia referido a que toda persona será tratada de igual forma o igualmente tratado, en el reparto equitativo la distribución de aspectos beneficiosos y de carga evitándose la discriminación en el acceso a recibir salud, siendo ese quien pone límites a la autonomía de cada individuo y demás derechos de otras personas (Lopez, 2020).

El consentimiento informado considerado como todo acto que se realiza entre dos personas y de manera voluntaria y otorgue a la otra persona el permiso para realizar la intervención, procedimiento, considerándose un consentimiento no tan solo un documento sino la parte empática que se hace parte del procedimiento (Diana, 2012).

III. RESULTADOS

Los resultados se realizan el análisis con la ayuda de SPSS versión 25, en el análisis descriptivo se codificaron los datos en consideración de a escala de Likert, en la variable de Desempeño Profesional se tiene los niveles considerados como Bajo, medio y alto y para la variable de Uso de medidas de Bioseguridad se tiene los niveles de bueno, regular y malo.

3.1 Análisis Descriptivo

Tabla 1.

Cruce entre v1 desempeño profesional y v2 uso de medidas de bioseguridad

		Variable uso de medidas de bioseguridad			Total
		Insatisfactorio	Medio	Satisfactorio	
Variable desempeño profesional	Deficiente	11 52.4%	0 0.0%	0 0.0%	11 10.4%
	Regular	10 47.6%	27 36.0%	0 0.0%	37 34.9%
	Bueno	0 0.0%	48 64.0%	10 100.0%	58 54.7%
Total	Recuento	21	75	10	106
	% dentro de Variable Uso de Medidas de Bioseguridad	19.8%	70.75%	9.43%	100.0%

Interpretación

En la tabla 1 se apreció la tabla cruzada de las variables desempeño profesional y uso de medidas de bioseguridad. Se interpreto a nivel de la variable desempeño profesional el 10.4% considera un desempeño profesional deficiente,34.9% considera el desempeño profesional regular y un 54.7% lo considera como bueno. En la variable dos consideran que el 19.8 % el uso de medidas de bioseguridad como insatisfactorio, un 70.75% como medio y un 9.43% como satisfactorio el uso de medidas de bioseguridad.

Teniendo en cuenta a nivel local los centros de salud del distrito de Sicuani por la alta demanda y carga laboral presenta un desempeño profesional alto por las responsabilidades que presenta cada área y un regular uso de medidas de seguridad.

Tabla 2.*Cruce de dimensión 1 competencia laboral y v2 uso de medidas de bioseguridad*

		Variable uso de medidas de bioseguridad			Total
		Insatisfactorio	Medio	Satisfactorio	
Dimensión competencia laboral	Deficiente	10 47.6%	1 1.3%	0 0.0%	11 10.4%
	Regular	10 47.6%	7 9.3%	0 0.0%	17 16.0%
	Bueno	1 4.8%	67 89.3%	10 100.0%	78 73.6%
Total	Recuento	21	75	10	106
	% dentro de Variable Uso de Medidas de Bioseguridad	19.8%	70.75%	9.43%	100.0%

Interpretación

En la tabla 2 se observó los resultados de cruce de la Dimensión 1 competencia laboral de la Variable 1 desempeño profesional y la Variable 2 uso de medidas de bioseguridad, donde el 10.4% presentó un nivel deficiente, considera como la dimensión de competencia laboral de la variable desempeño profesional, 16.0% considera como regular y un 73.6% como nivel bueno de la dimensión de competencia laboral 1 de la variable 1 en relación a uso de medidas de bioseguridad.

Los resultados mostrados se consideraron que los trabajadores profesionales presentan las habilidades laborales propias para el desarrollo de su desempeño profesional de los centros de salud de Sicuani y esta es considerada como nivel (73.6%) apreciándose mayor disposición a innovar el servicio u área de atención.

Tabla 3.

cruce de dimensión 2 ambiente para el desarrollo y v2 uso de medidas de bioseguridad

		Variable uso de medidas de bioseguridad			Total
		Insatisfactorio	Medio	Satisfactorio	
Dimensión ambiente para el desarrollo	Deficiente	18 85.7%	13 17.3%	0 0.0%	31 29.2%
	Regular	3 14.3%	33 44.0%	0 0.0%	36 34.0%
	Bueno	0 0.0%	29 38.7%	10 100.0%	39 36.8%
Total	Recuento	21	75	10	106
	% dentro de Variable Uso de Medidas de Bioseguridad	19.8%	70.75%	9.43%	100.0%

Interpretación

En la tabla 3, se observó la resolución del cruce de la Dimensión 2 ambiente para el desarrollo de la Variable 1 desempeño profesional y la Variable 2 uso de medidas de bioseguridad, se apreció un 29.2% manifiesta como nivel deficiente de la dimensión de ambiente para el desarrollo, un 34.0% como nivel regular y el 36.8% como nivel bueno en relación a la variable 2 uso de medidas de bioseguridad.

Considerando el desenlace expuesto en los trabajadores de salud del distrito de Sicuani consideran que el ambiente laboral, equipamiento e instalaciones como para el desarrollo de las actividades son bueno (36.8%) y de un porcentaje lo considera como un regular (34.0%) y aun se presenta ambientes para el desarrollo (29.2%) que se encuentran deficiente y estas generan la necesidad de mejora, para la atención homogénea por parte de los trabajadores de salud.

Tabla 4.

Cruce de dimensión 3 motivación de desempeño y uso de medidas de bioseguridad

		Variable uso de medidas de bioseguridad			Total
		Insatisfactorio	Medio	Satisfactorio	
Dimensión motivación de desempeño	Deficiente	13	1	0	14
		61.9%	1.3%	0.0%	13.2%
	Regular	8	10	0	18
		38.1%	13.3%	0.0%	17.0%
	Bueno	0	64	10	74
		0.0%	85.3%	100.0%	69.8%
Total	Recuento	21	75	10	106
	% dentro de Variable Uso de Medidas de Bioseguridad	19.8%	70.75%	9.43%	100.0%

Interpretación

En la tabla 4, dio a conocer los resultados del cruce de la dimensión 3 motivación de desempeño de la variable 1 desempeño profesional con la variable 2 uso de medidas de bioseguridad considera que 13.2% en la dimensión de motivación de desempeño como deficiente, 17.0% se aprecia como motivo de desempeño como regular y un 69.8% lo percibe como la dimensión motivación de desempeño como bueno.

A nivel local los trabajadores del centro de salud de Sicuani en la dimensión presentan la motivación de desempeño como bueno (69.8%) de desarrollo profesional deseos de superación y la carga laboral esta se limita por la disposición de tiempo y entorno familiar o económico.

4.2 Análisis Inferencial.

Tabla 5.

Correlación entre la variable desempeño profesional y la variable uso de medidas de bioseguridad de en los trabajadores de los centros de salud Sicuani

Correlaciones			
		Variable desempeño profesional	Variable uso de medidas de bioseguridad
Variable desempeño profesional	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	106	
Variable uso de medidas de bioseguridad	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2colas)

Interpretación.

En la tabla 5 se observó, el valor del estadístico r de Pearson es de ,787, indica que existe una correlación considerada muy significativa. Dio a conocer que presenta un 99% de confianza, se puede afirmar que en el ámbito de estudio se encontró la 'correlación positiva alta' de la variable desempeño profesional y la variable uso de medidas de bioseguridad, se expresó un valor del Sig (bilateral) de 0.000, encontrándose por debajo del 0.01 requerido. Estos resultados fue relevantes ya que destacan la importancia de promover y mantener altos estándares de desempeño profesional, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la seguridad y calidad del trabajo realizado, al mejorar la implementación de medidas de bioseguridad.

Tabla 6.

Correlación entre la dimensión competencia laboral del desempeño profesional y la variable uso de medidas de bioseguridad.

Correlaciones			
		Dimensión competencia laboral	Variable uso de medidas de bioseguridad
Dimensión competencia laboral	Correlación de Pearson	1	,653**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	106	106
Variable uso de medidas de bioseguridad	Correlación de Pearson	,653**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2colas)

Interpretación.

En la tabla 6, se observó, que presenta un coeficiente de correlación de Pearson es de “,653”, es calculado obtenido en el programa de software SPSS, lo que significó que presento una correlación positiva alta de la dimensión competencia laboral de la variable desempeño profesional y la variable uso de medidas de bioseguridad. Dio a conocer la significación bilateral es de 0.000, por lo que la correlación que se muestra en la tabla se considera muy significativa (menor al 0.01), en ese entender, que con un 99% de confianza se puede llegar a afirmar que existe una Correlación positiva alta entre la dimensión competencia laboral de la variable desempeño profesional y la variable uso de medidas de bioseguridad.

Tabla 7.

Correlación entre la dimensión ambiente para el desarrollo de la variable desempeño profesional y la variable uso de medidas de bioseguridad.

Correlaciones			
		Dimensión ambiente para el desarrollo	Variable uso de medidas de bioseguridad
Dimensión ambiente para el desarrollo	Correlación de Pearson	1	,790**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	106	106
Variable uso de medidas de bioseguridad	Correlación de Pearson	,790**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2colas)

Interpretación.

En la tabla 7, se llegó apreciar, un coeficiente de correlación de Pearson de “,790”, obtenido por el programa de software SPSS indico una relación positiva alta, lo que significa que en el ámbito de estudio hay una Correlación alta entre la dimensión ambiente para el desarrollo de la variable desempeño profesional y la variable uso de medidas de bioseguridad. La significación bilateral que presenta es de 0.000, por lo que se evidencia la correlación calculada se consideró muy significativa (menor al 0.01) al 99% de confianza, se considera que la relación entre el ambiente para el desarrollo y el uso de medidas de bioseguridad es altamente confiable y estadísticamente relevante.

