



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el
departamento de patología clínica del Hospital III-1 Trujillo, 2023.**

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

AUTOR:

Bello Simon, Hector Alpidiano (orcid.org/0000-0002-3653-6929)

ASESORES:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)

Mtro. Mejia Falcon, Victor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo

A Dios; quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo en todo momento.

A mi Madre, que me ha enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi hermana y mi cuñado, que significan una parte muy importante en mi caminar.

A mis hijos que son mi principal motivación para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Me gustaría mostrar mi más sincero agradecimiento a:

La Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline y al Mtro. Mejía Falcón, Víctor Edicson; por su valiosa ayuda para culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y obtener una afable titulación profesional.

Al hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta; por permitirme el uso de sus instalaciones y poder llevar a cabo la ejecución de este trabajo.

A la Universidad César Vallejo; por haberme brindado la oportunidad de forjarme un futuro profesional con un enfoque humanitario.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el departamento de patología clínica del Hospital III-1 Trujillo, 2023.", cuyo autor es BELLO SIMON HECTOR ALPIDIANO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ELIANA JACKELINE GUZMÁN AVALOS DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 11- 01-2024 23:50:03

Código documento Trilce: TRI - 0704232





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BELLO SIMON HECTOR ALPIDIANO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el departamento de patología clínica del Hospital III-1 Trujillo, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BELLO SIMON HECTOR ALPIDIANO : 41723947 ORCID: 0000-0002-3653-6929	Firmado electrónicamente por: HBELLOBE24 el 08-07- 2024 22:33:52

Código documento Trilce: INV - 1485079



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización:	21
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.....	25
Tabla 2. Factores de riesgos laborales en el departamento de patología clínica de un Hospital III-1.....	25
Tabla 3. Desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.....	27
Tabla 4. Riesgo biológico y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.....	28
Tabla 5. Riesgo ergonómico y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.....	29
Tabla 6. Riesgo físico y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.....	30
Tabla 7. Riesgo químico y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.....	30
Tabla 8. Riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.....	31

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los factores de riesgos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1 Trujillo, 2023. La investigación fue de tipo aplicado, con un diseño no experimental transversal correlacional simple, la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. El instrumento empleado fue el cuestionario, el cual estuvo validado por expertos. Los resultados hallados fueron, una relación inversa entre los factores de riesgos laborales y desempeño laboral ($r = -0.784$; $p = 0.000$), así mismo en los factores de riesgo laboral la mayor frecuencia fue alto con 43.3% y en cuanto al desempeño laboral fue bajo con 36.7%. Así también se encontró una relación inversa entre los factores de riesgo biológico ($r = -.593$; $p = .001$), riesgo ergonómico ($r = -0.700$; $p = 0.000$), riesgo físico ($r = -0.558$; $p = 0.001$), riesgo químico ($r = -0.692$; $p = 0.000$) y riesgo psicosocial ($r = -0.617$; $p = 0.000$) con el desempeño laboral. Se concluye que los factores de riesgos laborales tienen una relación inversa alta y significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de salud del departamento de patología clínica ($r = -0.784$; $p = 0.000$).

Palabras clave: Factores de riesgos laborales, desempeño laboral, personal de salud.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between occupational risk factors and work performance in the health personnel of the clinical pathology department of a Hospital III-1 Trujillo, 2023. The research was of an applied type, with a design non-experimental transversal simple correlational, the sample was made up of 30 workers. The instrument used was the questionnaire, which was validated by experts. The results found were an inverse relationship between occupational risk factors and job performance ($r = -0.784$; $p = 0.000$), likewise in the occupational risk factors the highest frequency was high with 43.3% and in terms of job performance was low at 36.7%. Thus, an inverse relationship was also found between biological risk factors ($r = -.593$; $p=.001$), ergonomic risk ($r = -0.700$; $p = 0.000$), and physical risk ($r = -0.558$; $p = 0.001$), chemical risk ($r = -0.692$; $p = 0.000$) and psychosocial risk ($r = -0.617$; $p = 0.000$) with work performance. It is concluded that occupational risk factors have a high and significant inverse relationship with job performance in health workers in the clinical pathology department ($r = -0.784$; $p = 0.000$).

Keywords: Occupational risk factors, work performance, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

Las actividades que ejercen los trabajadores de la salud asistencial están continuamente expuestos a diversos riesgos laborales afectando directa o indirectamente su integridad y bienestar del trabajador; estando presente el miedo en el personal lo cual es preocupante en el momento de desempeñar adecuadamente sus funciones asignadas, propiciando de esta manera una mala atención. Por ello es imprescindible estar capacitado sobre los factores de riesgo dentro del área de trabajo y como se puede relacionar con el desempeño laboral.

En los factores de riesgo se debe tener en cuenta las medidas preventivas ya que cuando estas son menores se va incrementar el riesgo laboral Valderrama, (2022). De ahí la importancia que el personal de salud conozca los peligros que está expuesto durante el desarrollo de sus labores, así como las consecuencias que puede acarrear si sufriera alguno de ellos; como: la carga laboral y turnos de 12 horas o más está relacionado con el riesgo ergonómico y ésta a la vez con el bajo desempeño laboral Zamora, (2021), del mismo modo cuanto mayor sea el nivel de riesgo psicosocial menor será su desempeño Chambi, yTito, (2020), mientras el personal no se encuentre capacitado y los factores de riesgos se encuentren aumentados el desempeño laboral tendrá un nivel bajo; Luna, (2020).

En el ámbito internacional, Ochoa et. al (2020), reveló que los accidentes laborales por riesgos biológicos no se han avanzado mucho por disminuir mostrando una accidentabilidad de 24,6%, similares a otros reportes realizados en Arabia Saudita (2016), India (2009) y Polonia (2013) con una incidencia entre 24 y 32,5%.

En su informe del presente año la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que, aproximadamente tres millones de trabajadores fallecen por año; debido a los accidentes y patologías laborales, se registró un aumento del 5% en relación al año 2015. La mayor parte de muertes son por enfermedades laborales con 2,6 millones y los accidentes laborales son el motivo de otras 330,000 muertes. Según el presente informe, manifiesta que fallecen más

hombres que mujeres, siendo Asia y el Pacífico que registran mayor mortalidad laboral con el 63% a nivel global; debido a su población activa con que cuenta; OIT, (2023).

A nivel de Sudamérica, Ceballos, (2019) pudo evidenciar que aún falta realizar más investigación relacionado a los factores de riesgo presentados en el trabajo relacionado con otros países, acotando que las instituciones gubernamentales deberían promover e impulsar estudios con mayor alcance y mejor impacto en mejorar las situaciones de riesgo. Castro y Pacheco, (2021) encontró que en Ecuador los factores de riesgo laboral son muy altos; debido a falta de medidas preventivas.

En el ámbito nacional, Altamirano y Huamán, (2019), indica que; el trabajador que labora dentro del laboratorio se encuentra expuesto a diversos riesgos laborales hallando que el 19.2% corresponde a riesgo biológico, 14.4% riesgo químico, 29.5% riesgo físico, 18.3% riesgo ergonómico y 18.6% riesgo psicosocial. De igual manera; Gómez, (2022), encontró que el 81,8% del personal de laboratorio ha sufrido algún accidente en el desarrollo de su trabajo; siendo las de mayor exposición los riesgos físicos, químicos y biológicos en un 100%; además que, el 90,9% no hacen uso del equipo de protección personal afectando su desempeño laboral en las tareas encomendadas.

En el Perú la Ley N° 29783, donde considera la protección y bienestar del empleado como una prioridad fundamental, donde su propósito es prevenir los riesgos laborales lo que ayudará a disminuir o eliminar los altos índices de accidentes brindando mayor seguridad y un buen desempeño laboral.

En su informe del 2020, el Ministerio de Salud se presentaron un incremento de accidentes en los trabajadores, teniendo como mayor frecuencia a factores de riesgos químicos. En el departamento de Patología Clínica existe mayor exposición a los riesgos laborales como; agentes biológicos, químicos, físicos, ergonómicos y psicosocial, los cuales son empleados diariamente repercutiendo en el desempeño de su labor, planteando como problema general lo siguiente:

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1 Trujillo, Octubre – Diciembre 2023?. Así mismo se plantean los problemas específicos como: 1. ¿Cuáles son los factores de riesgos laborales del departamento de patología clínica de un Hospital III-1? 2. ¿Cuál es el desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1? 3. ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgos biológicos y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1? 4. ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgos ergonómicos y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1? 5. ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgos físicos y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1? 6. ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgos químicos y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1? 7. ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1?.

El presente trabajo se justifica, por qué; cumple con los cinco criterios publicados por Hernández, et. al (2014); es conveniente, porque el personal de salud del Departamento de Patología Clínica del Hospital III-1 Trujillo, se beneficiará directamente de los resultados de las variables; donde se está desarrollando esta investigación, para que podamos ayudar a abordar y hacer sugerencias para mejorar esta investigación. Dada su relevancia social, esto tiene sentido, ya que mejorar el ambiente de trabajo puede beneficiar enormemente a los trabajadores al mejorar sus condiciones laborales, así como su desempeño óptimo para una mejor calidad del servicio. Desde su perspectiva teórica, esto tiene sentido; por tanto, reúne teorías relacionadas con el estudio de dos variables. Tiene un carácter práctico, por lo que se realizarán actividades en estudios de recolectar datos para validar los

cuestionarios, como otras situaciones. También tiene naturaleza metodológica por qué; la naturaleza de la información, está determinada por una secuencia los pasos que hay que cumplir para realizar una investigación.

Es importante comprender la situación de las variables en estudio y que sirva como precedente para futuras investigaciones que beneficiarían indirectamente a los trabajadores y pacientes, en base a esto como objetivo general se plantea; Determinar la relación entre los factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1 Trujillo, 2023. Y como objetivos específicos se tiene; objetivo específico 1. Identificar los factores de riesgos laborales del departamento de patología clínica de un Hospital III-1. Objetivo específico 2. Identificar el desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1. Objetivo específico 3. Identificar la relación entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgos biológicos y el desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1. Objetivo específico 4. Identificar la relación entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgos ergonómicos y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1. Objetivo específico 5. Identificar la relación entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgos físicos y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1. Objetivo específico 6. Identificar la relación entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgos químicos y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1. Objetivo específico 7. Identificar la relación entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.

En cuanto a la hipótesis general se tiene: La relación es significativa entre los factores de riesgos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1 Trujillo, 2023. Como Hipótesis específica se tiene HE 1. La relación es significativa entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgos biológicos y desempeño

laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1. HE 2. La relación es significativa entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgos ergonómicos y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1. HE 3. La relación es significativa entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgos físicos y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1. HE 4. La relación es significativa entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgos químicos y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1. HE 5. La relación es significativa entre los factores de riesgos laborales dimensión riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.

II. MARCO TEÓRICO

Con el propósito de brindar un mejor sustento en esta investigación se describen investigaciones previas y relevantes, vinculados al tema de este estudio; haciendo mención los trabajos encontrados a nivel internacional, como es el de Valdés, (2019) en Cuba, realizó un estudio teniendo como propósito describir los incidentes vinculados con el peligro biológico reportados en los laboratorios clínicos de atención primaria de salud de los policlínicos docentes A, B y C durante el lapso que abarca desde enero de 2013 hasta enero de 2018.; teniendo un diseño descriptivo – retrospectivo; donde participaron 37 trabajadores; como instrumento utilizó una encuesta para su obtención de datos; teniendo como resultado 16 accidentes de los cuales el 25% fueron producidos por material punzocortante, siendo la extracción de sangre con un 37,5% como la actividad de mayor accidentalidad. Concluyó que durante el proceso del estudio evidenció el desinterés del trabajador en estar capacitado para poder realizar una medida correctiva más eficaz.

Fernández y Peñarrieta, (2019) en Ecuador, en su tesis donde consistió en Identificar los elementos de riesgo laboral presentes en el laboratorio de Biología Molecular de la ESPAM MFL. Este estudio tuvo a 3 trabajadores como muestra, se obtuvo los datos a través de una encuesta. Se halló que los empleados de laboratorio se encuentran expuestos a los accidentes laborales, siendo de mayor incidencia en el manejo de punzo-cortantes, aerosoles, químicos y muestras biológicas. En su conclusión manifiesta que no contaban con un manual destinado a la protección ante los riesgos laborales; lo cual fue elaborado para que sea aplicado para el bienestar y seguridad del personal.

López y Cumbreira, (2019) en Panamá, donde tuvo como propósito, analizar la percepción de riesgos laborales entre el personal de salud en el nivel primario de atención, marcando el inicio de futuras investigaciones en este ámbito. Es un estudio descriptivo transversal, haciendo uso del cuestionario como instrumento y teniendo conformada su muestra por 336 funcionarios de la salud. El resultado hallado fue que 74.1%, manifiesta riesgo físico, 48% R.

químico, 44% R. biológico, 63% R. ergonómico y el 69% R. psicosocial, siendo estas dos últimas no significativas.