Tabla 8.

Correlación entre la dimensión motivación de desempeño de la variable desempeño profesional y la variable uso de medidas de bioseguridad.

Correlaciones			
		Dimensión motivación de desempeño	Variable uso de medidas de bioseguridad
Dimensión motivación de desempeño	Correlación de Pearson	1	,703**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	106	106
Variable uso de medidas de bioseguridad	Correlación de Pearson	,703**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2colas)

Interpretacion.

En la tabla 8, se analiza, el coeficiente de correlación de Pearson de "0.703" que se obtuvo mediante el programa de software SPSS indica una relación positiva alta considerada entre la dimensión de motivación de desempeño y el uso de medidas de bioseguridad en el ámbito de estudio. Esto sugiere que a medida que aumenta la motivación de desempeño de los profesionales, también se observa un aumento significativo en el uso de medidas de bioseguridad. Además, la significancia bilateral es de "0.000" interpretándose que la correlación analizada se considera Muy Significativa (menor al 0.01) con un nivel de confianza de 99%.

IV. DISCUSIÓN.

Este estudio se realizó con el objetivo general de investigar, en un contexto correlacional, determinar la relación de desempeño profesional y uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud, Sicuani, 2023 se aplica dos cuestionarios en una muestra de 106 trabajadores de salud.

Con base en los resultados del objetivo general, se rechazó la hipótesis nula afirmando que el desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad presentan una correlación muy significativa con un valor de r de Pearson es de 0.787. El desempeño profesional considerado con el instrumento de (Crisostomo, 2018) presentando un 10.4% como desempeño profesional deficiente, un 34.9 % lo considera un desempeño profesional regular y un 54.7% considera como bueno coincidiendo con la investigación de (Vega, 2021) en un estudios nacionales consideran que a mayor desempeño profesional presentara mayor estrés laboral considerando un nivel moderado en un 47% señalando que estos factores intervienen a tener un clima laboral tenso y que no permite desempeñar de manera correcta en sus actividades laborales.

En el trabajo realizado en la Habana (Rivero, 2022) en los principales problemas que encontraron en el desempeño profesional son la actualización profesional, escasa participación en cursos de superación teniendo la dimensión de superación como la más afectada llegando a la conclusión y coincidiendo los resultados ya mostrados en que un buen desempeño profesional y el cumplimiento de las normativas vigentes hace que mejore la organización y reduce los posibles riesgos de desastres a nivel de la atención de cada profesional de la salud .

Coincide con el trabajo de (Alvarado, 2021) quien considera que se relaciona de manera directa con aquellos comportamientos de los trabajadores en el desempeño y el uso de medidas de bioseguridad debe ser adecuada (Bernabe, 2018) sostuvo que la eliminación de riesgos químicos influye de manera determinante en la salud, de igual forma en la seguridad y en el desempeño de cada trabajador, quienes tenga el conocimiento adecuado de medidas de bioseguridad la mejor manera de evitar los accidentes o contaminación en el trabajo, dichos hallazgos que el personal que presente mejor implementación de

medidas de bioseguridad, tiende a tener un mejor desempeño dentro de la institución que labora.

Considera los resultados no coincide con los estudios realizados por (Bautista, 2013) realizado en Cúcuta que el nivel de conocimiento regular dio resultado en un 66% frente a las medidas de bioseguridad y un 70% con una aplicación deficiente dando la conclusión que las medidas de bioseguridad, uso de barrera, eliminación de residuos, no fueron aplicadas de forma correcta, por el personal de enfermería de la dicha institución considerándose en un factor de riesgo para presentar accidentes laborales. En los estudios realizados por (Hermoza, 2021) presenta un nivel de correlación moderada del trabajo de investigación y dando a conocer que presenta correlación en el desempeño de personal de salud y el uso de medias de bioseguridad.

Es interesante notar que los resultados del estudio realizado por (Bautista, 2013) en Cúcuta muestran una discrepancia con los estudios previamente mencionados en relación con el cumplimiento de las medidas de bioseguridad por parte del personal de enfermería en dicha institución. Según los hallazgos de Bautista, un porcentaje significativo del personal del área de enfermería (66%) tenía un nivel de conocimiento regular respecto a las medidas de bioseguridad. Esto implica que podría haber deficiencias en su comprensión de las prácticas y protocolos necesarios para garantizar un ambiente seguro de trabajo.

Además, el estudio encontró que un 70% del personal tenía una aplicación deficiente de las medidas de bioseguridad, lo que sugiere que, aunque podría tener cierto conocimiento teórico, no se estaban implementando adecuadamente en la práctica diaria. Estos resultados son preocupantes, ya que la aplicación deficiente de las medidas de bioseguridad puede representar un factor de riesgo significativo para la ocurrencia de accidentes laborales entre el personal de enfermería. Los accidentes laborales pueden conllevar resultar en accidentes graves tanto para la salud de los trabajadores como para la calidad de la atención que se brinda a los pacientes.

En el trabajo de (Aquiye, 2018) en su estudio llegó a la conclusión de que el nivel de conocimiento es medio, el uso de medidas de bioseguridad en referente a la eliminación de residuos peligrosos y una relación directa y considera también

significativa respecto a la aplicación de las normativas de la eliminación adecuada de residuos.

En relación a lo presentado, con el objetivo específico 1 de la investigación busca determinar la relación entre la dimensión competencia laboral del desempeño profesional y la variable uso de medidas de bioseguridad de los trabajadores de los centros de salud Sicuani, con una correlación de Pearson de 0.653, expresando que tiene existe relación positiva alta en los resultados se tiene 10.4% como nivel deficiente un 16.0% como regular y un 73.6% como nivel bueno en la dimensión de competencia laboral de la variable 1 en relación al uso de medias de bioseguridad, no coincidiendo con el trabajo de (Bohorquez, 2020) quien considero el 25% de los empleados se encuentra insatisfecho con las necesidades, el 35% está insatisfecho con las necesidades de poder y el 35% se encuentra insatisfecho, con la equidad organizacional dificultando en el desempeño profesional.

Para el estudio de (López, 2021) queda coincidiendo con los resultados que se muestra con lo que considero el desempeño profesional se relaciona con los métodos de protección como método de protección nivel bajo con un 3.3% método de protección nivel medio 30% y un nivel de protección nivel alto el 26.7% concluyendo que la calidad de vida del trabajador influye en la competencia laboral por consecuencia en el desempeño adecuado de los profesionales del sector salud. Además, considera que el desempeño de los trabajadores es considerado como un medio para evaluar a cada empleado, medio para desarrollar sus habilidades, mejorar su desempeño y por ello también asignar su recompensa o incentivo. Por otro lado, dicha evaluación puede traer beneficios para el jefe de servicio o establecimiento de salud y de lo que está suscitando dentro de la misma.

Respecto al objetivo específico 2 determinar la relación entre el ambiente para el desarrollo del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, presenta una relación positiva alta dio un resultado con un valor de 0.790 correlación Pearson muy significativa. Considerando que un 29.2% manifiesta como nivel deficiente, 34.0% regular y un 36.8% como bueno el ambiente para el desarrollo.

Coincidiendo en el trabajo de (Chaguaya, 2022) existe la correlación directa sobre el ambiente constituyendo un reto para poner en práctica las competencias profesionales de todo profesional de la salud en el estudio de (Euribe, 2016) considera que las normas de bioseguridad está directamente relacionada con el desempeño, dando la afirmación que demuestra a nivel estadístico presenta la relación alta y significativo entre las normas de bioseguridad y la dimensión de desempeño.

En el trabajo de (Aquiye, 2018) considera que los centros de salud pública, salas de espera, área de emergencia y quirófanos son los lugares más expuestos a riesgos biológicos. Estas áreas generan una exposición que conlleva una alta probabilidad de infección por patógenos debido a la proximidad y el contacto directo de los flujos corporales. Además, existe el riesgo de los equipos y servicios sanitarios estén infectados, lo que aumenta más posibilidad de infección. Es esencial que el personal este familiarizado con estas situaciones y tome medidas de protección adecuadas para minimizar la frecuencia e incidencia de riesgos de contaminación e infecciones, especialmente en el área donde desempeñan sus funciones y brindan atención asistencial.

Respecto al objetivo específico 3 determinar la relación entre la motivación de desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani con una correlación de Pearson ,703 demostrado que es una relación positiva alta, considerando que 13.2% motivación de desempeño como deficiente, el 17.0% como regular y 69.8% como bueno.

En otros aspectos teóricos (Vera, 2018) considero que mayor factor que influye en el éxito o fracaso en el desempeño del trabajador, es cómo se siente cada trabajador en su área de trabajo no tan solo para la satisfacción de sus necesidades sino también para brindar un buen clima organizacional, en el análisis de impacto los recursos humanos son aspectos claves para el desarrollo la sostenibilidad y el éxito en el trabajo (Villacis, 2015).realizo un estudio teniendo el objetivo de determinar el desempeño del trabajador con el clima organizacional y esta se asocia a la aparición del síndrome de Burnout

concluyendo que presenta una asociación y esta incide en la calidad de vida de los trabajadores

En el estudio de (Ramirez D. , 2006) durante una emergencia sanitaria y en el contexto de riesgo laboral, destaca que los funcionarios asistenciales de la salud se enfrentan a un alto grado de vulnerabilidad. A pesar de esto, demuestra un desenvolvimiento eficaz y cálido en el desempeño de sus tareas y funciones. Sin embargo, para enfrentar esta situación de manera efectiva, se enfatiza la importancia de implementar una gestión estratégica adecuada. Esta gestión no se limita únicamente a la medición de procesos que llevan a resultados y procedimientos técnicos, sino también a la capacitación en cada servicio de la salud. Sino de igual forma en la capacitación que tenga en cada área de la salud, en los cursos de motivación, en temas de fortalecimientos de las habilidades para el desarrollo de la mejora continua en el sistema sanitario

En el estudio realizado por (Gomez, 2020), se destaca que el personal sanitario enfrenta riesgos para su salud mental debido a las demandas y presiones inherentes a su trabajo. Para abordar este problema, se sugiere que es esencial priorizar y llevar a cabo actividades de promoción de la salud mental dirigidas a estos profesionales. El estudio resalta la importancia de implementar evaluaciones periódicas de la salud en el aspecto mental del trabajador de salud. Estas evaluaciones podrían ayudar a identificar tempranamente posibles problemas de salud mental y ofrecer el apoyo necesario antes de que se conviertan en problemas mayores. El objetivo final de todas estas medidas es mejorar el desempeño del personal sanitario. Al abordar la salud mental de los trabajadores, se puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y sostenible, lo que a su vez puede desencadenar a un impacto positivo en la calidad de la atención que brindan a los pacientes y en su bienestar general.