Como antecedentes de nivel nacional se consideró a los trabajos de:

Custodio, (2022) Lima; en su tesis, donde el propósito de estudio fue; Determinar cómo se relaciona el riesgo laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú, 2021. El trabajo desarrollado donde su diseño es no experimental de corte transversal, el cuestionario sirvió de instrumento en la recolección de datos usado en 120 individuos que tuvo como muestra. Como resultado obtenido el 88% para el riesgo biológico, 62% el riesgo químico y 65% el riesgo ergonómico fue considerados como bueno; así como también el desempeño. Así mismo concluye que, existe una relación significativa entre el riesgo laboral y el desempeño.

García, (2022) en Lima, donde su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores de riesgos ocupacionales y el desempeño profesional en el personal de salud de un laboratorio clínico. Este estudio tuvo un diseño transversal no experimental, donde fueron 71 participantes como muestra. Como instrumento utilizado fue una encuesta. Los resultados fueron que el 71.8% refieren que son de manera regular los riesgos ocupacionales y el 39.4% refieren que el desempeño profesional es deficiente. Concluyendo con una relación significativa entre ambas variables. Está claro que; cuando aumenta el riesgo, el rendimiento por lo contrario disminuye.

Gómez, (2022) Piura; en su estudio de interés tuvo como propósito, determinar los factores de riesgo ocupacional en trabajadores que laboran en el laboratorio clínico de un Hospital Público – Piura- 2019. Siendo una investigación básica, teniendo como diseño no experimental de corte transversal descriptiva simple. Para recopilar los datos empleó la encuesta en 11 trabajadores que fue la muestra para este estudio. Como resultado mostró que el 81.8% ha sufrido algún accidente y el 18.2 no ha sufrido algún accidente. El 100% de los trabajadores está expuesto a los factores de riesgo

ocupacional; así mismo el 9.1% hace uso del equipo de protección y el 90.9% no lo utiliza, por otro lado, no cuentan con un ambiente distribuido adecuadamente.

Díaz, (2021) en Ayacucho – Perú, en su tesis tiene como propósito determinar la relación entre el desempeño gerencial y la exposición a riesgos laborales en el Personal Asistencial, del Hospital de Sivia, Ayacucho – 2019. Siendo este estudio de un diseño no experimental de corte transversal, en donde participaron 44 colaboradores, para obtener los datos usó un cuestionario. En el resultado se mostró que el 66.7% percibe una exposición de riesgo laboral medio, el 27.3% bajo y 6.1% alto; así mismo, 21.2% indicaron una exposición a un riesgo biológico, el 66.7% riesgo químico bajo, el 51.5% riesgo psicosocial medio y el 54.5% riesgo ergonómico de nivel medio, llegando a concluir con una correlación inversa moderada. El autor de esta investigación termina diciendo que, en tanto disminuye el desempeño aumenta el riesgo laboral.

Namay, (2021) Lima, en su investigación realizada y su objetivo fue, establecer la relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño. Es un trabajo de investigación básica, su diseño es no experimental transversal correlacional. La muestra lo conformaron 35 trabajadores. El resultado hallado se encontró que el 77% manifestó un riesgo psicosocial medio, el 14% nivel bajo y 9% nivel alto. En cuanto al desempeño el 51% fue regular, el 40% bueno y 9% con un desempeño bajo. Donde concluyó afirmando que, si existe relación entre las variables; tanto más aumenta el riesgo psicosocial el desempeño por lo contrario será menor.

Quispe, (2021) en Lima – Perú, el propósito de su investigación fue, determinar si existe relación entre riesgos laborales y estrés en trabajadores de laboratorio de los centros de salud de nivel I, de la Dirección de Redes Integradas de Salud, Lima Centro. Es un estudio con diseño correlacional simple, como muestra tuvo 71 empleados, donde empleó un cuestionario en la recopilación de sus datos. Con respecto al riesgo laboral los resultados encontrados fueron 22.5% riesgo bajo, 54.9% medio y 22.5% alto; en cuanto

a la frecuencia y porcentaje elevados en los riesgos laborales se halló; el 40.9% riesgo físico medio, el 52.1% riesgo químico medio, el 46.5% un riesgo biológico bajo, el 62% un riesgo ergonómico medio y el 46.5% un riesgo psicosocial bajo; llegando a concluir que están directamente relacionados ambas variables de estudio.

Yapías, (2021) Lima – Perú, su interés en este estudio fue; determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal laboratorio clínico HFMS en tiempos COVID-19, Tarma 2020. Este estudio consta de un diseño no experimental transversal, utilizando como instrumento la encuesta en 30 personas de laboratorio clínico que tuvo como muestra de estudio, donde halló que, el 60% refiere un nivel medio para la variable riesgo psicosocial, 26.7% alto y 13.3% bajo. De acuerdo al desempeño laboral 70% considera nivel medio, 20% de nivel alto y 10% de nivel bajo. De acuerdo a lo hallado pudo concluir que, muestra una relación significativa entre el riesgo psicosocial y el desempeño.

Oscátegui, (2020) Lima – Perú, en su investigación que tuvo como propósito determinar la relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto de Salud 2019. Siendo un estudio transeccional - correlacional, aplicando un cuestionario en una población de 35 trabajadores. Se halló que el 74.3% de colaboradores no había recibido alguna capacitación respecto a las variables de estudio, el riesgo laboral fue alto con un 71.5% y el desempeño en un 62.9% fue bueno; concluyendo la ausencia de una relación representativa entre ambas variables.

Quintana, (2020) el objetivo de su investigación fue, determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao 2020. El estudio realizado es de tipo básico correlacional no experimental, para la obtención de los datos hizo uso del cuestionario, que lo aplicó en 60 profesionales sanitarios, quienes fueron la muestra de estudio. El resultado hallado muestra una significancia de ($p = ,000$) corroborando una relación significativa, con una correlación

inversa moderada ($r=-,587$); el autor concluye en cuanto el riesgo psicosocial se encuentra aumentado el desempeño disminuye.

Cardenas, (2021) Piura - Perú; en su trabajo que tuvo como interés, establecer la relación entre los factores de riesgo y el desempeño laboral del personal de enfermería. Concerniente al estudio se tiene que fue de tipo aplicada donde su diseño es no experimental descriptiva y correlacional, 58 trabajadoras que laboran en las unidades de hospitalización fueron quienes conformaron la muestra, el instrumento usado fue la encuesta que fue aplicada en la obtención de la información. Como resultado halló; una correlación negativa moderada significativa ($r=-,524$; $p=,000$), entre los factores de riesgo y desempeño, así mismo encontró una correlación inversa no significativa ($r=-,239$; $p=,071$) entre los riesgos biológicos y el desempeño.

Kieffer, (2019) en Lima – Perú; en su tesis cuyo fin fue, determinar la relación existente entre el riesgo laboral y las competencias profesionales del personal de laboratorio. El estudio realizado es no experimental, transeccional, 100 personas fueron tomadas como muestra; utilizó un cuestionario en la recolección de datos. Como resultado observó al riesgo laboral un 49% que indicaron un nivel medio; mientras que para la competencia profesional el 44% un nivel regular, concluyendo que si existe una relación representativa que a mayor riesgo menor es la competencia.

López, (2018) en Lima – Perú, en su tesis realizado; donde el objetivo fue determinar la relación de influencia entre Factores de Riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas del 2017. Consta con un diseño no experimental, aplicando el cuestionario como instrumento a 50 trabajadores tecnólogos médicos. Como resultado al riesgo ergonómico fue de nivel medio con el 52%; mientras que el desempeño laboral es de nivel destacado con el 90%; Concluyendo que existía una relación negativa y baja entre ergonomía y desempeño laboral; mientras se incrementan los riesgos, el desempeño disminuye.

A nivel local se consideró los siguientes antecedentes:

Zapata, (2021) en Trujillo - Perú, en la tesis donde su interés de estudio fue; determinar la relación entre la condición de factores de riesgos laborales y el desempeño; con un diseño de estudio no experimental transversal, considerando como muestra a 50 trabajadores. Se usó el cuestionario para recolectar los datos. En el resultado obtenido se mostró una relación significativamente alta, entre las variables de estudio; así mismo reportó que el 32.0% reportaron un nivel alto de los factores de riesgo, 64.0% un nivel medio y 4.0% un nivel bajo, llegando a concluir; donde la mayor parte del personal carece de conocimiento concerniente a riesgos laborales lo que influye en su desempeño laboral.

Las teorías relacionadas a este estudio podemos mencionar:

Es de suma importancia comprender los factores de riesgo del personal de patología clínica, ya que se han realizado diversos estudios que hablan del peligro que existe continuamente en el laboratorio; debido a que está expuesto el trabajador a diversos agentes poniendo en peligro su vida. Un accidente de trabajo es ese evento donde la actividad laboral resulta en lesión o muerte; se denomina incidente cuando no ha producido lesión.

Fajardo y Solarte, (2016) Resaltaron que las pruebas clínicas, donde diferentes especialidades médicas tienen el mismo propósito, son de gran utilidad como herramienta de diagnóstico; por otro lado, suelen plantear muchos riesgos laborales porque manipulan diferentes muestras de pacientes con o sin enfermedad, desempeñando los trabajadores un papel importante en la gestión que realiza el laboratorio clínico.

De la Sota y López, (2021) hace mención sobre el riesgo laboral diciendo que, es la probabilidad que un empleado sufra determinados daños a consecuencia del trabajo. A pesar que la tecnología está avanzando, la necesidad de la mano del hombre es aún irremplazable en los procedimientos de patología clínica, poniéndose en riesgo a diversos peligros para su salud. Así mismo también define a los factores de riesgo como; todos los factores o variables que existen en el trabajo y que pueden provocar un deterioro en el nivel de

salud de los trabajadores; por tal motivo se enfatiza en realizar estudios sobre los factores de riesgo para disminuir los riesgos y daños en el trabajador.

Los factores de riesgos laborales; se fundamenta en las siguientes teorías:

Teoría de la causalidad múltiple; esta teoría establece que puede haber múltiples causas y factores que conducen a cada riesgo y que alguna combinación de esta causa el accidente. Para esta teoría, el comportamiento y el ambiente de trabajo son los factores que conducen a los accidentes.

Teoría de la causalidad pura; Indica que la probabilidad de ser víctima de un accidente no lo determina el lugar donde se encuentre el trabajador, donde no podemos descartar que la causa que provocaron el accidente esté dada por una sola muestra. Dicha teoría sostiene que los accidentes ocurren debido a eventos aleatorios puestos en marcha por Heinrich y que no hubo ninguna intervención para prevenir el accidente.

Los factores de riesgos laborales, vienen siendo aquellas circunstancias que conducen a un riesgo laboral. Podemos mencionar que existe diferentes factores tal como: de seguridad, de origen biológico, químico, físico, medio-ambientales o según el proceso y desarrollo del trabajo Cañada, et. al. (2012).

Riesgo: Es la posibilidad de exposición a un evento inminentemente peligroso, que puede ocurrir en un lugar específico y puede causar daño a una o más personas; podemos decir que mide el peligro que existe en el medio ambiente así como el daño provocado en la persona. Tal cual lo refiere el sociólogo alemán Niklas Luhmann (1998), el peligro, viene a ser el resultado de una decisión deficiente y descabellada como resultado a exposición de eventos al medio ambiente al tomar decisiones; Martínez, (2020).

Riesgos Laborales: se explica como aquellas circunstancias capaces de cambiar su equilibrio psicológico, físico o social, resultante de una actividad laboral específica. Los trabajadores pueden padecer lesiones menores como resultado de actividades laborales. La magnitud de estos riesgos laborales va

a depender de la posibilidad y gravedad de dicha enfermedad o lesión suscitadas durante la actividad laboral. Cañada et. al, (2012).

Posteriormente, se hará el análisis de dimensiones y métodos de medición y evaluación desde la perspectiva de diferentes autores. Esta será la introducción a la propuesta de los modelos Likert que sustentan este estudio.

Como primera dimensión referente a la variable factores de riesgos laborales son los riesgos biológicos; son aquellos agentes biológicos capaces de atravesar la piel e ingresar al cuerpo por medio de diferentes vías, puede ser por inhalación, ingestión, derrame sobre piel o mucosas, rotura de la barrera epitelial por objetos punzocortantes y mordeduras y arañazos de animales. Se puede como riesgo biológico a estar expuesto a microorganismos capaces de provocar determinado tipo de infecciones, alergias o intoxicaciones. Ena et al, (2010). También podemos considerar el riesgo biológico como la combinación de las probabilidades de sufrir una lesión y la gravedad de la lesión sufrida, donde la fuente es una sustancia biológica o toxina Guía ISO/IEC 51:2014; Citado por: Martínez, (2015).

La bioseguridad por el personal de salud debe incluir a todo fluido corporal humano o animal, a través del uso de guantes, mandil, cofia, lentes, mascarilla y lavado de manos pre y post por cada tarea realizada. Así mismo, evitar reencapsular las agujas, eliminar correctamente los objetos punzocortantes en depósitos rígidos y desinfecte las superficies de trabajo. Cumplir con el calendario de vacunación contra la hepatitis B, sarampión, rubeola, tétanos, tuberculosis, difteria y conocer el manejo ante un accidente de riesgo biológico, Instituto Nacional de Salud, (2005).