El estudio realizado por (Maquilon, 2022) respalda y proporciona evidencia empírica sobre la conexión entre el estrés laboral y el desempeño profesional. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el estudio presenta una limitación en cuanto al enfoque de la muestra utilizada, ya que se basó en una muestra no probabilística. Esto significa que los participantes no fueron seleccionados al azar, lo que podría afectar la representatividad de los resultados.

El presente trabajo da a conocer como fortaleza el pequeño diagnóstico con referente al tema de investigación y que considera se presenta personal de salud con la desventaja de conocer los conceptos de uso de medidas de bioseguridad, intensificar las estrategias de mejora en el desempeño profesional para la mejora en el centro de salud, la predisposición que fue por parte del personal de salud y grupos ocupacionales de los centros de salud para la aplicación del cuestionario.

La principal limitación del presente estudio es de diseño transversal, ya que no permite evaluar una relación causa efecto, la presente investigación la ventaja que se presenta que se realizó el desarrollo de dichos cuestionarios de forma presencial a cada trabajador que se pudo acceder, ahora es la tecnología que estos cuestionarios pueden desarrollarse vía virtual la cual puede o no llenarse adecuadamente los datos fidedignos considerar que la investigación hace un gran aporte que servirá como apoyo a futuros análisis generando discusiones y mejores resultados que pueda realizarse en las áreas de salud.

Relevancia de la presente investigación a nivel de la región del Cusco a nivel cada centro de salud de la ciudad de Sicuani aún se encuentra la problemática de los temas de uso de medidas de bioseguridad, presentando profesionales de la salud que desconocen de los conceptos que se aplican cotidianamente esto considerando a personal que realiza actividades determinadas como son personal técnico, personal de limpieza, personal que presenta contacto con los usuarios en el centro de salud, y en consecuencia buscar la mejora en el desempeño profesional es relevante la investigación en el contexto de mejorar progresiva a nivel de todo profesional de la salud, considerando todo tipo de investigación como estrategia de proyectos de mejora, y las coordinaciones que debe tener a nivel de los jefes de establecimientos mediante intensificación de requerimientos, intensificar la gestión en la implementación de las áreas y ambientes con el material básico para el uso de las medidas de bioseguridad generalizar a nivel de todo establecimiento de salud responsables de capacitaciones y asesorías, en procedimiento de desempeño profesional y uso adecuado de medidas de seguridad durante el periodo de la jornada laboral.

En los centros de salud del distrito de Sicuani, hay poca frecuencia en la realización de actividades de retroalimentación con el personal médico, lo que

representa un obstáculo para mantener la continuidad y la inclusión de todo el personal que trabaja en dichos establecimientos de salud. Es necesario aumentar la sensibilización y la participación del área de salud ocupacional mediante la implementación de talleres emocionales y teóricos, con el propósito de mejorar el desempeño profesional en todas las áreas del establecimiento. En consideración el estudio de investigación aporta la evidencia acerca de la relación de desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad como fuente para poder mejorar las condiciones del desempeño profesional y mejorar el uso adecuado de las medidas de bioseguridad, esto en base a las percepción de cada trabajador de la salud, mejorando el entorno, el relaciones interpersonales de los trabajadores mediante las retroalimentaciones constante, potenciando las capacidades de cada integrante para el cumplimiento de objetivos y metas así el conocimiento servirá de apoyo a futuros análisis y estudios que llevaran a nuevas discusiones en referente a área en salud.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró una correlación positiva muy significativa a partir del valor r de Pearson de 0.787 entre el desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de salud. Esto respalda la hipótesis de que aquellos con un mejor desempeño profesional tienden a utilizar más adecuadamente las medidas de bioseguridad.

Segunda: En consideración al objetivo específico 1 sobre la dimensión de competencia laboral del desempeño profesional y la variable del uso de medidas de seguridad, se identificó una correlación alta y positiva, a partir del valor de r de Pearson de 0.653. Esto sugiere que, a mayor competencia laboral, se observa un uso más satisfactorio de las medidas de bioseguridad.

Tercera: Respecto al objetivo específico 2, que abordó la relación entre el ambiente para el desarrollo del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores del centro de salud de Sicuani, se obtuvo una correlación de Pearson muy alta con el valor de r de Pearson de 0.790, lo que indica que un ambiente propicio para el desarrollo del desempeño profesional está asociado con un uso más adecuado de las medidas de bioseguridad.

Cuarta: En el objetivo específico 3, centrado en la motivación del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, se encontró una correlación positiva alta, con valor de r de Pearson de 0.703. Esto sugiere que una mayor motivación en el desempeño se asocia con un uso más adecuado de las medidas de seguridad.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda que la gestión encargada de dirigen los centros de salud en el Distrito de Sicuani tomen en cuenta y lleguen a considerar el desenvolvimiento en el desempeño profesional mejorar el entorno entre profesionales y el ambiente de trabajo. En todo sector de salud requiere de los empleados para realizar las actividades de acuerdo a los objetivos y expectativas de la institución, considerando como la motivación, en un entorno laboral adecuado, generar ambientes de trabajo adecuado y mejorar el desempeño en los trabajadores, en consecuencia, la calidad a nivel laboral.

Segunda. Existe la necesidad de enfocar con mayor atención en la implementación y uso adecuado de medidas de bioseguridad en los profesionales de la salud, en el ambiente adecuado de eliminación de residuos. Se recomienda al personal encargado de las jefaturas de los centros de salud realizar las gestiones y requerimientos necesarios para la implementación en busca de la mejora continua. Brindar condiciones de retroalimentación para mejorar los conocimientos, desarrollo de habilidades y mayor participación del personal de la salud, buscando mayor interés por el trabajo que realizan cada uno de ellos y sientan mayor interés y satisfacción en el trabajo en salud.

Tercera. Se sugiere a los encargados de las jefaturas de los centros de salud implementar planes de mejora programas de intervención psicológica para los trabajadores profesional para mejorar el desempeño profesional en temas de manejo de estrés laboral malestares emocionales, así como realizar el seguimiento y monitoreo constante.

Cuarta. Se recomienda realizar la programación de los talleres de retroalimentación para el personal de salud a fin de desarrollar las habilidades en cada grupo ocupacional de los centros de salud resaltando en las actividades que realizan, y fortalecer las relaciones interpersonales dentro del lugar de trabajo y mejorar el uso adecuado y correcto de las medidas de bioseguridad.

REFERENCIAS

- Agudelo, V. (2008). *Diseño de Investigación experimental y n experimental* .
Obtenido de Universidad de Antioquia, facultad de Ciencias Sociales y
Humanas: <https://hdl.handle.net/10495/2622>
- Aitman, H. (2017). *Organizational behavior: Theory and practice*. Mc Graw Hill;
2017. Obtenido de
https://books.google.com.pe/books?id=rDRBDgAAQBAJ&lpg=PT4&ots=91_pjYrns&dq=Organizational%20behavior%3A%20Theory%20and%20practice.%20Mcgraw%20Hill%3B%202017.%20aitman&lr&hl=es&pg=PT5#v=onepage&q=Organizational%20behavior:%20Theory%20and%20practice.%20Mcg
- Alvarado, J. (2021). *Medidas de bioseguridad y el desempeño laboral del personal en el penal Miguel Castro Castro, San Juan de Lurigancho, 2020*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58251>
- ALvarez, M. (2017). *Investigacion edicativa en la diciplina del personal de Enfermeria hacia las medidas de bioseguridad en areas criticas*. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/275/748> spanish:
- Amaya, L. (2018). *El principio de No Maleficencia dictamina que los psicólogos se esfuerzan activamente en evitar causar daño en su ejercicio profesional*. Obtenido de <http://eticapsicologica.org/index.php/info-investigacion/item/19-principio-de-no-maleficencia?showall=1>
- Aquije, G. (2018). *Conocimiento y aplicación de medidas de bioseguridad del personal de enfermería del servicio de emergencia en el hospital San Juan de Dios de Pisco*. Obtenido de <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/handle/autonomaedica/572>
- Arce, E. a. (2020). *Relación entre el nivel de estres laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundacion de niños con discapacidad ubicada en atlantico /colombia*. Obtenido de

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007

Argomedo, J. (2019). *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del centro medico Ascope*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45540>

Avellaneda, D. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud. San Juan de Miraflores 2017*. Obtenido de maestría universidad cesar vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14348>

Bautista, L. (2013). *Nivel de conocimiento y aplicación de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4698254>

Belmont. (2003). *Principios y guías éticos para la protección*. Obtenido de https://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._I_NTL_Informe_Belmont.pdf

Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad Diseño para Organizaciones Latinoamericanas, Bogota*. Obtenido de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/17580/resena3.pdf;jsessionid=47E8E87254DDCE995C2FA692AD64D5AA?sequence=1>

Bernabe, L. (2018). *Cumplimiento de las normas de Bioseguridad y calidad de vida*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23834>

Blanco, D. (2016). *Manual de bioseguridad para consultorio odontología*. Obtenido de <https://goo.su/G8hLTD>

Bohorquez, E. e. (2020). *la motivacion y el desempeño laboral : el capital humano como factor clave en una organizacion* . Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

Bošković, I. G. (2020). *COVID-19 pandemic and personal protective equipment shortage: protective efficacy comparing masks and scientific methods for*

- respirator reuse.* Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7184993/>
- Cardenas, S. (2016). Obtenido de Protegiendo al personal de la salud en la pandemia COVID-19: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312020000200173&script=sci_arttext
- Carrillo, C. (2020). factores de estres laboral en el personal de enfermeria hospitalario del equipo volante segun el modelo de demanda control-apoyoapoyo. págs. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412018000200304.
- Chaguaya, I. (2022). *Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78610>
- Chiabenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Crisostomo, M. (2018). *Gestion del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal asistencial en hospital de Huacho 2018*. Obtenido de <http://bit.ly/3wYFbd9>
- De La Cruz, J. (2020). *Protegiendo al personal de la salud en la pandemia COVID-19*. Obtenido de Revista de la Facultad de Medicina Humana, 20(2), 173-174: <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v20i2.2913>
- Deng, J. (2019). *Psychological effects caused by the COVID-19 pandemic in health professionals: A systematic review with meta-analysis*. Obtenido de <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s1219>
- Diana, R. (2012). *del principio de Beneficencia al principio de Autonomia aproximacion de la competencia menta de llos pacientes en el hospital general*. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/S0034-7450\(14\)60013-5](https://doi.org/10.1016/S0034-7450(14)60013-5)
- Enriquez, G. e. (2021). *Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88288>

- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación Universitaria Santo Domingo*. Obtenido de Universidad Santo Domingo de Guzmán: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Euribe, S. (2016). *Normas de Bioseguridad y Desempeño del Personal en el Centro de Salud Andarapa, Apurímac 2016*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20409>
- Flores, P. (2018). *Gestión Administrativa y Desempeño Profesional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, 2017*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28329>
- Gomez et al. (2022). *Relacion entre cultura organizacional, satisfaccion laboral desempeño en trabajo de salud , satisfaccion laboral y desempeño en trabajadores de salud en Queretalo, Mexico*. Obtenido de Universidad de sonora: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/295/378>
- Gomez, A. (2023). *La teoría del muestreo: ¿en qué consiste?* Obtenido de <https://isdfundacion.org/2023/02/17/la-teoria-del-muestreo/>
- Gomez, L. (2020). *Recomendaciones para el cuidado de la salud emnta del personal sanitario cubano ante la covid-19*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2020/ifd2033m.pdf>
- Hermoza, V. (2021). *Desempeño laboral y medidas de bioseguridad en Centro Quirúrgico en la atención de pacientes Covid-19 en un hospital público, Lima-2021*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91034>
- Hernandez, R. (2018). Obtenido de Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la investigación - Sexta Edición*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Instituto Nacional de Salud [INS]. (2015). *manual de Bioseguridad Lima, Peru Instituto Nacional de Salud del Niño, Minsa*. Obtenido de <https://www.insnsb.gob.pe/docs-web/calidad/guias-manejo/gmcie-17.pdf>

- Lainez, A. (2022). *Medidas de bioseguridad que aplica el personal de laboratorio clínico en la atención al paciente*. Obtenido de hospital del niño Dr. Francisco de Icaza Bustamante, Revista san Gregorio: <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i50.2065>
- LI y Ai. (2017). *Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28606180/>
- Lopez, L. (2020). *El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas*. Obtenido de <https://doi.org/10.21500/01201468.4884>
- López, M. e. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316
- Maquilon, J. (2022). *Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil*. Obtenido de universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93979>
- Marroquin, P. (2013). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <https://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESSION-4-METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Mendiola, R. (2021). *Dimensión ambiental: análisis bibliométrico en las investigaciones científicas*. Obtenido de <https://doi.org/10.5281/zenodo.5651882>
- Mestanza, V. (2009). *Relación entre conocimientos y prácticas sobre las medidas de bioseguridad en el profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue 2008*. Obtenido de Universidad Mayor San Marcos: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/15293>
- Moquera, N. (2018). *Las competencias laborales y los servicios públicos en la municipalidad provincial de Huánuco*. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1281>

- Obando, M. (2015). *Factores condicionantes de la bioseguridad y la práctica profesional del personal de enfermería de los servicios críticos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/55>
- oficina internacional del trabajo. (2009). Obtenido de <https://www.ilo.org/jobspact/about/lang--es/index.htm>
- Oropesa, J. (2020). *Nivel de conocimiento y cumplimiento de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería que labora en el centro de salud Perú Corea Bellavista, Callao 2020*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6444>
- Pedraza et al. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zuli*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Puebla, C. (2010). *método hipotetico deductivo , universida de Valparaiso , Chile*. Obtenido de <https://mbeuv.files.wordpress.com/2010/09/4-metodo-hipotetico-deductivo.pdf>
- Quintana, D. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú 2020*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
- Quintana, M., & Paravic , k. (2014). *.Calidad de vida en el trabajo del equipo. Revista Brasileira de Enfermagem REBEn*, págs. 302-305. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/reben/a/bkZD369VmHCY8Hb4BPY6vrB/?lang=es>
- Ramirez, & D. (2006). *la importancia de la evaluacion del desempeño en la genrencia de la ciencia* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>
- Ramirez, A. (2016). *Nivel de conocimientos y medidas de bioseguridad del personal del CS-Gustavo Lanatta Lujan*. Obtenido de maestría Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8782>
- Ríos, D. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital "alto alianza"*. Obtenido de

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%A9a-Dos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rivero, A. (2022). *Desempeño profesional del equipo básico de salud en reducción de desastres con enfoque "Una Salud"*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662022000200011&lng=es&tlng=es.
- Rodriguez, M. (2018). *Diseño de investigación de corte transversal*. *Revista médica sanitas*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseño-de-investigación-de-Corte-Transversal.pdf
- Rojas, N. (2015). *Nivel de conocimiento y grado de cumplimiento de las medidas de bioseguridad en el uso de la protección personal aplicados por el personal de enfermería que labora en la estrategia nacional de control y prevención de la tuberculosis de una red de salud* -. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4173>
- Ruiz, O. (2013). *Recursos humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. *Madrid: Mc Graw Hill*. Obtenido de https://valparaiso.redfuturotecnico.cl/wp-content/uploads/2020/08/Recursos_humanos_y_responsabilidad_socia.pdf
- Somocursio, J. (2017). *Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud*. *Horizonte Médico (Lima)*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.09>
- Suarez Et al, .. (2013). *Manual de Bioseguridad Lima, Peru Hospital Nacional Hipolito Hunanue Minsa*. Obtenido de <https://goo.su/nmMotvB>
- Vega, K. (2021). *Estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71157>
- Velez et al. (2022). *Bioseguridad y autocuidado, prioridad en la Formación Universitaria en momentos de pandemia*. Obtenido de *Educación Médica Superior*: <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/3164>

- Vera, C. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente : coporacion de telecomunicaciones de canton la Libertad.* Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es.
- Villacis, S. (2015). *Relación del síndrome de burnout y el clima organizacional.* Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1094>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desempeño profesional y uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud, Sicuani, 2023

Autor: Achahui Ventura, Raúl

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Qué relación existe entre el desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de Salud del distrito de Sicuani, 2023?	Determinar la relación del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023	Existe relación entre el desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023	Desempeño profesional	D1 – Competencia laboral
				D2 – Ambiente para el desarrollo
				D3 – Motivación de desempeño
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Qué relación existe entre competencia laboral del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023?	Determinar la relación entre la competencia laboral del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023	Existe relación entre la competencia laboral del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023	Uso de medidas de bioseguridad	D1 – Universalidad en el uso de las medidas de bioseguridad
¿Qué relación existe entre el ambiente para el desarrollo del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de Salud del distrito de Sicuani, 2023?	Determinar la relación entre el ambiente para el desarrollo del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de Salud del distrito de Sicuani, 2023	Existe relación entre el ambiente para el desarrollo del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de Salud del distrito de Sicuani, 2023		D2 – Uso de las barreras de protección de bioseguridad
¿Cuál es la relación entre la motivación de desempeño del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de Salud del distrito de Sicuani, 2023?	Determinar la relación entre la motivación de desempeño del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023	existe relación entre la motivación de desempeño del desempeño profesional y el uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud del distrito de Sicuani, 2023		D3 -Uso de medios de eliminación de residuos contaminados
METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación: Cuantitativa. Tipo de Investigación: Básica. Nivel de Investigación: Correlacional. Diseño: No experimental. Corte: Transversal. Método: Hipotético-Deductivo. Población: (Dimensión 1 / Dimensión 2). Instrumento: Encuesta				