Los expertos en salud que trabajan en el sector asistencial están constantemente expuesto a fluidos orgánicos por la atención a los pacientes y/o manipulación de muestras biológicas, por ello tomar las medidas preventivas de bioseguridad, por lo contrario, el riesgo y el daño tendrá gran relevancia sobre el trabajador.

En este sentido la Organización Panamericana de la Salud (OPS), afirma que los líquidos corporales presentan un elevado riesgo, así como su posible transmisión VIH, hepatitis B y C entre otros. Los fluidos riesgos habituales que enfrenta el personal de salud incluyen: la exposición a la sangre, líquidos corporales, secreciones (secreción vaginal, uretral, bronquial, esputo) y heces.

Como segunda dimensión tenemos los riesgos químicos; a menudo surgen peligros por usar ciertos químicos en el laboratorio, causando así el “síndrome de la mano seca”, que causa sequedad aguda de los dedos debido al lavado frecuente y en ocasiones causa dermatitis por el uso de guantes de látex Rodríguez, (2013). La clorhexidina comúnmente usada para el lavado de manos en los hospitales, siendo un antiséptico y desinfectante el cual puede provocar alergia, urticaria o reacciones anafilácticas.

Los riesgos químicos han demostrado ser importantes en todos los ámbitos hospitalarios, ya que los trabajadores pueden absorber productos químicos mientras están manipulando o en estrecha proximidad. Los gases anestésicos, conservantes, reactivos citotóxicos y preparados microbiológicos que causan efectos nocivos a los trabajadores dependiendo de la cantidad empleado, procesamiento, presentación, empresa y medidas preventivas así como de protección adoptadas por el trabajador, Marcelo y Mayta,(2015).

La tercera dimensión se refiere a los riesgos físicos; que pueden ser definidos como cualquier energía que está inmerso en el área de trabajo puede causar lesiones al empleado; dependiendo las características de los factores provocados por el ambiente en el área de trabajo, estos pueden ser ruidos, vibraciones, iluminación, ventilación y aire acondicionado.

Ruido; es un sonido que causa daño en el trabajo, pero no lo es crear riesgos en todas las actividades; algunas tareas el ruido de alta intensidad puede afectar la concentración, convirtiéndose en un obstáculo para su desarrollo. En otros aspectos, el ruido constante se convierte en una molestia

afectando el desempeño en su tarea asignada. Esto se basa en el nivel de audición del empleado y la probabilidad de presentar sordera.

Con respecto a la temperatura del área de trabajo deben ser adecuadas para un buen desempeño en sus funciones. Siendo la temperatura corporal de 37°C, sin considerar el aumento de temperatura corporal durante el desarrollo de la tarea mediante el cual va a generar calor debiendo ser disipado y mantener el cuerpo a una temperatura normal, el calor puede originar un aumento progresivo del ritmo cardiaco ocasionando fatiga y cansancio, también puede provocar estrés térmico originando sudoración, produciendo un desequilibrio hidroelectrolítico Rosero, (2016).

Concerniente a la iluminación; viene a ser la producción de luz artificial para iluminar un espacio, contar con una luz adecuada es tener una buena luminosidad en el área de trabajo para la realización de la tarea. Para quienes que realicen actividades que requieren alta visión y sensibilidad la iluminación debe ser de 1.000 a 10.000 luxes. Una iluminación inadecuada es causa de cansancio intelectual y visual, irritabilidad, errores, así como; una deficiencia en la calidad y la producción, Rosero (2016).

La cuarta dimensión son los riesgos ergonómicos; son aquellos sucesos que se dan en el trabajador con dolencias físicas, como lumbalgias u otros eventos dentro del área de labores. (p.87) Jurado, (2014).

La ergonomía; se trata de la conexión que existe entre el organismo humano y su entorno de trabajo. Desde varios años atrás que se viene modificando el concepto; Wickens (1984), en donde el hombre necesita diseñar máquinas para mejorar sus dificultades del usuario. Clark y Corlett; también acotan diciendo que la ergonomía estudia las destrezas y rasgos del ser humano que afectan el modelo de los equipos, los sistemas y trabajo, su propósito es aumentar su desempeño, seguridad y un ambiente laboral más saludable y productivo; Cañada, et al. (2012).

Así mismo; el Ministerio de Trabajo elaboró la Norma Básica de Ergonomía, poniendo a disposición y cumplimiento para las empresas y ser aplicadas en

sus diversas áreas y puestos de trabajo, lo cual será muy beneficioso para el bienestar del trabajador Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, (2008).

Estos factores de riesgos ergonómicos están asociados con lesiones musculoesqueléticas, por lo general, se trata de enfermedades profesionales con alta prevalencia y morbilidad, siendo en su gran mayoría el motivo de incapacidad permanente en el personal de salud. Los riesgos ergonómicos pueden variar, por ejemplo: correcciones posturales, movimientos forzados inadecuados, movimientos repetitivos, manipulación y transporte de carga; Secretaría de Salud Laboral, (2011).

La quinta dimensión es los riesgos psicosociales; es una situación de la estructura del lugar donde se desempeña el trabajador dentro de la empresa con el riesgo potencial de causar perjuicio afectando su bienestar de los empleados (p.4). Moriano, (2019). Por otro lado, se afirma que el incremento de tarea mental por una presión en el trabajo, constituye un riesgo permanente en los trabajadores de la salud; el estrés provoca una fuerte tensión debido a la asociación con el dolor de la enfermedad o la muerte, una carga extrema provocada por trabajar en turnos nocturnos o irse de vacaciones para la gran mayoría de las personas. (p.87). Jurado, (2017).

Los riesgos psicosociales están interconectados con el desempeño laboral de manera conjunta y el rendimiento laboral de las personas, como buenas relaciones interpersonales, dirección y la educación organizacional. Ambos fenómenos pueden tener un impacto negativo o positivo que pueden afectar su labor (Romero-Buj, (2008); Robbins & Judge, (2014); Quijano, (2006)).

Chiavenato (2004), considera que el desempeño laboral se refiere al comportamiento de los empleados que se esfuerzan por alcanzar sus metas que se ha fijado, constituyendo una personal para lograr las metas, que consta de una serie características personales. Definiendo al desempeño nos dice que, el desempeño es la eficacia de las personas que trabajan en una organización, que es esencial para el funcionamiento de la organización, de personas con un trabajo excelente y un gusto por el trabajo que realiza.

Entonces podemos decir que, el comportamiento del ser humano viene a ser la unión de sus acciones y sus consecuencias, teniendo que iniciar un cambio en lo que se hace para que pueda medirse y observarse el resultado. La eficiencia lo define al desempeño laboral, como, la capacidad del ser humano para producir, realizar, desarrollar, completar y producir una tarea en el menor tiempo, reduciendo esfuerzos y con más calidad, para lograr que lo planificado conduzca a mejores resultados laborales.

Así mismo, García (2021) también hace mención sobre el desempeño laboral definiéndolo como; la actitud de los empleados que están identificados con los propósitos de la empresa, y pueden medirse a través de las habilidades y contribuciones del trabajador. (p. 15). Podemos decir que hay una interrelación entre el comportamiento y las cualidades o habilidades adoptadas por cada individuo y que está ligada con el trabajo y la empresa en conjunto, poniendo realce el cumplimiento de las metas señaladas.

De la misma manera Gilbert, (2003) refirió que; “los logros señalados van incrementar el desempeño aumentando aún más cuando son difíciles pero aceptadas”. Varias investigaciones han demostrado prevalencia de los resultados puntuales y desafiantes como una fuerza motivadora. Si bien es cierto que no podemos implantar su colaboración de los empleados en la elaboración de las metas, su colaboración es mejor que simplemente establecer objetivos cuando se obtiene resistencia a aceptar los desafíos más complicados.

De acuerdo a, Drucker, (2003) establece que “el desempeño debe ser una parte central de la organización, existiendo estándares comunes de desempeño del equipo, ya sea de manera individual o profesional” (p. 311).

De acuerdo a la teoría de la equidad, se puede afirmar que el desempeño está vinculado con las percepciones de los trabajadores sobre el trato recibido. De hecho, este conocimiento se traduce en buena voluntad, lealtad y aumento de la productividad dentro de la organización. La mayoría de las veces, este sentimiento es un estado psíquico más que una percepción basada en la realidad; pero sí significa que una actitud buena y honesta es esencial.

Teniendo una comunicación buena entre todas las áreas o niveles de la organización va a marcar una diferencia. Klingner y Nabaldian, (2002).

Robbins y Judge (2014), afirman que el desempeño es la forma en que se cumple el trabajo asignado mediante el esfuerzo, teniendo en cuenta aspectos cívicos, como la capacidad de aspirar a ser suficientemente productivos en el marco de los objetivos fijados (p.65).

Asimismo, mencionaron tres aspectos de la verificación del desempeño de los empleados. El primer aspecto es el desempeño de funciones, que hace referencia al cumplimiento de deberes y responsabilidades de la empresa hacia los empleados. Como indicadores en este aspecto son: Conocimiento práctico, se refiere al conocimiento que los empleados necesitan adquirir para desempeñar sus funciones. La capacidad analítica se despierta cuando se despierta la capacidad natural del colaborador para distinguir situaciones que se presentan en el ámbito de su actividad. (p.236).

De acuerdo a la variable desempeño laboral, se plantean las dimensiones siguientes:

Desempeño de la tarea: Viene a ser el desempeño de tareas y deberes laborales basado en las habilidades y conocimientos involucrados en la tarea descrita para cada puesto directa o indirectamente contribuye a la organización.

Así mismo, existen dos categorías de comportamiento, la primera relacionada con el proceso de transformar recursos en productos o servicios de la organización y beneficiarse de ello, mientras que la segunda categoría incluye actividades que apoyan el núcleo técnico, Koopmans y otros (2011).

En tanto al civismo: La ciudadanía abarca acciones que mejoran el entorno psicológico de una organización, como ayudar a los demás sin pedir ayuda, apoyar los objetivos de la organización, mostrar respeto a los compañeros de trabajo, ofrecer aportaciones constructivas y promover un comportamiento positivo.

También al desempeño se le conoce como uno de los aspectos de la eficiencia en el trabajo, específicamente el civismo, que puede entenderse como la orientación del propio comportamiento y acciones del empleado en la ejecución de información y conocimientos adecuados para el trabajo. Robbins y Judge, (2014) (p.258).

Así también la productividad según, Prokopenko (1989), es la conexión que se da mediante los recursos obtenidos y la materia utilizada para obtener estos recursos en un método de fabricación, producción o servicios. De tal modo que la productividad puede definirse como el adecuado uso de los recursos primarios en el procedimiento de producción de diversos bienes y servicios. Por lo que, en cuanto más sea la productividad quiere decir que se obtendrá una cantidad mayor con los mismos recursos señalados o lograr aumentar la producción y calidad con los mismos insumos.

Así mismo; mientras haga uso del menor tiempo en lograr su objetivo planeado, más productivo será el trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

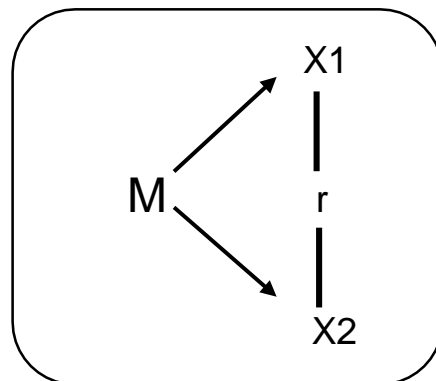
3.1.1. Tipo de investigación:

Este estudio es de tipo aplicada, por lo que busca la aplicación de los conocimientos adquiridos siendo el foco de este trabajo de investigación, mientras que otros campos se desarrollan mediante la implementación y sistematización de prácticas basadas en la investigación. Vargas, (2009).

3.1.2. Diseño de investigación:

Consta de un diseño no experimental transversal correlacional simple, por lo que el estudio no buscó cambiar la condición de las variables y sólo fue observado a través del examen de la información durante un período de tiempo determinado de acuerdo con la aplicación del cuestionario a las variables Hernández, Fernández, y Baptista, (2014).

El diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

X1 = Medición de los factores de riesgos laborales

X2= Medición del desempeño laboral

r =Relación que existe entre las variables

3.2. Variables y operacionalización:

Variables

Variable 1: Factores de riesgos laborales, comprende cinco dimensiones; Riesgos biológicos, R. ergonómicos, R. físicos, R. químicos y R. psicosocial.

Variable 2: Desempeño laboral, esta variable comprende tres dimensiones; desempeño de la tarea, civismo y productividad.

La operacionalización de las variables se realizó y se alojó en el anexo 1.

3.3. Población, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población:

La población de estudio fue de 30 trabajadores asistenciales del departamento de patología clínica, los mismos que participaron como muestra.

Criterios de inclusión:

- trabajador que aceptó voluntariamente la encuesta.
- Personal de salud que se encontraba contratado bajo el régimen 276, 728 o CAS indeterminado.
- Personal de salud que se encuentra laborando al menos cuatro meses de antigüedad.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que evadieron su participación voluntaria para la encuesta.
- Personal de salud con contrato por terceros.
- Personal de salud que se encontraba de vacaciones.

3.3.2. Muestreo:

Este trabajo de investigación empleó un método de muestreo no probabilístico basado en la conveniencia, por lo que la muestra

estuvo seleccionada por todo el personal asistencial del departamento de patología clínica que cumplieron los criterios establecidos, su fácil acceso y proximidad; que facilitó a conocer mejor el comportamiento de las variables. Hernández-Sampieri, (2018)

3.3.3. Unidad de análisis:

Se consideró a cada uno de los trabajadores asistenciales que laboran dentro del departamento de patología clínica del Hospital III-1 Trujillo, y quienes cumplieron los requisitos definidos tanto por los criterios de inclusión como por los de exclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

- **Técnica de recolección de datos:**

Para la recopilación de los datos se usó como técnica la encuesta, para facilitar con el estudio de variables y recoger los datos directo de los participantes en este estudio (Hernández-Sampieri, 2018)

- **Instrumento de medición:**

Para medir la primera variable; factores de riesgos laborales se usó el tipo de instrumento cuestionario, así como la escala de Likert, dicho instrumento está conformado por 18 ítems, cinco opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), cinco dimensiones (riesgos biológicos, ergonómicos, físicos, químicos y psicosocial), su valoración fue (alto, medio y bajo) con un puntaje total de 90.

Para su validación participaron tres expertos (anexo 3) y para su confiabilidad se realizó la prueba piloto con 20 trabajadores de un nosocomio similar al estudiado, aplicando la prueba estadística Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado un índice de 0.996, que de

acuerdo a los parámetros establecidos, se califica como excelente confiabilidad, corroborándose que la información que se obtendrá será confiable (Anexo 4).

De la misma manera, para medir la segunda variable; desempeño laboral se usó el tipo de instrumento cuestionario, así como la escala de Likert, dicho instrumento está conformado por 15 preguntas, cinco opciones para responder (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), tres dimensiones (desempeño de la tarea, civismo y productividad), su valoración fue (alto, medio y bajo) con un puntaje total de 75.

Para su validación participaron tres expertos (anexo 3) y para su confiabilidad se realizó la prueba piloto con 20 trabajadores de un nosocomio similar al estudiado, haciendo uso de la prueba estadística Alfa de Cronbach se obtuvo un índice de 0.887, que es calificado como excelente confiabilidad, teniendo los ítems una consistencia interna y afirmando que la información que se obtendrá será confiable (Anexo 4).

3.5. Procedimiento:

Se solicitó la autorización de la institución para su ejecución del estudio, con la autorización aceptada, se procedió a captar el personal de salud asistencial en el Departamento de Patología Clínica; a quienes se les explicó sobre el desarrollo del estudio y acogiendo su interés de colaboración se procedió a realizar la encuesta. Personalmente se formuló las preguntas de manera individual y su respuesta fue registrado por el mismo entrevistador en el cuestionario, el tiempo empleado fue de 10 minutos por participante; así mismo, conservando el anonimato de cada uno de los colaboradores. Posteriormente con los datos obtenidos se procedió a su respectivo proceso y análisis.

3.6. Método de análisis de datos:

Para el análisis de los datos obtenidos se utilizaron hojas de cálculo Excel y el paquete estadístico SPSS v.25. En cuanto al análisis descriptivo; se utilizó las frecuencias relativas y absolutas, así también se realizó un análisis inferencial en el cual se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman considerando un $p = <0.05$ para considerar significativa la relación.

Los resultados se presentaron en tablas de una y doble entrada.

3.7. Aspectos éticos:

Este trabajo es consistente con los principios éticos de autonomía, confidencialidad y seguridad de los trabajadores de salud descritos en el informe de Belmont, (1963). Del mismo modo; adhiere a los principios del Comité de Ética en Investigación de la Pontificia Universidad Católica del Perú sobre; respeto, compasión, justicia, integridad científica y responsabilidad, Millán Falconí y otros, (2017).

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.

Factores de riesgos laborales	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Bajo	0	0.0%	1	3.3%	4	13.3%	5	16.7%	r = -,784
Medio	1	3.3%	8	26.7%	3	10.0%	12	40.0%	
Alto	10	33.3%	3	10.0%	0	0.0%	13	43.3%	
Total	11	36.7%	12	40.0%	7	23.3%	30	100.0%	p = ,000

Nota: En la tabla se muestra la relación entre factores de riesgos laborales y desempeño laboral.

Como se evidencia en la Tabla 1, el 33.3% del personal asistencial percibió un nivel elevado de factores de riesgo laboral y muestra un desempeño laboral bajo, mientras que el 26.7% sostiene que los factores de riesgo laboral se encuentran en un nivel intermedio y experimenta un desempeño laboral también intermedio. Por otro lado, el 13.3% consideró que los factores de riesgo son bajos, mostrando, un desempeño laboral elevado. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r=-0.784$; $p=0.000$) indica una relación inversa, fuerte y estadísticamente significativa entre los factores de riesgo laboral y desempeño laboral.

Los factores de riesgos laborales son elevados en los niveles medio y alto lo cual no es beneficioso para el personal de salud, la misma que se puede disminuir a través de capacitaciones, uso correcto de equipos e implementos de protección, concientizar al personal asistencial en relación a los elementos de riesgo presentes en el ejercicio de sus funciones.

Tabla 2.

Factores de riesgos laborales en el departamento de patología clínica de un Hospital III-1.

Factores de riesgo laboral	N	%
Bajo	5	16.7%
Medio	12	40.0%
Alto	13	43.3%
Total	30	100.0%

Nota: En la tabla se muestra las frecuencias de los factores de riesgos laborales.

La presente tabla muestra que, el 43.3% del personal asistencial manifestaron que los factores de riesgos laborales muestran un nivel alto en área laboral, seguido del 40.0% de los trabajadores que lo consideraron un nivel medio y el 16.7% que refirieron un nivel bajo a los factores de riesgos laborales.

Los factores de riesgo se encuentran significativamente elevados entre el nivel medio y alto respectivamente, lo cual puede repercutir en su desempeño laboral en el personal de salud, por tal motivo es importante que el trabajador cumpla con las normas de bioseguridad dispuesta por la institución.

Tabla 3.

Desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.

Desempeño laboral	N	%
Bajo	11	36.7%
Medio	12	40.0%
Alto	7	23.3%
Total	30	100.0%

Nota: En la tabla se muestra las frecuencias del desempeño laboral.

En la presente tabla se puede interpretar que, el 40.0% de los trabajadores asistenciales manifiesta un desempeño laboral en un nivel medio, el 36.7% indica un desempeño bajo y el 23.3% manifiesta un desempeño alto.

Gran parte de los trabajadores asistenciales considera que el desempeño se encuentra en un nivel medio y bajo respectivamente, siendo no ideal para el área de trabajo, y como alternativa de mejora sería generando mayor compromiso laboral a través de incentivos, así como; aumentar la motivación para mejorar su desempeño.

Tabla 4.

Riesgo biológico y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.

Riesgo biológico	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Bajo	2	6.7%	1	3.3%	4	13.3%	7	23.3%	
Medio	1	3.3%	10	33.3%	3	10.0%	14	46.7%	$r = -,593$
Alto	8	26.7%	1	3.3%	0	0.0%	9	30.0%	
Total	11	36.7%	12	40.0%	7	23.3%	30	100.0%	$p = ,001$

Nota: En la tabla se muestra la relación de la dimensión riesgo biológico y desempeño laboral.

La tabla muestra que el 33.3% de los trabajadores asistenciales; consideran un nivel medio al riesgo biológico y presentan un nivel medio de desempeño laboral, 26.7% consideran al riesgo biológico en un nivel alto y presentan un nivel bajo de desempeño, el 13.3% consideran que el riesgo biológico es bajo y presentan un nivel alto de desempeño. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = -,593$; $p=,001$), existe una relación inversa, moderada y significativa entre los factores de riesgo biológico y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del departamento de patología clínica.

El riesgo biológico se encuentra elevado entre un nivel medio y alto, el cual va a repercutir en el desempeño laboral, por ello es importante hacer el buen uso de los objetos punzocortantes y la correcta eliminación de los residuos biocontaminados, así como la indumentaria apropiada en el desempeño de la tarea.

Tabla 5.

Riesgo ergonómico y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.

Riesgo ergonómico	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	n	%	N	%	n	%	N	%	
Bajo	0	0.0%	4	13.3%	4	13.3%	8	26.7%	
Medio	4	13.3%	8	26.7%	3	10.0%	15	50.0%	$r = -,700$
Alto	7	23.3%	0	0.0%	0	0.0%	7	23.3%	
Total	11	36.7%	12	40.0%	7	23.3%	30	100.0%	$p = ,000$

Nota: En la tabla se muestra la relación de la dimensión riesgo ergonómico y desempeño laboral.

En la tabla se puede observar que el 26.7% del personal de salud perciben un nivel medio de riesgo ergonómico y presentan un desempeño laboral en un nivel medio. Por otro lado, el 23.3% considera que el riesgo ergonómico es alto, mostrando, en contraste, un bajo desempeño laboral, mientras que el 13.3% estima que el riesgo ergonómico es bajo, presentando, en este caso, un nivel elevado de desempeño laboral. Los resultados obtenidos, por el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = -0.700$; $p = 0.000$), indican que existe una relación inversa, fuerte y significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.

El riesgo ergonómico se encuentra elevado entre un nivel medio y alto, siendo no beneficioso para el personal de salud que realiza posturas por tiempos prolongados en la realización de su labor ocasionando descansos médicos, ausentismo y aumento de carga laboral. Los ambientes y mobiliario para su adquisición deben ser sugerido por el personal que va hacer uso durante su jornada laboral, para su mayor comodidad y ejecución óptima de sus labores.

Tabla 6.

Riesgo físico y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.

Riesgo físico	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	N	%	n	%	n	%	n	%	
Bajo	0	0.0%	4	13.3%	4	13.3%	8	26.7%	
Medio	4	13.3%	6	20.0%	2	6.7%	12	40.0%	r = -,558
Alto	7	23.3%	2	6.7%	1	3.3%	10	33.3%	
Total	11	36.7%	12	40.0%	7	23.3%	30	100.0%	p = ,001

Nota: En la tabla se muestra la relación de la dimensión riesgo físico y desempeño laboral.

La tabla presente revela que el 23.3% del personal de salud perciben un nivel elevado de riesgo físico y experimentan un desempeño laboral bajo. Por otro lado, el 20.0% considera que el riesgo físico se sitúa en un nivel intermedio, presentando un nivel medio de desempeño, mientras que el 13.3% estima que el riesgo físico es bajo, mostrando, en este caso, un nivel elevado de desempeño laboral. Según con el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r=-0.558$; $p=0.001$), se establece una relación inversa, moderada y estadísticamente significativa entre los factores de riesgo físico y el desempeño laboral en los trabajadores de salud del departamento de patología clínica.

El riesgo físico que se encuentra elevado entre un nivel medio y alto, siendo no beneficioso para el trabajador que permanece el mayor tiempo a temperaturas ambientales no óptimas, así como a un esfuerzo visual por la poca iluminación en el área de trabajo. Se mejorará instalando en las áreas de trabajo aire acondicionado con sus respectivos mantenimientos preventivos, así mismo mejorar la iluminación en el área de procesos disminuyendo el esfuerzo visual del trabajador.

Tabla 7.

Riesgo químico y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.

Riesgo químico	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	N	%	N	%	n	%	n	%	
Bajo	1	3.3%	8	26.7%	6	20.0%	15	50.0%	r = -,692
Medio	4	13.3%	4	13.3%	1	3.3%	9	30.0%	
Alto	6	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	20.0%	
Total	11	36.7%	12	40.0%	7	23.3%	30	100.0%	p = ,000

Nota: En la tabla se muestra la relación de la dimensión riesgo químico y desempeño laboral.

Como podemos observar en la presente tabla, donde; el 26.7% de los profesionales de la salud perciben un nivel bajo de riesgo químico y manifiestan un desempeño laboral en un nivel medio. En contraste, el 20.0% sostiene que el riesgo químico es alto, presentando, por ende, un bajo desempeño laboral, mientras que otro 20.0% estima que el riesgo químico es bajo, demostrando un nivel elevado de desempeño laboral. Con el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = -0.692$; $p = 0.000$), se confirma una relación inversa, marcada y estadísticamente significativa entre los factores de riesgo químico y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del departamento de patología clínica.

El riesgo químico se ve incrementado en la fracción de la muestra bajo análisis, siendo preocupante por los daños que pueden ocasionar a largo plazo, ya que se encuentran directamente relacionados en la preparación de reactivos e insumos químicos y microbiológicos para el desarrollo de los procesos analíticos. En tal sentido se puede mejorar instalando extractores de aire, tener un área ventilada y usar mascarillas con filtro o N95, así como guantes y mandil descartable.

Tabla 8.

Riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1.

Riesgo psicosocial	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	n	%	N	%	n	%	N	%	
Bajo	0	0.0%	2	6.7%	3	10.0%	5	16.7%	
Medio	3	10.0%	6	20.0%	4	13.3%	13	43.3%	r = -,617
Alto	8	26.7%	4	13.3%	0	0.0%	12	40.0%	
Total	11	36.7%	12	40.0%	7	23.3%	30	100.0%	p = ,000

Nota: En la tabla se muestra la relación de la dimensión riesgo psicosocial y desempeño laboral.