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Autor: Achahui Ventura Raúl

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL
Considerado como toda capacidad que presenta el trabajador para desarrollarse de manera competente de acuerdo a las habilidades que posee, en función a las experiencias y las motivaciones que presente y garantice el cumplimiento de metas y objetivos en el lugar donde labora Flores et al. (2017)	El desempeño será medido mediante instrumento llamado cuestionario del desempeño profesional autor Crisóstomo (2018) Tipo de instrumento encuesta, muestra en la población de personal de salud de los centros de salud del distrito de Sicuani	D1- Competencia laboral	Habilidades laborales	1,2,3,4,5,6,7,8	Ejemplo: Likert <ul style="list-style-type: none"> • Siempre, (5) • Casi siempre, (4) • algunas veces, (3) • rara vez, (2) • nunca (1) 	Bueno: 63-100 Regular: 42-62 Deficiente:0-41
			trabajo en equipo	9,10,11,12		
		D2- Ambiente para el desarrollo	Equipamiento e Instalaciones	13,14		
			Normatividad	15,16,17,18		
			Autodesarrollo personal	19,20,21,22		
		D3- Motivación de desempeño	motivación	23,24,25,26		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL
Definición Son todo efecto del cumplimiento de determinadas normas ya establecidas en la prevención de infecciones teniendo en cuenta la bioseguridad, y ellas presentan la conformación de técnicas y procedimientos, siendo esta un grado de calidad en la atención que presta todo establecimiento de salud Rojas (2012)	El uso de medidas de bioseguridad será evaluado con cuestionario sobre aplicación de medidas de bioseguridad cuyo autor es Ramírez (2016) Tipo de documento encuesta Muestra población de personal de salud de los centros de salud del distrito de Sicuani	D1- Universalidad en el uso de las medidas de bioseguridad	Uso de medidas de bioseguridad en todas las áreas del centro de salud	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,	Ejemplo: Likert <ul style="list-style-type: none"> • Siempre, (5) • Casi siempre, (4) • algunas veces, (3) • rara vez, (2) • nunca (1) 	Satisfecho: 63-100 Medio: 42-62 Insatisfecho: 0-41
		D2- Uso de las barreras de protección de bioseguridad	Uso de guantes el uso de mandil o mandilones calzado especial y gorra	9,10,11,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21,		
		D3- Uso de medios de eliminación de residuos contaminados	eliminación de residuos contaminados de acuerdo a su clasificación	22, 23, 24, 25, 26,		

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS Y FICHA TECNICA

VARIABLE: Desempeño profesional

Cuestionario

Estimado (a) trabajador asistencial

El presente cuestionario es un instrumento de recolección de datos considerado de carácter confidencial en determinar la relación Desempeño profesional y uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud, Sicuani, 2023

Instrucciones:

El presente cuestionario está orientado a recopilar los datos de la información sobre el desempeño profesional. Le agradeceremos leer muy atentamente y marcar con un (X) según el criterio que amerite la opción correspondiente en la información requerida, la información recatada es totalmente anónima por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta consignando

- Siempre, (5)
- Casi siempre, (4)
- Algunas veces, (3)
- Rara vez, (2)
- Nunca (1)

¿Está de acuerdo en dar el consentimiento para llenar el presente cuestionario?

Si () No ()

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Habilidades laborales					
1	¿Tiene las habilidades técnicas para optimizar el desempeño profesional en su área?					
2	¿Da solución a los problemas de acuerdo a las funciones encomendadas y competencias de su grupo ocupacional?					
3	¿Aplica sus habilidades de forma analíticas para optimizar su desempeño profesional?					
4	¿Aplica sus habilidades de comunicación para optimizar su desempeño profesional?					
5	¿Se enfoca en el logro de metas y objetivos institucionales para mejorar su desempeño entre todos los profesionales?					
6	¿Muestra disposición para innovar en el servicio o área que labora?					
7	¿El cargo que ocupa actualmente le permite desarrollar satisfactoriamente sus competencias y habilidades?					
8	¿Se anticipa a la necesidad o situaciones durante sus labores?					

	Trabajo en equipo					
9	¿Evita cualquier conflicto en tu centro laboral que pueda afectar su desempeño en el trabajo?					
10	¿Considera que los ambientes de trabajo son adecuados para brindar los servicios en el Centro de salud?					
11	¿Dispone de habilidades interpersonales para realizar el trabajo en equipo?					
12	¿Cuenta usted con el apoyo de su jefe para solucionar tus inquietudes y resolver los conflictos que se presentan en su área o servicio?					
	Equipamiento e Instalaciones					
13	¿El Centro de salud le brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con sus actividades de manera eficiente?					
14	¿Las materiales y equipos biomédicos de trabajo se encuentran en buenas condiciones para desempeñar su trabajo de manera segura?					
	Normatividad					
15	¿Las condiciones legales que te brinda el centro laboral son las adecuadas o correctas para brindarte una motivación a optimizar el desempeño?					
16	¿Respetas las reglas y políticas del Centro de salud?					
17	¿Realiza su trabajo con responsabilidad y de acuerdo a las normas y regulaciones en el Centro de salud?					
18	¿Respeto usted el reglamento interno del Centro de salud y competencia laboral?					
	Autodesarrollo personal					
19	¿Tiene usted una ambición importante en desarrollarse como profesional?					
20	¿Cumple con las metas según las expectativas puestas en uno mismo?					
21	¿Asume USTED una actitud emprendedora dentro del Centro de salud que labora?					
22	¿Usted se capacita permanentemente para mejorar su productividad laboral?					
	Motivación					
23	¿Usted se siente satisfecho trabajando en el Centro de salud?					
24	¿Considera que está logrando sus aspiraciones u objetivos personales dentro del Centro de salud?					
25	¿Usted realiza propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del centro de salud?					
26	¿Colabora amablemente con sus compañeros de área y superiores en los procesos de trabajo en el centro de salud?					

FICHA TÉCNICA	
Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño profesional
Autores	Crisóstomo 2018
	adaptado por Achahui Ventura, Raúl
Objetivo del estudio	evaluar el desempeño profesional del personal asistencial
Técnica e instrumento	cuestionario
Población objeto de estudio	personal asistencial del centro de salud
Ubicación de la población	distrito de Sicuani
Total, de población	116 personal asistencial
Muestra	116 persona asistencial
Fecha o período de recolección de información	Mayo-2023
Período de procesamiento de la información	Junio-2023
Dimensiones que mide	dimensión 1: competencia laboral
	dimensión 2: ambiente para el desarrollo
	dimensión 3: motivación de desempeño
Rangos o niveles	Siempre, (5)
	Casi siempre, (4)
	algunas veces, (3)
	rara vez, (2)
	nunca (1)
Tipo de escala	Likert:
Baremación	no plica
Método de validez	SPSS alfa de Cronbach
Método de confiabilidad	0.887
Observaciones	

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS Y FICHA TECNICA

VARIABLE 2: Uso de medidas de bioseguridad

Cuestionario

Estimado (a) trabajador asistencial

El presente cuestionario es un instrumento de recolección de datos considerado de carácter confidencial en determinar la relación Desempeño profesional y uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud, Sicuani, 2023

Instrucciones:

El presente cuestionario está orientado a recopilar los datos de la información sobre el uso de medidas de bioseguridad. Le agradeceremos leer muy atentamente y marcar con un (X) según el criterio que amerite la opción correspondiente en la información requerida, la información recatada es totalmente anónima por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta consignando

- Siempre, (5)
- Casi siempre, (4)
- Algunas veces, (3)
- Rara vez, (2)
- Nunca (1)

¿Está de acuerdo en dar el consentimiento para llenar el presente cuestionario?

Si () No ()

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Raras veces	nunca
1	¿Realiza el lavado de antes y después de atender al paciente?					
2	¿Usted realiza procedimiento de lavado las manos al ingresar al servicio?					
3	¿Cuenta con el material y equipo básico necesario para el lavado de manos en el servicio?					
4	Al manipular estas secreciones, sangre, orina, saliva ¿Ud. utiliza equipo de protección personal?					
5	¿Usa los diferentes niveles de desinfección DAN (desinfección de alto nivel), DNI (desinfección de nivel intermedio), DBN (desinfección de bajo nivel), según sea el caso?					

6	¿Rotula los frascos, las concentraciones de hipoclorito y demás desinfectantes?					
7	¿Ante un accidente como un corte o pinchazo lo primero es, ir a notificar el hecho?					
8	¿Realiza capacitaciones continuas en el uso adecuado de medidas de bioseguridad?					
9	¿Usted utiliza mascarilla durante el procedimiento estéril?					
10	¿Aplica las medidas de Bioseguridad (barreras de protección) con todos los pacientes por igual?					
11	¿Cuándo realiza algún procedimiento invasivo al paciente utilizando guantes?					
12	¿Se cambia la ropa si fue salpicada accidentalmente con sangre u otros?					
13	¿Utiliza mandil personal en la atención a los pacientes?					
14	¿al termina el turno de trabajo deja el mandil en el servicio?					
15	¿Al realizar actividades documentarias (administrativas) usted continuo usando las barreras de protección?					
16	¿Realiza talleres de retroalimentación sobre el tema de los Líquidos de precaución universal en el área de la salud?					
17	¿Para tomar o manipular muestras como sangre o secreciones, Si se trata de pacientes infectados usar guantes?,					
18	¿Usted da el uso adecuado de las aéreas de material limpio y contaminado del servicio?					
19	¿Realiza la desinfección de superficies de su servicio con hipoclorito 0,5%?					
20	¿Considera usted que el uso de barreras de protección dificulta en su desempeño profesional?					
21	¿Considera usted que el uso de barreras de protección genera más problemas que beneficios en el desarrollo de sus actividades laborales?					
22	¿Coloca usted los desechos punzo cortantes en los contenedores especiales?					
23	¿Usted re- encapsula las agujas para desecharlo en el contenedor?					
24	¿Realiza Usted, la debida eliminación de residuos sólidos comunes (cartón, bolsas, plásticos, papel) en la bolsa negra					
25	¿Considera que los lugares de almacenamiento de residuos contaminados en el centro de salud son los adecuados?					
26	¿Coloca los desechos biocontaminados (fluidos					

	corporales, muestras) en la bolsa roja?					
--	---	--	--	--	--	--

FICHA TÉCNICA	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre aplicación de medidas de bioseguridad
Autores	A. Ramírez 2016
	adaptado por Achahui Ventura, Raúl
Objetivo del estudio	evaluar el uso de medidas de bioseguridad en el personal asistencial
Técnica e instrumento	cuestionario
Población objeto de estudio	personal asistencial del centro de salud
Ubicación de la población	distrito de Sicuani
Total, de población	116 personal asistencial
Muestra	116 persona asistencial
Fecha o período de recolección de información	Mayo-23
Período de procesamiento de la información	Junio-23
Dimensiones que mide	Universalidad en el uso de las medidas de bioseguridad
	Uso de las barreras de protección de bioseguridad
	Uso de medios de eliminación de residuos contaminados
Rangos o niveles	Siempre, (5)
	Casi siempre, (4)
	algunas veces, (3)
	rara vez, (2)
	nunca (1)
Tipo de escala	Likert
Baremación	no aplica
Método de validez	SPSS alfa de Cronbach
Método de confiabilidad	0.917
Observaciones	

ANEXO 5.