Como se puede apreciar en la tabla proporcionada, el 26.7% del personal asistencial perciben un nivel elevado de riesgo psicosocial y presentan un desempeño laboral bajo. En cambio, el 20.0% sostiene que el riesgo psicosocial se encuentra en un nivel medio y su desempeño se corresponde en igual medida. Además, el 13.3% considera que tanto el riesgo psicosocial como el desempeño laboral se sitúan en un nivel medio. De acuerdo con los resultados Rho de Spearman ($r = -0.617$; $p = 0.000$), se confirma una relación inversa, elevada y estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica.

El riesgo psicosocial se muestra aumentado en la mayor parte de la población de estudio en un nivel medio y alto, afectando en los trabajadores, el Hospital y los usuarios; lo cual se mejoraría con charlas sobre clima laboral y desarrollo del trabajo en equipo, solicitándose su participación al área de Psicología de dicho Hospital.

V. DISCUSIÓN

En relación con el propósito de esta investigación en determinar la relación entre los factores de riesgos y desempeño laboral, se observa en la Tabla 1, evidencias suficientes y poder rechazar la hipótesis nula, ($p=0.000 < \alpha 0.05$) afirmándose que existe una relación significativa entre los factores de riesgos y desempeño laboral. También se muestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman en estas variables un valor de ($r=-0.784$) indicando una relación negativa, alta y significativa entre las variables de estudio. De acuerdo a los factores de riesgos encontrados se corroboraron que afectaba el desempeño de los trabajadores de forma negativa contrastándose con la teoría de la causalidad múltiple, se subraya que tanto el comportamiento como el entorno laboral son factores contribuyentes a los accidentes. De la misma forma los resultados hallados en esta investigación guardan similitud con lo hallado por Zapata (2021), donde identificó un Rho de Spearman de ($r=-0.391$; $p=0.000$), evidenciándose una relación inversa moderada y significativa entre los factores de riesgos laborales y el desempeño, llegando a verificar que mientras se perciba riesgos laborales el desempeño será menor. De manera similar, su estudio de Díaz (2021) presentó un coeficiente de correlación moderada y negativa ($r = -0.455$; $p = 0.008$). García (2022) también respalda esta tendencia, encontrando una relación inversa leve ($r = -0.250$; $p = 0.035$) entre dichas variables. Igualmente, otro estudio similar (2021) destacó una correlación inversa moderada y significativa ($r = -0.524$; $p = 0.000$), indicando que a medida que aumentan los factores de riesgo laboral, el desempeño laboral tiende a disminuir, reafirmando así los hallazgos de los demás autores con lo hallado en esta investigación.

En el contexto del objetivo específico centrado en la identificación de los factores de riesgos laborales (riesgos biológicos, ergonómicos, físicos, químicos y psicosocial) presentados en el departamento de patología clínica, en un nivel elevado para el 83.3% de la muestra, distribuido entre los niveles medio y alto, este elevado porcentaje que se muestra se da por la falta de concientización para poder usar la indumentaria de protección, sobrecarga laboral, posturas de pie por tiempos prolongados, lográndose a contrastar con

la teoría de la casualidad pura; donde sostiene que los accidentes ocurren por lo que no existió ninguna intervención para prevenirlo. Corroborándose con los resultados similares encontrados por: García (2022) con el 92.9%, Zapata (2021), 96.0%, Quispe (2021) 77.4%, Gómez, (2022) 81.8%, Altamirano, (2019) 82.6%, Oscátegui (2020) 97.2%, Kieffer, (2019) 52% y Díaz, (2021) con el 72.8%.

Concerniente al objetivo específico que tiene por, identificar el desempeño laboral en el personal de salud asistencial del departamento de patología clínica, según la tabla 3 se verifica que, más de las tres cuartas partes de la muestra de estudio refirieron un desempeño laboral bajo y esto sucede por la falta de personal, aumento de trabajo, cansancio por estar de pie por tiempo prolongado, trabajar por más de seis horas seguidas y contar con un área poco ventilada y atemperada lo que hace que el personal no use la indumentaria de seguridad. Lo cual se sustenta con lo que refiere Gómez (1999), el desempeño laboral, es el esfuerzo de un empleado por realizar una tarea específica y al conjunto de factores favorables o desfavorables que los empleados experimentan en el trabajo y se reflejan en su productividad. Tal es así, que lo podemos contrastar con los resultados similares hallados por; García (2022), Zapata (2021), Quispe (2021) y Oscátegui (2020) donde también refieren en sus resultados un nivel bajo del desempeño laboral; por lo que los trabajadores manifiestan un nivel alto los factores de riesgo laboral lo cual influye negativamente su desempeño.

En cuanto al objetivo específico que se tiene por, identificar la relación entre los factores de riesgos biológicos y desempeño laboral; según la tabla 4 se mostró una relación negativa, moderada y significativa entre el riesgo biológico y el desempeño y Rho de Spearman de ($r = -.593$, $p = .001$), donde el 46.7% del personal manifestaron un nivel medio, 30.0% un nivel alto y 23.3% un nivel bajo; esto se dio por el exceso de confianza en el no uso de los equipos de seguridad, reencapsular las agujas por lo que algunos dispositivos que se usa en la venopunción la aguja tiene que ser retirado de forma manual, el lavado de material se realiza con los guantes de látex lo cual es de fácil penetración por un objeto punzocortante. Tal como lo ratifica Ochoa

y otros, (2020), donde nos dice que la mayor cantidad de los accidentes de trabajo por riesgo biológico se dan en la venopunción, durante el lavado de material y por la inadecuada manipulación de muestras biológicas y material punzocortante. De forma contraria a este estudio, García (2022), en su estudio encontró una relación positiva significativa entre los riesgos biológicos y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,377$; $p = ,001$) indicando que el personal de salud de este estudio maneja el riesgo biológico de manera regular y eficiente.

Concerniente con el siguiente propósito específico de analizar la relación entre los riesgos ergonómicos, y el desempeño laboral; en la tabla 5, se identificó una relación negativa, alta y significativa entre las variables riesgo ergonómico y desempeño, así mismo; se muestra un coeficiente de Rho de Spearman ($r = -,700$; $p = ,000$), presentando el 50.0% un nivel medio, 26.7% un nivel bajo y 23.3% un nivel alto, estas frecuencias se llegaron a dar por lo que algunas áreas de trabajo cuentan con mobiliario apropiado a la tarea que desempeñan, así como un refrigerio por un tiempo de 15 minutos; permitiendo al personal un ligero descanso. Se sustenta con lo que refiere Cañada et. al. (2012); donde nos dice que, la ergonomía se esfuerza por asegurar una mejora en las condiciones laborales previniendo o reduciendo el riesgo de accidentes laborales, de modo que los resultados del trabajo cumplan plenamente con los objetivos previstos o que el sistema o producto final sirva al propósito del trabajo con un impacto positivo y de satisfacción personal. Dichos resultados se contrastan con los resultados hallados por López (2018), donde el 48% referían un nivel alto y 42% un nivel medio con un desempeño laboral bajo, mostrando una relación negativa significativa ($r = -,320$; $p = ,023$). Con un resultado similar García, (2022) identificó una relación inversa de magnitud moderada y significativa entre el riesgo ergonómicos y el rendimiento laboral ($r = -,485$; $p = ,001$); a diferencia de los resultados hallados por Oscátegui, (2020) donde halló que, no existe una relación representativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral ($p = 0,255 > 0,05$).

En relación con el objetivo específico de identificar la relación entre los riesgos físicos, y el desempeño laboral, se observa en la Tabla 6 que existe una

relación inversa, moderada y significativa entre los riesgos físicos y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = -0.558$; $p = 0.001$). En cuanto a las frecuencias de los riesgos físicos, se encontró que el 40.0% se sitúa en un nivel medio, 33.3% en un nivel alto y 26.7% en un nivel bajo, esto se debe porque, no todos los ambientes cuentan con aire acondicionado o extractores de aire, retrasos en el cambio de la luminaria deteriorada. Esos datos se contrastan con lo que refiere, Laboral (2011), donde señala como aspectos relevantes la iluminación, la ventilación y el nivel de ruido en el entorno laboral deben adecuarse a las necesidades y exigencias de los trabajadores.

Asimismo, dichos resultados guardan relación con los resultados hallados por García, (2022) quien concluyó en su estudio con una relación inversa moderada significativa entre ambas variables con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = -,341$; $p = ,004$). Por otro lado, de manera opuesta Oscátegui, (2020) en su estudio encontró que, no existía una relación representativa entre las variables riesgos físicos y desempeño laboral ($p = 0,269 > 0,05$).

Concerniente al objetivo específico, identificar la relación entre los factores de riesgos químicos y desempeño laboral; según la tabla 7, se pudo hallar una relación inversa, alta y significativa entre ambas variables con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ($r = -,692$; $p = ,000$) este resultado se muestra por lo que el personal prepara medios de cultivo, colorantes con un exceso de confianza de no hacer uso correcto de los equipos de protección, así como la institución no brinda los equipos de protección adecuados para la realización de la tarea; pudiéndose contrastar con lo que nos dice, Laboral (2011); mencionando que los productos químicos están presentes en las actividades diarias del sector salud, la necesidad de almacenamiento, tratamiento y procesamiento de estos insumos pueden originar varios riesgos que pueden comprometer gravemente la salud de los empleados. Estos resultados son lo contrario a lo hallado por, García (2022); donde encontró una relación positiva significativa entre los riesgos químicos y el desempeño

laboral con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,377$; $p = ,012$) refiriendo que tienen un control regular para el manejo de estos insumos.

En relación al objetivo específico identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral; según la tabla 8 se encontró una relación inversa, alta y significativa entre las variables antes mencionadas con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = -,617$; $p = ,000$), también se halló que los factores de riesgo psicosocial presentaron el 43.3% en el nivel medio, 40.0% el nivel alto y 16.7% el nivel bajo, esto sucede por la falta de compromiso y compañerismo, así como la sobrecarga de trabajo por falta de personal asistencial, ya que el trabajo en el departamento de patología clínica es bajo presión por brindar un mejor servicio al usuario. Tal como lo sustenta, Laboral (2011) que determina como factores de riesgo psicosocial a todo aquel aspecto relacionado con la planificación, la organización y gestión del trabajo que puede causar daño a la salud de los empleados. Así mismo estos resultados hallados coinciden con lo encontrado por Yapías, (2021) donde manifiesta una relación inversa significativa entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral ($r = -,585$; $p = ,001$), así mismo Quintana (2020) reveló una relación inversa moderada significativa ($r = -,587$; $p = ,000$) entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral. De igual forma, Namay, (2021) reveló la existencia de una correlación inversa moderada, en cuanto aumenta el riesgo psicosocial el desempeño laboral baja..

VI. CONCLUSIONES

1. En este estudio se concluye que, los factores de riesgo laboral tienen una correlación negativa alta y significativa con el desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica ($r = -0.784$; $p = 0.000$).
2. Los factores de riesgos laborales con mayor frecuencia fueron altos con un 43.3%, seguido de medio con 40.0% y bajo con 16.7%.
3. El desempeño laboral con mayor frecuencia fue medio con un 40.0%, seguido de bajo 36.7% y alto con 23.3%.
4. La dimensión factores de riesgos biológicos tiene una relación inversa moderada y significativa con el desempeño laboral, en los trabajadores asistenciales del departamento de patología clínica ($r = -0.593$, $p = 0.001$).
5. La dimensión factores de riesgos ergonómicos tiene una relación inversa alta y significativa con el desempeño laboral, en el personal asistencial del departamento de patología clínica ($r = -0.700$, $p = 0.000$).
6. La dimensión factores de riesgos físicos tiene una relación inversa moderada y significativa con el desempeño laboral, en los trabajadores asistenciales del departamento de patología clínica ($r = -0.558$, $p = 0.001$).
7. La dimensión factores de riesgo químico tiene una relación inversa alta y significativa con el desempeño laboral, en el personal de salud del departamento de patología clínica ($r = -0.692$, $p = 0.000$).
8. La dimensión factores de riesgo psicosocial tiene una relación inversa alta y significativa con el desempeño laboral, en el personal de salud del departamento de patología clínica ($r = -,617$; $p = ,000$).

VII. RECOMENDACIONES

Implementar un plan de monitoreo y supervisión de aplicación periódica en el departamento de patología clínica con la finalidad de lograr que el personal cumpla con las medidas preventivas en un 100%.

Realizar evaluaciones de riesgos periódicamente a fin de hallar los peligros potenciales en cada área de trabajo e implementar programas de capacitación en seguridad laboral para todo el personal asistencial.

Motivar al trabajador asistencial del departamento de patología clínica, mediante horarios flexibles, capacitaciones pagadas y asignar tareas de acuerdo a las habilidades y experiencia.

Realizar supervisiones y capacitaciones periódicas sobre la correcta eliminación de residuos biocontaminados y el uso de la indumentaria de prevención.

Elaborar un diagnóstico sobre los riesgos ergonómicos para poder adquirir el mobiliario correcto, así como; equipos adecuados para facilitar una mejor comodidad al personal asistencial del departamento de patología clínica.

Elaborar un registro de mantenimiento preventivo y correctivo de luminarias, aire acondicionado y equipos biomédicos en cada área de trabajo a fin de mantener un ambiente acorde a la realización de las tareas laborales.

Realizar supervisiones inopinadas en cada área del departamento de patología clínica, a fin de evaluar que el trabajador use los equipos de protección correctamente.

Cubrir con la necesidad de personal asistencial con capacidad y experiencia para la labor a desempeñar en el departamento de patología clínica, así mismo desarrollar charlas sobre clima laboral.

REFERENCIAS

- Altamirano Urbizagastegui, E. L., & Huamán Alegre, E. (2019). *Factores de riesgo ocupacional en el personal que labora en laboratorio clínico de emergencia de un Hospital de Lima de Octubre - Diciembre 2017 [tesis de licenciatura]*. Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2667/TESES%20Altamirano%20Elizabeth%20-%20Huaman%20Elena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón Tarrillo, A. N. (Noviembre de 2020). *Gestión de los riesgos psicosociales laborales en el contexto de la Covid-19*.
- Cañada Clé, J., Díaz Olivares, I., Medina Chamorro, J., Puebla Hernández, M. A., Simón Mata, J., & Soriano Serrano, M. (2012). *Manual para la seguridad y salud en el trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Torrelaguna, 73-28027 Madrid. webuco/buc/centros/tra/l/libros/manual_profesor_fp_para_el_empleo.pdf
- Cardenas Veintimilla, M. (2021). *Factores de riesgo y desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización del H.M.Y.M de Loja, 2021. [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113535/Cardenas_VMF-SD.pdf?sequence=1
- Castro Collantes , G. M., & Pacheco Giler, H. (2021). Evaluación de factores de riesgos laborales en el Hospital Básico Israel Quintero Paredes del Cantón Paján para mitigar los impactos en el personal. 6(12), 872-884. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219268>
- Ceballos Garzón, R., Camilo Rincón, J., & Montaña Oviedo, K. (2019). Análisis de factores de riesgos laborales a través de datos abiertos. 1(2), 29-46. <https://cipres.sanmateo.edu.co/ojs/index.php/mi/article/view/189/167>
- Chambi Pérez, P. A., & Tito Serrano, N. J. (2020). *Factores de riesgo Psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa . 2019. [Tesis de licenciatura]*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a34901b6-9137-4ac2-8c0f-03c3c761ae0d/content>

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional - La dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill.

Custodio Villar, P. J. (2022). *Riesgo laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería, del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-Perú, 2021. [tesis de maestría]*. Universidad Privada Norbert Wiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6382/T061_42342623_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De la Sota Velasco, S., & López Raso, M. J. (2001). *Prevención de riesgos laborales*. Paraninfo. https://go.gale.com/ps/pdfViewer?resultListType=RELATED_DOCUMENT&searchType=BasicSearchForm&c2c=true&docId=GALE%7CCX213580001&userGroupName=univcv&inPS=true&contentSegment=&prodId=GVRL&isETOC=true#content

Díaz Quispe, B. G. (2021). *Desempeño de la dirección y riesgos laborales del personal del Hospital de Sivia, Ayacucho 2019. [tesis de maestría]*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/4801>

El Peruano. (2022). *Normas Legales Actualizadas*. Lima: Editora Perú. Obtenido de elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38

Ena Ventura, B., Delgado González, S., Ena Ventura, T., & Martín Martínez, B. (2010). *Formación y orientación laboral* (Segunda ed.). Ediciones Paraninfo. https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&retrieveId=e5ec47e8-997c-4ec0-9939-bf14338bca96&hitCount=10&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=4&docId=GALE%7CCX7061900013&docType=Topic+overview

Fajardo Sánchez, J. E., & Solarte, Y. (2016.). El laboratorio clínico en Colombia: orígenes, historia, nacimiento y desarrollo. *Archivos de Medicina*, 16(2), 393-409. <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273849945017.pdf>.

- Fernández Haro, A. S., & Peñarrieta García, B. A. (2019). *Determinación de los factores de riesgos laborales en el laboratorio de biología molecular de la ESPAM MFL [tesis de licenciatura]*. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1190>
- García Pacheco, O. E. (2022). *Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño profesional en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022 [tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97151>
- Gómez Velásquez, V. (2022). *Factores de riesgo ocupacional del personal que trabaja en el laboratorio clínico de un Hospital Público – Piura- 2019 [tesis de licenciatura]*. Universidad San Pedro. http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/21085/Tesis_74324.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). México: MC Graw Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa y mixta*. México, Péxico: Mc Graw Hill. <https://doi.org/doi:ISBN 978-1-4562-6096-5>
- Instituto Nacional de Salud. (2005). *Bioseguridad en laboratorios de ensayo, biomédicos y clínicos*. (Tercera ed.). Lima. Ministerio de Salud. <https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/08Proyectos/2023/nsec/MANUAL%20DE%20BIOSERGURIDAD%20EN%20LABORATORIOS.pdf>
- Kieffer Montoya, K. J. (2019). *El riesgo laboral y las competencias profesionales del personal del laboratorio del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen-la victoria, 2019 [tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38682/KIEFFER_MK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Klingner, D. E., Nalbandian, J., & Romzek, B. S. (2002). Política, administración y mercados: expectativas y rendición de cuentas contradictorias. *Revista Americana de administración pública*, 32(2), 117-144. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/02774002032002001>

- Koopmans, L., Bernards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., CW de Vet, H., & Van der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>. PMID: 21775896.
- Laboral, S. d. (2011). Guía Básica de Riesgos Laborales específicos en el Sector Sanitario. *Secretaría de Salud Laboral CC.OO. Castilla y León*.
- López Sifuentes, M. (2018). *Factores de Riesgo ergonómico y el desempeño laboral en los tecnólogos médicos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas 2017. [tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo. repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22469/López_SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, L., & Cumbreira, A. (2019). Percepción de riesgo laboral del personal de salud en la Región Metropolitana de Salud. Panamá. *Revista Médica de Panamá*, 39(3), 94-99. <https://doi.org/DOI:10.37980/im.journal.rmdp.2019815>
- Luna Mendoza, P. D. (2020). *Relación entre riesgos ocupacionales y desempeño laboral en personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua, 2019. [Tesis de maestría]*. Universidad Católica de Santa María, Arequipa. <https://core.ac.uk/download/pdf/287059713.pdf>
- Marcelo Flores, E., & Mayta Paucar, J. (2015). *Riesgos ocupacionales en el Profesional de Enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional de Lima. [Tesis de grado]*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/568/Riesgos%20ocupacionales%20en%20el%20profesional%20de%20enfermer%C3%ADa%20que%20labora%20en%20la%20Unidad%20de%20Cuidados%20Intensivos%20de%20un%20Hospital%20Nacional%20de%20Lima.pdf?sequence=1>
- Martínez Báez, M. (2015). *Lineamientos para la gestión del Riesgo Biológico*. México: Colección Publicaciones Técnicas del INDRE. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/487427/LGRB_4T.pdf

- Mayorga-Ponce, R. B., Virgen-Quiroz, A. K., Martínez Alamilla, A., & Salazar-Valdez, D. (2020). Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. *Salud y educación.*, 9(17), 69-70.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/issue/archive>
- Millán Falconí, A., Fernández Rivas Plata, G. I., & Muñante Gutiérrez, R. (2017). Ética de la Investigación con seres Humanos. Luis Naters L.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/71120/Mo%CC%81dulo%201%20WEB%20VF.pdf?sequence=8>
- Moriano León, J. A., Topa Cantisano, G., & García Ael, C. (2019). *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Sanz y Torres S.L.
<https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=nza8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=riesgos+laborales+definiciones&ots=IRii9K-Mcz&sig=OHKlt5Bje53Nis5s5fTVhS4vQJc#v=onepage&q=riesgos%20laborales%20definiciones&f=false>
- Namay Gutierrez, E. S. (2021). *Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021 [tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72976/Namay_GES-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (cuarta ed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Ochoa Gelvez, E. O., Hernández Herrera, G. N., & Trillos Peña, C. E. (2020). Accidentes laborales por riesgo biológico en trabajadores de laboratorio clínico. Yopal, Colombia. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 58(2), 144-151.
<https://www.redalyc.org/journal/4577/457769376005/457769376005.pdf>
- Ochoa Gelvez, E., Hernández Herrera, G., & Trillos Peña, C. E. (2020). Accidentes laborales por riesgo biológico en trabajadores de laboratorio clínico. Yopal, Colombia. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24875/RMIMSS.M20000126>

- OIT. (26 de Noviembre de 2023). *Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el Trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_902995/lang--es/index.htm
- Oscátegui Pérez, R. G. (2020). *Riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto [tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54615/Osc%20a1tegui_PRG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38639804/Libro-Productividad-Prokopenko-libre.pdf?1441160835=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGestion_de_la_productividad.pdf&Expires=1702052985&Signature=Dvq4FVGgcWz~D8vbW56ZS2My5aqQHYk~0SdteUqutUGk
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Icaria Editorial. https://books.google.com.pe/books?id=HqA67bef-VcC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Quintana Cueva, R. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020.[Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo.
- Quispe Arotoma, N. (2021). *Riesgo laboral y estrés en trabajadores de laboratorio del primer nivel de atención, DIRIS Lima Centro, 2021 [tesis maestría]*. Universidad César Vallejo. repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73174/Quispe_AN-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, N. b. (2008). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3728058/Resoluci%C3%B3n%20Ministerial%20N%C2%B0%20375-2008-TR%2C%20Norma%20b%C3%A1sica%20de%20Ergonom%C3%ADa.pdf?v=1669818007>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Comportamiento organizacional* (Quinceava ed.). México: Edit. Pearson.
- Romero Buj, D. (2008). La dimensión individual en el comportamiento organizacional. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología.*, 1(1), 51-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.1105>
- Rosero Guananga, D. L. (2016). *La Seguridad y la Salud Ocupacional incide en los Derechos del Trabajador en el ejercicio de sus ocupaciones o profesiones en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. [Tesis de licenciatura]*. Universidad Central del Ecuador. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1df6bacb-3f79-4ae5-94a6-99e14a6069c1/content>
- Valderrama Ytokazu, M. (2022). *Riesgos laborales y medidas preventivas del personal de laboratorio de análisis de drogas de la Dirección Especializada. [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96714/Valderrama_YM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdés Fernández, M. V., Perdomo Ojeda, M., & Salomón Llanes, J. (2019). Accidentes con riesgo biológico en trabajadores de tres laboratorios clínicos de La Habana. Años 2013-2018. 20(2), 57-64. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/78/140>
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Yapías Bartolo, G. M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de Laboratorio Clínico HFMS en tiempos COVID-19, Tarma 2020. [tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56379/Yapias_BGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zamora Rodríguez, A. R. (2021). *Factores de riesgos ergonómicos que inciden en el desempeño laboral del personal del área de salud Guayaquil, 2021. [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo, Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72930/Zamora_RAR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata Bravo, M. A. (2021). *Factores de riesgos laborales y desempeño del personal de laboratorio clínico de un hospital de Trujillo, 2021 [tesis de maestría].* Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75077/Zapata_BMA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de la variable factores de riesgos laborales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Factores de riesgos laborales	De acuerdo a Cabo (2017) manifiesta que: "Probabilidad de que un empleado tenga un determinado daño producto de su empleo. Puede ser grave o imperioso cuando la posibilidad que se dé en un accidente laboral es alta y los efectos serios e importantes. El mal puede ser físico, mental o social". (p. 22).	Se mide a través de 5 dimensiones y en un cuestionario de escala de Likert.	Riesgo biológico	Manejo de agujas	Ordinal / Likert
				Uso de equipo de protección personal	
				Manejo de residuos sólidos	
			Riesgo ergonómico	Postura corporal	
				Mobiliario adecuado	
				Permanencia de pie	
				Alta concentración	
			Riesgo físico	Ruido	
				Iluminación	
				Temperatura	
			Riesgo químico	Uso de antisépticos	
				Uso de productos peligrosos	
				Equipos de protección personal	
			Riesgo psicosocial	Estrés laboral	
				Clima laboral	
				Carga laboral	
Trabajo bajo presión					

Operación de la variable desempeño laboral

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

ANEXO 2. INSTRUMENTO 1 DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FACTORES DE RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLÍNICA DEL HOSPITAL III-1 TRUJILLO, 2023.

CUESTIONARIO QUE MIDE LOS FACTORES DE RIESGOS LABORALES

Autor: Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023).

Instrucciones: A continuación, se presentan un conjunto de afirmaciones que tienen por objeto valorar los factores de riesgos laborales en su área de trabajo en la institución. Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con una aspa o X la alternativa con la que mejor se identifica:

Las opciones de respuesta son las siguientes:

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
	Riesgos biológicos					
1	Reencapsula las agujas hipodérmicas antes de descartarlo en el recipiente de objetos punzocortantes					
2	Utiliza equipo de protección personal en el desarrollo de sus actividades laborales					
3	Utiliza medidas de bioseguridad al contacto con fluidos corporales como sangre, orina, heces, secreciones, o desechos peligrosos					
4	Descarta el material contaminado y no contaminado teniendo en cuenta norma de manejo de residuos sólidos					
	Riesgos ergonómicos					
5	Utiliza posturas forzadas de manera habitual en el trabajo.					
6	El mobiliario con el que labora es adecuado para el trabajo que realiza					
7	Permanece de pie por largos períodos de tiempo durante su jornada laboral					
8	Sus tareas tienen alta exigencia visual y gran minuciosidad					
	Riesgos físicos					
9	Se presenta ruidos perturbadores dentro de su área laboral.					