VALIDACION DE EXPERTOS Y VERIFICACION DE GRADO

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mg. Brizaida Valdez castillo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023- 01, aula 9, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Desempeño Profesional y Uso de medidas de Bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud, Sicuani, 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

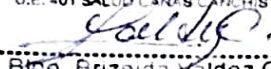
- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

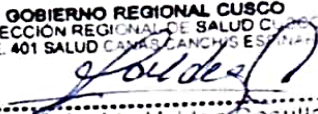


Raúl Achahui Ventura
43863558

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO
U.E. 401 SALUD CÁNAS CANCHIS ESPINAR

Mg. Brizaida Valdez Castillo
COORD. PP. METABÓLICAS Y ZOONOSIS
CBP: 8479

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Brizaida Valdez Castillo
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa
Institución donde labora:	U.E. 401 Salud Canas Canchis Espinar
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Nro. DNI.:	23861900
Firma del experto	

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO
U.E. 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR

Bigo. Brizeida Valdez Castillo
COORD. PP. METAKECHI - T. EDUCACIÓN
CSP: 00070

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor (a):	CRISOSTOMO (2018)
Objetivo:	Determinar el desempeño profesional del personal asistencial
Administración:	
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Centros de salud Sicuani
Dimensiones:	Competencia Laboral, Ambiente para el desarrollo, Motivación de Desempeño
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas veces (3) Rara vez (2), Nunca (1)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	20min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario básico sobre Desempeño Profesional elaborado por Crisóstomo en el año 2018. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Desempeño profesional

Definición de la variable:

La competencia del trabajador es entendida como su habilidad para desenvolverse de manera competente en función de sus habilidades y experiencias, así como sus motivaciones, asegurando así el logro de metas y objetivos en su lugar de trabajo (Flores, 2017).

Dimensión 1: Competencia laboral

Definición de la dimensión:

La dimensión de competencia laboral abarca todos los comportamientos exhibidos por los empleados en una institución u organización, con el propósito de cumplir satisfactoriamente sus objetivos, estando estrechamente relacionada con la competencia y contribuyendo así a mejorar su rendimiento general (Benavides, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades laborales	1.	3	3	3	
	2.	4	3	3	
	3.	3	4	3	
	4.	4	4	4	
	5.	4	4	3	
	6.	4	3	3	
	7.	3	3	3	
	8.	4	3	4	

Dimensión 2: Ambiente ara el desarrollo

Definición de la dimensión:

El ambiente propicio para el desarrollo se refiere a un entorno en el que diferentes aspectos, como la responsabilidad en el trabajo, el progreso profesional, la organización y el clima laboral, interactúan y se interrelacionan. Además, este ambiente está fuertemente influenciado por el liderazgo y la cultura organizacional que prevalecen dentro del entorno laboral (Pedraza, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	9.	3	4	4	
	10.	4	3	3	
	11.	4	4	4	
	12.	4	4	4	
Equipamiento e instalación	13.	4	4	4	
	14.	4	4	3	mejorar

Normatividad	15.	4	4	3	
	16.	4	3	3	
	17.	3	3	3	
	18.	4	3	3	

Dimensión 3: Motivación de desempeño

Definición de la dimensión:

La motivación en el desempeño abarca el interés y esfuerzo que un trabajador invierte para alcanzar sus metas dentro del entorno laboral, ya sea por motivaciones internas o externas. Se trata de un proceso dinámico donde se busca el reconocimiento o estímulo que resulta en una mayor satisfacción en el rendimiento de cada empleado (Aitman, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autodesarrollo personal	19.	4	4	4	
	20.	4	4	3	
	21.	3	3	3	
	22.	4	4	4	
Motivación	23.	4	3	3	
	24.	4	4	4	
	25.	4	3	4	
	26.	4	4	4	

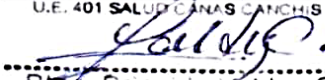
Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Brizaida Valdez Castillo
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa
Institución donde labora:	U.E. 401 Salud Canas Canchis Espinar
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Nro. DNI.:	23861900
Firma del experto	

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO
 U.E. 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR

 Brzo. Brizaida Valdez Castillo
 COORD. PP. METABOLICAS Y ZOONOSIS
 CBP: 8479

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor (a):	Ramírez (2016)
Objetivo:	Evaluar el uso de medidas de bioseguridad en el personal asistencial
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Centros de salud Sicuani
Dimensiones:	Universalidad en el uso de medidas de bioseguridad, Uso de barreras de protección de bioseguridad, Uso de medios de eliminación de residuos contaminados
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas veces (3) Rara vez (2), Nunca (1)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	15 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario básico sobre Uso de medidas de Bioseguridad elaborado por Ramírez en el año 2016. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Uso de medidas de bioseguridad

Definición de la variable:

Todos estos resultados se derivan del estricto cumplimiento de normas bien establecidas en la prevención de infecciones, con una cuidadosa consideración de las medidas de bioseguridad. Estas prácticas se reflejan en la implementación de diversas técnicas y procedimientos que garanticen un alto nivel de calidad en la atención proporcionada por cada establecimiento de salud (Rojas, 2012).

Dimensión 1: Universalidad en el uso de medidas de bioseguridad

Definición de la dimensión:

La universalidad en el uso de medidas de bioseguridad se refiere a la aplicación sistemática y consistente de estas medidas en todas las situaciones y entornos de atención médica, sin importar el contexto o el paciente al que se atiende. Es esencial que estas medidas sean ampliamente adoptadas y seguidas por todos los profesionales de la salud, personal médico, pacientes y visitantes, con el objetivo de prevenir la propagación de infecciones y garantizar un entorno seguro en todos los establecimientos de salud. (Suarez, 2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de medidas de bioseguridad en todas las áreas del centro de salud	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	
	7.	4	3	4	
	8.	4	4	4	

Dimensión 2: Uso de las barreras de protección de bioseguridad

Definición de la dimensión:

En general, el uso de barreras de protección de bioseguridad, como guantes, batas, mascarillas y gafas, es una práctica común en entornos de atención médica para prevenir la transmisión de enfermedades entre pacientes y personal médico. Estas medidas de protección ayudan a reducir el riesgo de infecciones nosocomiales y protegen tanto a los pacientes como al personal de salud. (INS, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de guantes el uso de mandil o	9.	4	4	4	
	10.	4	4	4	
	11.	4	4	4	

mandilones calzado especial y gorra	12.	4	4	4	
	13.	4	4	4	
	14.	4	4	4	
	15.	4	4	4	
	16.	4	3	3	
	17.	4	4	4	
	18.	4	4	4	
	19.	4	4	4	
	20.	4	4	4	
	21.	4	4	4	

Dimensión 3 Uso de medios de eliminación de residuos contaminados

Definición de la dimensión:

Es importante considerar que los residuos contaminados son aquellos materiales que han sido expuestos o sospechados de estar contaminados por agentes infecciosos. Estos residuos pueden contener microorganismos que representan un riesgo para la salud de las personas. Por otro lado, los residuos especiales son aquellos que presentan características potencialmente corrosivas, inflamables o tóxicas, ya sea en estado líquido o sólido, y que pueden causar daño a las personas que se expongan a ellos (Martina, 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
eliminación de residuos contaminados de acuerdo a su clasificación	22.	4	4	4	
	23.	4	4	4	
	24.	4	4	4	
	25.	4	4	4	
	26.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VALDEZ CASTILLO, BRIZEIDA DNI 23861900	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/10/2015 Fecha egreso: 30/04/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VALDEZ CASTILLO, BRIZEIDA DNI 23861900	SEGUNDA ESPECIALIDAD LABORATORIO DE ANALISIS CLINICOS Y BIOLOGICOS Fecha de diploma: 21/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/06/2014 Fecha egreso: 09/06/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
VALDEZ CASTILLO, BRIZEIDA DNI 23861900	BACHILLER EN CIENCIAS BIOLÓGICAS Fecha de diploma: 16/02/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VALDEZ CASTILLO, BRIZEIDA DNI 23861900	BIOLOGO Fecha de diploma: 16/07/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): **Mg. Maritha Esther Mamani Gamarra.**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023- 01, aula 9, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Desempeño Profesional y Uso de medidas de Bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud, Sicuani, 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



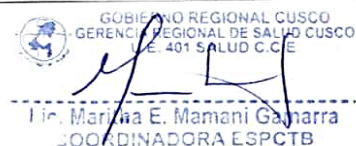
Raul Achanui Ventura
43863558


GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD C.C.E.