10	La iluminación es adecuada dentro de su área de trabajo.					
11	Los niveles de temperatura son adecuados dentro de su área laboral.					
Riesgos químicos						
12	El uso de antisépticos le causa lesión en la piel					
13	Utiliza productos peligrosos que no están debidamente etiquetados					
14	Utiliza guantes y mascarilla al preparar productos tóxicos.					
Riesgos psicosociales						
15	La organización de tiempo en su trabajo (turnos, vacaciones) le provoca malestar					
16	Considera que el clima laboral en su servicio es adecuado					
17	Considera que tiene sobrecarga laboral en su unidad de trabajo.					
18	Considera que trabaja bajo presión					

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Factores de riesgos laborales				
Variable	Total de Items	Puntaje	Escala	Valoración
Factores de riesgos laborales	18	90	67 a 90	Alto
			43 a 66	Medio
			18 a 42	Bajo

Variable/Dimensiones	Categorías de valoración		
	Alto	Medio	Bajo
Riesgos biológicos	16 -20	10 – 15	4 – 9
Riesgos ergonómicos	16 -20	10 – 15	4 – 9
Riesgos físicos	12 – 15	8 – 11	3 – 7
Riesgos químicos	12 – 15	8 – 11	3 – 7
Riesgo psicosocial	16 -20	10 – 15	4 – 9

FICHA TÉCNICA N°1: Cuestionario para medir los Factores de riesgos laborales

Nombre del instrument	Cuestionario para medir los Factores de riesgos laborales
Autor	Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023)
Año	2023
Aplicación	Individual
Bases teóricas	De la Sota S. & López M. (2021) define al riesgo laboral como, la probabilidad que un empleado sufra determinados daños a consecuencia del trabajo.
Validación	La validación de este instrumento fue realizada por tres expertos.
Confiabilidad	Se realizó la prueba piloto incluyendo a 20 participantes donde se aplicó el instrumento; luego se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach obteniendo 0.996 corroborando que la información que se obtendrá es confiable.
Versión	Segunda versión
Sujetos de aplicación	Personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1, Trujillo.
Tipo de administración	Se realizará a través de una encuesta.
Duración	10 minutos
Normas de puntuación	<p>Para medir la variable factores de riesgos laborales se aplicará en escala de Likert, lo cual consta de 18 ítems, 05 alternativas de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.), cinco dimensiones (Riesgos biológicos, ergonómicos, físicos, químicos y psicosociales) calificándolo en (alto, medio y bajo) y un puntaje de 90.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Riesgos biológicos: Alto (16 -20), medio (10 – 15) y bajo (4 – 9). ✓ Riesgos ergonómicos: Alto (16 -20), medio (10 – 15) y bajo (4 – 9). ✓ Riesgos físicos: Alto (12 – 15), medio (8 – 11) y bajo (3 – 7). ✓ Riesgos químicos: Alto (12 – 15), medio (8 – 11) y bajo (3 – 7). ✓ Riesgo psicosocial: Alto (16 -20), medio (10 – 15) y bajo (4 – 9).

INSTRUMENTO 2 DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FACTORES DE RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA CLÍNICA DEL HOSPITAL III-1 TRUJILLO, 2023.

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023).

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones que tienen por objeto valorar el desempeño laboral en su área de trabajo en la institución. Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con una aspa o X la alternativa con la que mejor se identifica: Las opciones de respuesta son las siguientes:

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

ÍTEMS		OPCIÓN DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
	Desempeño de la tarea					
1	Conoce cada una de sus funciones dentro de su puesto de trabajo de acuerdo al manual de operación y funciones.					
2	Tiene conocimiento de los procesos detallados en el manual de procedimientos.					
3	Frente a una situación problemática sugiere usted alternativas de solución.					
4	Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo, siendo beneficioso.					
	Civismo					
5	Sus funciones van en línea con la visión y misión de su centro laboral.					
6	Colabora y coopera con las labores sociales de su centro laboral.					
7	Brindas un servicio de confianza en el trabajo que realizas.					
8	Aporta con el crecimiento de su centro laboral a través de su cumplimiento de funciones adecuadas.					
	Productividad					
9	Logra eficientemente las tareas asignadas					
10	Aporto soluciones cuando se genera un problema en el área de trabajo					

11	Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades.					
12	Muestro predisposición a ser productivo cuando el área de trabajo me necesita.					
13	Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo y resultados.					
14	Cumple con las metas dentro del cronograma establecido					
15	Muestro un excedente en el cumplimiento de metas.					

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Desempeño laboral				
Variable	Total de Items	Puntaje	Escala	Valoración
Desempeño	15	75	56 - 75	Alta
			36 - 55	Media
			15 - 35	Baja

Variable/Dimensiones	Categorías de valoración		
	Alta	Media	Baja
Desempeño de la tarea	16 – 20	10 – 15	4 – 9
Civismo	16 – 20	10 – 15	4 – 9
Productividad	27 – 35	17 – 26	7 – 16

FICHA TÉCNICA N°2: Cuestionario para medir el desempeño laboral.

Nombre del instrument	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autor	Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023)
Año	2023
Aplicación	Individual
Bases teóricas	Según García (2021), define al desempeño laboral como, aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que están relacionados con los objetivos de la empresa, y que pueden medirse por las habilidades y la contribución del individuo.
Validación	La validación de este instrumento fue realizada por tres expertos.
Confiabilidad	Se realizó la prueba piloto a 20 trabajadores; luego se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach teniendo como resultado $\alpha = 0.887$, lo cual nos afirma una confiabilidad muy fuerte.
Versión	Segunda versión.
Sujetos de aplicación	Personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1, Trujillo.
Tipo de administración	Se realizará a través de una encuesta.
Duración	10 minutos
Normas de puntuación	<p>Para medir la variable desempeño laboral se aplicará en escala de Likert, lo cual consta de 15 ítems, 05 alternativas de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.), tres dimensiones (Desempeño de la tarea, civismo y productividad) calificándolo en (alta, media y baja) y un puntaje de 75.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Desempeño de la tarea: Alta (16 -20), media (10 – 15) y baja (4 – 9).✓ Civismo: Alta (16 -20), media (10 – 15) y baja (4 – 9).✓ Productividad: Alta (27 – 35), media (17 – 26) y baja (7 – 16).

ANEXO 3. EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Factores de Riesgos Laborales”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la prevención de riesgos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Antero Carlos Carbajal Paz
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Patología Clínica – Laboratorio Clínico, Docencia universitaria
Institución donde labora:	Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide los Factores de Riesgos Laborales.																													
Autor:	Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023)																													
Procedencia:	PERÚ																													
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir factores de riesgos laborales.																													
Tiempo de aplicación:	10 minutos																													
Ámbito de aplicación:	Personal de salud del departamento de Patología Clínica de un Hospital III-1.																													
Significación:	<p>Para medir la variable factores de riesgos laborales mediante este instrumento se aplicará la escala de Likert del 1 al 5 en 18 ítems, se evaluarán 5 dimensiones: Riesgos biológicos, riesgos ergonómicos, riesgos físicos, riesgos químicos, y riesgos psicosociales.</p> <p>PUNTUACIONES: 5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca</p> <p>PUNTACIÓN PREGUNTAS: (90) ESCALA Y VALORACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto : 67 – 90 • Medio: 43 - 66 • Bajo : 18 – 42 <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de factores de riesgos laborales: Así mismo se podrá calcular el nivel de cada dimensión según la escala siguiente:</p>																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Variable/Dimensiones</th> <th colspan="3">Categorías de valoración</th> </tr> <tr> <th>Alto</th> <th>Medio</th> <th>Bajo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Riesgos biológicos</td> <td>16 -20</td> <td>10 – 15</td> <td>4 – 9</td> </tr> <tr> <td>Riesgos ergonómicos</td> <td>16 -20</td> <td>10 – 15</td> <td>4 – 9</td> </tr> <tr> <td>Riesgos físicos</td> <td>12 – 15</td> <td>8 – 11</td> <td>3 – 7</td> </tr> <tr> <td>Riesgos químicos</td> <td>12 – 15</td> <td>8 – 11</td> <td>3 – 7</td> </tr> <tr> <td>Riesgo psicosocial</td> <td>16 -20</td> <td>10 – 15</td> <td>4 – 9</td> </tr> </tbody> </table>				Variable/Dimensiones	Categorías de valoración			Alto	Medio	Bajo	Riesgos biológicos	16 -20	10 – 15	4 – 9	Riesgos ergonómicos	16 -20	10 – 15	4 – 9	Riesgos físicos	12 – 15	8 – 11	3 – 7	Riesgos químicos	12 – 15	8 – 11	3 – 7	Riesgo psicosocial	16 -20	10 – 15
Variable/Dimensiones	Categorías de valoración																													
	Alto	Medio	Bajo																											
Riesgos biológicos	16 -20	10 – 15	4 – 9																											
Riesgos ergonómicos	16 -20	10 – 15	4 – 9																											
Riesgos físicos	12 – 15	8 – 11	3 – 7																											
Riesgos químicos	12 – 15	8 – 11	3 – 7																											
Riesgo psicosocial	16 -20	10 – 15	4 – 9																											

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Factores de Riesgos Laborales	1. Riesgos biológicos 2. Riesgos ergonómicos 3. Riesgos físicos 4. Riesgos químicos 5. Riesgos psicosociales	De la Sota S. & López M. (2021) define al riesgo laboral como, la probabilidad que un empleado sufra determinados daños a consecuencia del trabajo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, a usted le presento el cuestionario de Factores de Riesgos Laborales elaborado por: Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023). 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 adecuados	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	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: RIESGOS BIOLÓGICOS

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre los riesgos biológicos en su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de agujas Uso de equipo de protección personal Manejo de desechos contaminante	1. Reencapsula las agujas hipodérmicas antes de descartarlo en el recipiente de objetos punzocortantes	✓	✓	✓	
	2. Utiliza equipo de protección personal en el desarrollo de sus actividades laborales	✓	✓	✓	
	3. Utiliza medidas de bioseguridad al contacto con fluidos corporales como sangre, orina, heces, secreciones, o desechos peligrosos	✓	✓	✓	
	4. Descarta el material contaminado y no contaminado teniendo en cuenta norma de manejo de residuos sólidos	✓	✓	✓	

Dr. Antero Carbajal Paz
LABORATORIO CLINICO
CTMP 6878
Firma del evaluador
DNI: 19328854

Segunda dimensión: RIESGOS ERGONÓMICOS

Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre los riesgos ergonómicos en su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura corporal Mobiliario adecuado Permanencia de pie Posturas forzadas	5. Utiliza posturas forzadas de manera habitual en el trabajo.	✓	✓	✓	
	6. El mobiliario con el que labora es adecuado para el trabajo que realiza	✓	✓	✓	
	7. Permanece de pie por largos períodos de tiempo durante su jornada laboral	✓	✓	✓	
	8. Sus tareas tienen alta exigencia visual y gran minuciosidad	✓	✓	✓	



Dr. Antero Carbajal Paz
LABORATORIO CLINICO
CTMP 6878

Firma del evaluador

DNI: 19328854

Tercera dimensión: RIESGOS FÍSICOS

- Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre los riesgos físicos en su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ruido Iluminación Temperatura	9. Se presenta ruidos perturbadores dentro de su área laboral.	✓	✓	✓	
	10. La iluminación es adecuada dentro de su área de trabajo.	✓	✓	✓	
	11. Los niveles de temperatura son adecuados dentro de su área laboral.	✓	✓	✓	



Dr. Antero Carbajal Paz
LABORATORIO CLINICO
CTMP 6878

Firma del evaluador

DNI: 19328854

Cuarta dimensión: RIESGOS QUÍMICOS

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre los riesgos químicos en su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de antisépticos Condiciones de temperatura Equipos de protección personal	12. El uso de antisépticos le causa lesión en la piel	✓	✓	✓	
	13. Utiliza productos peligrosos que no están debidamente etiquetados	✓	✓	✓	
	14. Utiliza guantes y mascarilla al preparar productos tóxicos.	✓	✓	✓	

Dr. Antero Carbajal Paz
LABORATORIO CLINICO
CTMP 6878

Firma del evaluador

DNI: 19328854

Quinta dimensión: RIESGOS PSICOSOCIALES

- Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre el riesgo psicosocial con su trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral Clima laboral Carga laboral Trabajo bajo presión	15. La organización de tiempo en su trabajo (turnos, vacaciones) le provoca malestar	✓	✓	✓	
	16. Considera que el clima laboral en su servicio es adecuado	✓	✓	✓	
	17. Considera que tiene sobrecarga laboral en su unidad de trabajo.	✓	✓	✓	
	18. Considera que trabaja bajo presión	✓	✓	✓	