Lic. Maritha E. Mamani Gamarra
COORDINADORA ESPCTB

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Maritha Esther Mamani Gamarra
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa
Institución donde labora:	U.E. 401 Salud Canas Canchis Espinar
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	MAGISTER EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN SALUD MATERNO INFANTIL
Nro. DNI.:	29702629
Firma del experto	



GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO
U.E. 401 SALUD C.C.E
Dra. Maritha E. Mamani Gamarra
COORDINADORA ESPCTB

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor (a):	Crisóstomo (2018)
Objetivo:	Determinar el desempeño profesional del personal asistencial
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Centros de salud Sicuani
Dimensiones:	Competencia Laboral, Ambiente para el desarrollo, Motivación de Desempeño
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas veces (3) Rara vez (2), Nunca (1)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	20min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario básico sobre Desempeño profesional elaborado por Crisóstomo en el año 2018. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Desempeño profesional

Definición de la variable:

La competencia del trabajador es entendida como su habilidad para desenvolverse de manera competente en función de sus habilidades y experiencias, así como sus motivaciones, asegurando así el logro de metas y objetivos en su lugar de trabajo (Flores, 2017).

Dimensión 1: Competencia laboral

Definición de la dimensión:

La dimensión de competencia laboral abarca todos los comportamientos exhibidos por los empleados en una institución u organización, con el propósito de cumplir satisfactoriamente sus objetivos, estando estrechamente relacionada con la competencia y contribuyendo así a mejorar su rendimiento general (Benavides, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades laborales	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
	3.	3	4	4	analizar
	4.	4	4	4	
	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	
	7.	4	4	4	
	8.	3	4	4	aclarar

Dimensión 2: Ambiente ara el desarrollo

Definición de la dimensión:

El ambiente propicio para el desarrollo se refiere a un entorno en el que diferentes aspectos, como la responsabilidad en el trabajo, el progreso profesional, la organización y el clima laboral, interactúan y se interrelacionan. Además, este ambiente está fuertemente influenciado por el liderazgo y la cultura organizacional que prevalecen dentro del entorno laboral (Pedraza, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	9.	4	4	4	
	10.	4	4	4	
	11.	4	4	4	
	12.	3	4	4	
Equipamiento e instalación	13.	4	4	4	
	14.	4	4	4	

Normatividad	15.	3	4	4	analizar
	16.	4	4	4	
	17.	4	4	4	
	18.	4	4	4	

Dimensión 3: Motivación de desempeño

Definición de la dimensión:

La motivación en el desempeño abarca el interés y esfuerzo que un trabajador invierte para alcanzar sus metas dentro del entorno laboral, ya sea por motivaciones internas o externas. Se trata de un proceso dinámico donde se busca el reconocimiento o estímulo que resulta en una mayor satisfacción en el rendimiento de cada empleado (Aitman, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autodesarrollo personal	19.	3	4	4	
	20.	4	4	4	
	21.	4	4	4	
	22.	4	4	4	
Motivación	23.	4	4	4	
	24.	4	4	4	
	25.	4	4	4	
	26.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Maritha Esther Mamani Gamarra
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa
Institución donde labora:	U.E. 401 Salud Canas Canchis Espinar
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	MAGISTER EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN SALUD MATERNO INFANTIL
Nro. DNI:	29702629
Firma del experto	


 GOBIERNO REGIONAL CUSCO
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO
 U.E. 401 SALUD C.C.E.

 Lic. Maritha E. Mamani Gamarra
 COORDINADORA ESPCTB

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor (a):	Ramírez (2016)
Objetivo:	Evaluar el uso de medidas de bioseguridad en el personal asistencial
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Centros de salud Sicuani
Dimensiones:	Universalidad en el usos de medidas de bioseguridad, Uso de barreras de protección de bioseguridad, Uso de medios de eliminación de residuos contaminados
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas veces (3) Rara vez (2), Nunca (1)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	15 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario básico sobre Uso de medidas de Bioseguridad elaborado por Ramírez en el año 2016. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Uso de medidas de bioseguridad

Definición de la variable:

Todos estos resultados se derivan del estricto cumplimiento de normas bien establecidas en la prevención de infecciones, con una cuidadosa consideración de las medidas de bioseguridad. Estas prácticas se reflejan en la implementación de diversas técnicas y procedimientos que garantizan un alto nivel de calidad en la atención proporcionada por cada establecimiento de salud (Rojas, 2012).

Dimensión 1: Universalidad en el uso de medidas de bioseguridad

Definición de la dimensión:

La universalidad en el uso de medidas de bioseguridad se refiere a la aplicación sistemática y consistente de estas medidas en todas las situaciones y entornos de atención médica, sin importar el contexto o el paciente al que se atienda. Es esencial que estas medidas sean ampliamente adoptadas y seguidas por todos los profesionales de la salud, personal médico, pacientes y visitantes, con el objetivo de prevenir la propagación de infecciones y garantizar un entorno seguro en todos los establecimientos de salud. (Suarez, 2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de medidas de bioseguridad en todas las áreas del centro de salud	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	
	7.	4	3	4	
	8.	4	4	4	

Dimensión 2: Uso de las barreras de protección de bioseguridad

Definición de la dimensión:

En general, el uso de barreras de protección de bioseguridad, como guantes, batas, mascarillas y gafas, es una práctica común en entornos de atención médica para prevenir la transmisión de enfermedades entre pacientes y personal médico. Estas medidas de protección ayudan a reducir el riesgo de infecciones nosocomiales y protegen tanto a los pacientes como al personal de salud. (INS, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de guantes el uso	9.	4	4	4	
	10.	4	4	4	

de mandil o mandilones calzado especial y gorra	11.	4	4	4	
	12.	4	4	4	
	13.	4	4	4	
	14.	4	4	4	
	15.	4	4	4	
	16.	4	4	4	
	17.	4	4	3	parafrasear
	18.	4	4	4	
	19.	4	4	4	
	20.	4	4	4	
	21.	4	4	4	

Dimensión 3 Uso de medios de eliminación de residuos contaminados

Definición de la dimensión:

Es importante considerar que los residuos contaminados son aquellos materiales que han sido expuestos o sospechados de estar contaminados por agentes infecciosos. Estos residuos pueden contener microorganismos que representan un riesgo para la salud de las personas. Por otro lado, los residuos especiales son aquellos que presentan características potencialmente corrosivas, inflamables o tóxicas, ya sea en estado líquido o sólido, y que pueden causar daño a las personas que se expongan a ellos (Martina, 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
eliminación de residuos contaminados de acuerdo a su clasificación	22.	4	4	4	
	23.	4	4	4	
	24.	4	4	4	
	25.	4	4	4	
	26.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MAMANI GAMARRA, MARITHA ESTHER DNI 29702629	MAGISTER EN SALUD PUBLICA CON MENCIÓN EN SALUD MATERNO INFANTIL. Fecha de diploma: 16/12/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
MAMANI GAMARRA, MARITHA ESTHER DNI 29702629	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
MAMANI GAMARRA, MARITHA ESTHER DNI 29702629	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): **Mg. AGRIPINA CACERES CORRALES**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte., promoción 2023-01, aula 9, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Desempeño profesional y uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud, Sicuani, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Raúl Achahui Ventura

43863558



Agripina
Lic. Agripina Caceres Corrales
CEP 25247

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Agripina Cáceres Corrales
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial
Institución donde labora:	Centro de salud Pampaphalla
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Nro. DNI.:	23881539
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



Lic. Agripina Cáceres Corrales
CEP 25247

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor (a):	CRISOSTOMO (2018)
Objetivo:	Determinar el desempeño profesional del personal asistencial
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Centros de salud Sicuani
Dimensiones:	Competencia Laboral, Ambiente para el desarrollo, Motivación de Desempeño
Confiability:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas veces (3) Rara vez (2), Nunca (1)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	20min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario básico sobre Desempeño Profesional elaborado por Crisóstomo en el año 2018. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo	El ítem tiene una relación moderada con la

midiendo.	(moderado nivel)	dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Desempeño profesional

Definición de la variable:

La competencia del trabajador es entendida como su habilidad para desenvolverse de manera competente en función de sus habilidades y experiencias, así como sus motivaciones, asegurando así el logro de metas y objetivos en su lugar de trabajo (Flores, 2017).

Dimensión 1: Competencia laboral

Definición de la dimensión:

La dimensión de competencia laboral abarca todos los comportamientos exhibidos por los empleados en una institución u organización, con el propósito de cumplir satisfactoriamente sus objetivos, estando estrechamente relacionada con la competencia y contribuyendo así a mejorar su rendimiento general (Benavides, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades laborales	1.	3	3	3	
	2.	3	3	3	
	3.	3	4	3	
	4.	4	4	3	
	5.	4	4	4	
	6.	4	4	3	
	7.	4	3	3	
	8.	3	3	4	

Dimensión 2: Ambiente ara el desarrollo

Definición de la dimensión:

El ambiente propicio para el desarrollo se refiere a un entorno en el que diferentes aspectos, como la responsabilidad en el trabajo, el progreso profesional, la organización y el clima laboral, interactúan y se interrelacionan. Además, este ambiente está fuertemente influenciado por el liderazgo y la cultura organizacional que prevalecen dentro del entorno laboral (Pedraza, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	9.	3	4	4	
	10.	4	3	3	
	11.	4	3	3	
	12.	4	4	4	
Equipamiento e instalación	13.	4	4	4	
	14.	4	4	4	
Normatividad	15.	4	3	4	

	16.	4	3	3	
	17.	3	3	3	
	18.	4	3	3	

Dimensión 3: Motivación de desempeño

Definición de la dimensión:

La motivación en el desempeño abarca el interés y esfuerzo que un trabajador invierte para alcanzar sus metas dentro del entorno laboral, ya sea por motivaciones internas o externas. Se trata de un proceso dinámico donde se busca el reconocimiento o estímulo que resulta en una mayor satisfacción en el rendimiento de cada empleado (Aitman, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autodesarrollo personal	19.	4	4	4	
	20.	4	3	4	
	21.	3	3	3	
	22.	4	4	4	
Motivación	23.	4	3	3	
	24.	4	4	4	
	25.	4	3	4	
	26.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Agripina Cáceres Corrales
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial
Institución donde labora:	Centro de salud Pampaphalla
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Nro. DNI.:	23881539
Firma del experto	Agripina Cáceres Corrales



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor (a):	Ramírez (2016)
Objetivo:	Evaluar el uso de medidas de bioseguridad en el personal asistencial
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Centros de salud Sicuani
Dimensiones:	Universalidad en el uso de medidas de bioseguridad, Uso de barreras de protección de bioseguridad, Uso de medios de eliminación de residuos contaminados
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas veces (3) Rara vez (2), Nunca (1)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	15 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario básico sobre Uso de medidas de Bioseguridad elaborado por Ramírez en el año 2016. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Uso de medidas de bioseguridad

Definición de la variable:

Todos estos resultados se derivan del estricto cumplimiento de normas bien establecidas en la prevención de infecciones, con una cuidadosa consideración de las medidas de bioseguridad. Estas prácticas se reflejan en la implementación de diversas técnicas y procedimientos que garantizan un alto nivel de calidad en la atención proporcionada por cada establecimiento de salud (Rojas, 2012).

Dimensión 1: Universalidad en el uso de medidas de bioseguridad

Definición de la dimensión:

La universalidad en el uso de medidas de bioseguridad se refiere a la aplicación sistemática y consistente de estas medidas en todas las situaciones y entornos de atención médica, sin importar el contexto o el paciente al que se atiende. Es esencial que estas medidas sean ampliamente adoptadas y seguidas por todos los profesionales de la salud, personal médico, pacientes y visitantes, con el objetivo de prevenir la propagación de infecciones y garantizar un entorno seguro en todos los establecimientos de salud. (Suarez, 2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de medidas de bioseguridad en todas las áreas del centro de salud	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	
	7.	3	3	4	
	8.	4	4	4	

Dimensión 2: Uso de las barreras de protección de bioseguridad

Definición de la dimensión:

En general, el uso de barreras de protección de bioseguridad, como guantes, batas, mascarillas y gafas, es una práctica común en entornos de atención médica para prevenir la transmisión de enfermedades entre pacientes y personal médico. Estas medidas de protección ayudan a reducir el riesgo de infecciones nosocomiales y protegen tanto a los pacientes como al personal de salud. (INS, 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de	9.	4	4	4	

guantes el uso de mandil o mandilones calzado especial y gorra	10.	4	4	4	
	11.	4	4	4	
	12.	4	4	4	
	13.	4	4	4	
	14.	4	4	4	
	15.	4	4	4	
	16.	3	3	3	
	17.	4	4	4	
	18.	4	4	4	
	19.	4	4	4	
	20.	4	4	4	
21.	4	4	4		

Dimensión 3 Uso de medios de eliminación de residuos contaminados

Definición de la dimensión:

Es importante considerar que los residuos contaminados son aquellos materiales que han sido expuestos o sospechados de estar contaminados por agentes infecciosos. Estos residuos pueden contener microorganismos que representan un riesgo para la salud de las personas. Por otro lado, los residuos especiales son aquellos que presentan características potencialmente corrosivas, inflamables o tóxicas, ya sea en estado líquido o sólido, y que pueden causar daño a las personas que se expongan a ellos (Martina, 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
eliminación de residuos contaminados de acuerdo a su clasificación	22.	4	4	4	
	23.	4	4	4	
	24.	4	4	4	
	25.	4	4	4	
	26.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CACERES CORRALES, AGRIPINA DNI 23881539	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/07/95 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CACERES CORRALES, AGRIPINA DNI 23881539	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/07/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CACERES CORRALES, AGRIPINA DNI 23881539	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 10/02/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CACERES CORRALES, AGRIPINA DNI 23881539	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 16/01/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

ANEXO 6

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Variable01: Desempeño Profesional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	26

Base de datos prueba piloto variable 1

variable 01	NUMERO	PREG1	PREG2	PREG3	PREG4	PREG5	PREG6	PREG7	PREG8	PREG9	PREG10	PREG11	PREG12	PREG13	PREG14	PREG15	PREG16	PREG17	PREG18	PREG19	PREG20	PREG21	PREG22	PREG23	PREG24	PREG25	PREG26
desempeño profesional	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	1	2	3	1	1	2	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	3
	2	4	3	3	3	3	4	2	2	4	1	3	4	3	1	1	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4
	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	0	3	1	1	1	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
	5	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3
	6	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	7	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4
	8	2	2	3	3	3	3	4	2	3	0	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	2
	9	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
	10	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4

Anexo 7

Prueba de normalidad.

Tabla

Prueba de normalidad de las variables de desempeño profesional y uso de medidas de Bioseguridad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Desempeño Profesional	.155	106	.127	.912	106	.294
Variable Uso de Medidas de Bioseguridad	.250	106	.560	.837	106	.196

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla

Prueba de normalidad de las variables de desempeño profesional y dimensiones de desempeño profesional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión Competencia Laboral	.196	106	.840	.856	106	.101
Dimensión Ambiente para el Desarrollo	.135	106	.616	.920	106	.833
Dimensión Motivación de Desempeño	.208	106	.289	.856	106	.965
Variable Desempeño Profesional	.155	106	.127	.912	106	.294

a. Corrección de significación de Lilliefors

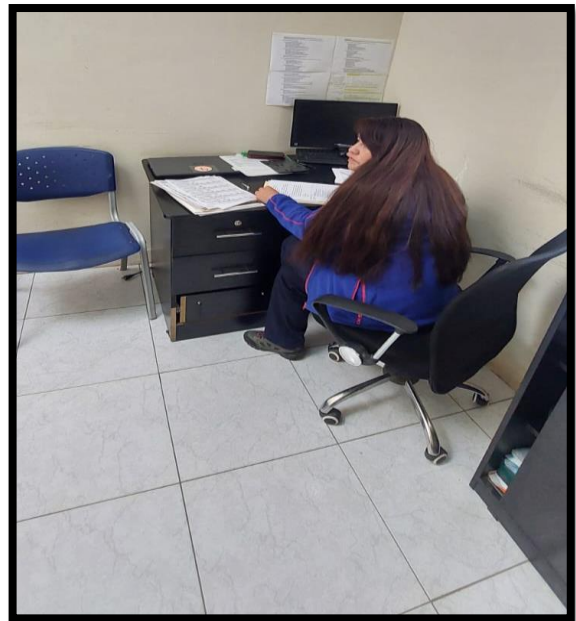
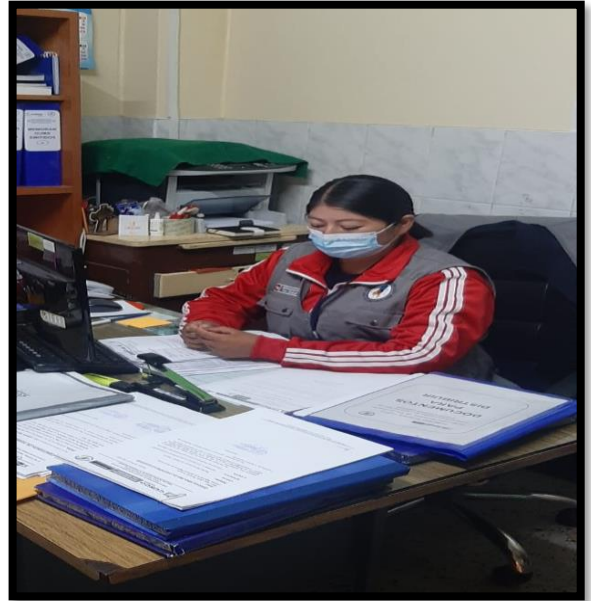
Tabla

Prueba de normalidad de las variables de uso de medidas de bioseguridad y dimensiones de uso de medidas de bioseguridad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión de Universalidad en el uso de las Medidas de Bioseguridad	.125	106	.326	.939	106	.109
Dimensión Uso Barreras de Protección de Bioseguridad	.297	106	.581	.770	106	.136
Dimensión Uso de Medidas de Eliminación de Residuos Contaminados	.207	106	.354	.839	106	.220
Variable Uso de Medidas de Bioseguridad	.250	106	.560	.837	106	.196

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 8 Evidencia fotográfica de prueba piloto



ANEXO 9
CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 12 de mayo de 2023

Carta P. 0166-2023-UCV-EPG-SP

M.C.

ROMULO AMILCAR TAIPE CRUZ

DIRECTOR EJECUTIVO

UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ACHAHUI VENTURA RAUL**; identificado(a) con DNI/CE N° 43863558 y código de matrícula N° 7002806674; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Desempeño profesional y uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud, Sicuani, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

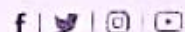
Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 10

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACION DE IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20527179221
UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD CANAS CANCHIS ESPINAR	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos M.C. ROMULO AMILCAR TAPE CRUZ	DNI: 02297986

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Desempeño profesional y uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud, Sicuani 2023	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos Raul Achahui Ventura	DNI: 43863558

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 18 de Mayo del 2023

Firma: _____



GOBIERNO REGIONAL UNICE
SECRETARÍA DE SALUD Y BIENESTAR
CANTÓN CANAS CANCHIS ESPINAR
M.C. Romulo A. Tape Cruz
DIRECTOR EJECUTIVO
C.M.F. 11167

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño profesional y uso de medidas de bioseguridad en los trabajadores de los centros de salud, Sicuani, 2023", cuyo autor es ACHAHUI VENTURA RAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID: 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 01-08-2023 12:56:26

Código documento Trilce: TRI - 0623447