Dr. Antero Carbajal Paz
LABORATORIO CLINICO
CTMP 6878

Firma del evaluador

DNI: 19328854

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Desempeño Laboral”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en el cumplimiento de las metas trazadas en la organización. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Antero Carlos Carbajal Paz		
Grado profesional:	Maestría	() Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica	(X) Social	()
	Educativa	() Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Patología Clínica – Laboratorio Clínico, Docencia universitaria		
Institución donde labora:	Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	-		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide el Desempeño Laboral.				
Autor:	Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023)				
Procedencia:	PERÚ				
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir desempeño laboral.				
Tiempo de aplicación:	10 minutos				
Ámbito de aplicación:	Personal de salud del departamento de Patología Clínica de un Hospital III-1.				
Significación:	<p>Para medir la variable desempeño laboral mediante este instrumento se aplicará la escala de Likert del 1 al 5 en 15 ítems, se evaluarán 3 dimensiones: Desempeño de tarea, civismo y Productividad.</p> <p>PUNTUACIONES: 5: SIEMPRE 4: CASI SIEMPRE 3: A VECES 2: CASI NUNCA 1: NUNCA</p> <p>PUNTACIÓN PREGUNTAS: (75) ESCALA Y VALORACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alta : 56 – 75 • Media: 36 - 55 • Baja : 15 – 35 <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de desempeño laboral: Así mismo se podrá calcular el nivel de cada dimensión según la escala siguiente:</p>				
	Variable/Dimensiones		Categorías de valoración		
			Alta	Media	Baja
	Desempeño de la tarea		16 – 20	10 – 15	4 – 9
	Civismo		16 – 20	10 – 15	4 – 9
Productividad		27 – 35	17 – 26	7 – 16	

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desempeño de tarea 2. Civismo 3. Productividad 	Según García (2021), define al desempeño laboral como, el comportamiento de los empleados que están identificados con los propósitos de la empresa, y pueden medirse a través de las habilidades y contribuciones del trabajador.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por: Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023). 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 adecuados	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 incluido.	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.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: DESEMPEÑO DE LA TAREA

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre el desempeño de la tarea en su área laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de funciones Capacidad de procedimientos Solución de problemas	1. Conoce cada una de sus funciones dentro de su puesto de trabajo de acuerdo al manual de operación y funciones.	✓	✓	✓	
	2. Tiene conocimiento de los procesos detallados en el manual de procedimientos.	✓	✓	✓	
	3. Frente a una situación problemática sugiere usted alternativas de solución.	✓	✓	✓	
	4. Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo, siendo beneficioso.	✓	✓	✓	



Dr. Antero Carbajal Paz
LABORATORIO CLINICO
CTMP 6878

Firma del evaluador

DNI: 19328854

Segunda dimensión: CIVISMO

Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre el civismo en su área laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con la visión y misión Colaboración y cooperación Confianza y conocimiento	5. Sus funciones van en línea con la visión y misión de su centro laboral.	✓	✓	✓	
	6. Colabora y coopera con las labores sociales de su centro laboral.	✓	✓	✓	
	7. Brindas un servicio de confianza en el trabajo que realizas.	✓	✓	✓	
	8. Aporta con el crecimiento de su centro laboral a través de su cumplimiento de funciones adecuadas.	✓	✓	✓	



Dr. Antero Carbajal Paz
LABORATORIO CLINICO
CTMP 6878

Firma del evaluador

DNI: 19328854

Tercera dimensión: PRODUCTIVIDAD

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre la productividad en su área laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de trabajo Compromiso laboral Iniciativa Alcance de metas	9. Logra eficientemente las tareas asignadas	✓	✓	✓	
	10. Aporto soluciones cuando se genera un problema en el área de trabajo	✓	✓	✓	
	11. Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades.	✓	✓	✓	
	12. Muestro predisposición a ser productivo cuando el área de trabajo me necesita.	✓	✓	✓	
	13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo y resultados.	✓	✓	✓	
	14. Cumple con las metas dentro del cronograma establecido	✓	✓	✓	
	15. Muestro un excedente en el cumplimiento de metas.	✓	✓	✓	

Dr. Antero Carbajal Paz
 LABORATORIO CLINICO
 CTMP 6878

Firma del evaluador

DNI: 19328854

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Factores de Riesgos Laborales".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la prevención de riesgos. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Wilder Adamir Reyes Alfaro		
Grado profesional:	Maestría	(X) Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	(X) Social	()
	Educativa	() Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Patología Clínica Y Anatomía Patológica, Docencia universitaria		
Institución donde labora:	Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	-		

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide los Factores de Riesgos Laborales.			
Autor:	Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023)			
Procedencia:	PERÚ			
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir factores de riesgos laborales.			
Tiempo de aplicación:	10 minutos			
Ámbito de aplicación:	Personal de salud del departamento de Patología Clínica de un Hospital III-1.			
Significación:	<p>Para medir la variable factores de riesgos laborales mediante este instrumento se aplicará la escala de Likert del 1 al 5 en 18 ítems, se evaluarán 5 dimensiones: Riesgos biológicos, riesgos ergonómicos, riesgos físicos, riesgos químicos, y riesgos psicosociales.</p> <p>PUNTUACIONES: 5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca</p> <p>PUNTUACIÓN PREGUNTAS: (90) ESCALA Y VALORACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto : 67 – 90 • Medio: 43 - 66 • Bajo : 18 – 42 <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de factores de riesgos laborales: Así mismo se podrá calcular el nivel de cada dimensión según la escala siguiente:</p>			
	Variable/Dimensiones	Categorías de valoración		
		Alto	Medio	Bajo
	Riesgos biológicos	16 -20	10 – 15	4 – 9
	Riesgos ergonómicos	16 -20	10 – 15	4 – 9
Riesgos físicos	12 – 15	8 – 11	3 – 7	

	Riesgos químicos	12 – 15	8 – 11	3 – 7
	Riesgo psicosocial	16 -20	10 – 15	4 – 9

8. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Factores de Riesgos Laborales	6. Riesgos biológicos 7. Riesgos ergonómicos 8. Riesgos físicos 9. Riesgos químicos 10. Riesgos psicosociales	De la Sota S. & López M. (2021) define al riesgo laboral como, la probabilidad que un empleado sufra determinados daños a consecuencia del trabajo.

9. **Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, a usted le presento el cuestionario de Factores de Riesgos Laborales elaborado por: Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023). 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 adecuados	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 incluido.	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.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: RIESGOS BIOLÓGICOS

- **Objetivos de la Dimensión:** Registrar la opinión del personal de salud sobre los riesgos biológicos en su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de agujas Uso de equipo de protección personal Manejo de desechos contaminante	5. Reencapsula las agujas hipodérmicas antes de descartarlo en el recipiente de objetos punzocortantes	✓	✓	✓	
	6. Utiliza equipo de protección personal en el desarrollo de sus actividades laborales	✓	✓	✓	
	7. Utiliza medidas de bioseguridad al contacto con fluidos corporales como sangre, orina, heces, secreciones, o desechos peligrosos	✓	✓	✓	
	8. Descarta el material contaminado y no contaminado teniendo en cuenta norma de manejo de residuos sólidos	✓	✓	✓	



Firma del evaluador

DNI: 19089459

Segunda dimensión: RIESGOS ERGONÓMICOS

Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre los riesgos ergonómicos en su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura corporal Mobiliario adecuado Permanencia de pie Posturas forzadas	5. Utiliza posturas forzadas de manera habitual en el trabajo.	✓	✓	✓	
	6. El mobiliario con el que labora es adecuado para el trabajo que realiza	✓	✓	✓	
	7. Permanece de pie por largos períodos de tiempo durante su jornada laboral	✓	✓	✓	
	8. Sus tareas tienen alta exigencia visual y gran minuciosidad	✓	✓	✓	



Firma del evaluador

DNI: 19089459

Tercera dimensión: RIESGOS FÍSICOS

- Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre los riesgos físicos en su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ruido Iluminación Temperatura	9. Se presenta ruidos perturbadores dentro de su área laboral.	✓	✓	✓	
	10. La iluminación es adecuada dentro de su área de trabajo.	✓	✓	✓	
	11. Los niveles de temperatura son adecuados dentro de su área laboral.	✓	✓	✓	



Firma del evaluador

DNI: 19089459

Cuarta dimensión: RIESGOS QUÍMICOS

- Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre los riesgos químicos en su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de antisépticos Condiciones de temperatura Equipos de protección personal	12. El uso de antisépticos le causa lesión en la piel	✓	✓	✓	
	13. Utiliza productos peligrosos que no están debidamente etiquetados	✓	✓	✓	
	14. Utiliza guantes y mascarilla al preparar productos tóxicos.	✓	✓	✓	



Firma del evaluador

DNI: 19089459

Quinta dimensión: RIESGOS PSICOSOCIALES

- Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre el riesgo psicosocial con su trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral Clima laboral Carga laboral Trabajo bajo presión	15. La organización de tiempo en su trabajo (turnos, vacaciones) le provoca malestar	✓	✓	✓	
	16. Considera que el clima laboral en su servicio es adecuado	✓	✓	✓	
	17. Considera que tiene sobrecarga laboral en su unidad de trabajo.	✓	✓	✓	
	18. Considera que trabaja bajo presión	✓	✓	✓	



Firma del evaluador

DNI: 19089459

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño Laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en el cumplimiento de las metas trazadas en la organización. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Wilder Adamir Reyes Alfaro		
Grado profesional:	Maestría	(X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica	(X)	Social ()
	Educativa	()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Patología Clínica Y Anatomía Patológica, Docencia universitaria		
Institución donde labora:	Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	-		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide el Desempeño Laboral.				
Autor:	Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023)				
Procedencia:	PERÚ				
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir desempeño laboral.				
Tiempo de aplicación:	10 minutos				
Ámbito de aplicación:	Personal de salud del departamento de Patología Clínica de un Hospital III-1.				
Significación:	<p>Para medir la variable desempeño laboral mediante este instrumento se aplicará la escala de Likert del 1 al 5 en 15 ítems, se evaluarán 3 dimensiones: Desempeño de tarea, civismo y Productividad.</p> <p>PUNTUACIONES: 5: SIEMPRE 4: CASI SIEMPRE 3: A VECES 2: CASI NUNCA 1: NUNCA</p> <p>PUNTACIÓN PREGUNTAS: (75) ESCALA Y VALORACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alta : 56 – 75 • Media: 36 - 55 • Baja : 15 – 35 <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de desempeño laboral: Así mismo se podrá calcular el nivel de cada dimensión según la escala siguiente:</p>				
	Variable/Dimensiones		Categorías de valoración		
			Alta	Media	Baja
	Desempeño de la tarea		16 – 20	10 – 15	4 – 9
	Civismo		16 – 20	10 – 15	4 – 9
Productividad		27 – 35	17 – 26	7 – 16	

9. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	4. Desempeño de tarea 5. Civismo 6. Productividad	Según García (2021), define al desempeño laboral como, el comportamiento de los empleados que están identificados con los propósitos de la empresa, y pueden medirse a través de las habilidades y contribuciones del trabajador.

- 10. Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por: Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023). 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 adecuados	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 incluido.	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.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: DESEMPEÑO DE LA TAREA

- Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre el desempeño de la tarea en su área laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de funciones Capacidad de procedimientos	2. Conoce cada una de sus funciones dentro de su puesto de trabajo de acuerdo al manual de operación y funciones.	✓	✓	✓	
Solución de problemas	3. Tiene conocimiento de los procesos detallados en el manual de procedimientos.	✓	✓	✓	
	4. Frente a una situación problemática sugiere usted alternativas de solución.	✓	✓	✓	
	5. Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo, siendo beneficioso.	✓	✓	✓	



Firma del evaluador

DNI: 19089459

Segunda dimensión: CIVISMO

Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre el civismo en su área laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con la visión y misión Colaboración y cooperación Confianza y conocimiento	6. Sus funciones van en línea con la visión y misión de su centro laboral.	✓	✓	✓	
	7. Colabora y coopera con las labores sociales de su centro laboral.	✓	✓	✓	
	8. Brindas un servicio de confianza en el trabajo que realizas.	✓	✓	✓	
	9. Aporta con el crecimiento de su centro laboral a través de su cumplimiento de funciones adecuadas.	✓	✓	✓	



Firma del evaluador

DNI: 19089459

Tercera dimensión: PRODUCTIVIDAD

- Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre la productividad en su área laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de trabajo Compromiso laboral Iniciativa Alcance de metas	10. Logra eficientemente las tareas asignadas	✓	✓	✓	
	11. Aporto soluciones cuando se genera un problema en el área de trabajo	✓	✓	✓	
	12. Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades.	✓	✓	✓	
	13. Muestro predisposición a ser productivo cuando el área de trabajo me necesita.	✓	✓	✓	
	14. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo y resultados.	✓	✓	✓	
	15. Cumple con las metas dentro del cronograma establecido	✓	✓	✓	
	16. Muestro un excedente en el cumplimiento de metas.	✓	✓	✓	



Firma del evaluador

DNI: 19089459

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Factores de Riesgos Laborales”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la prevención de riesgos. Agradecemos su valiosa colaboración.

3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Karin Janett Amambal Diaz		
Grado profesional:	Maestría	(X) Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	(X) Social	()
	Educativa	() Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Patología Clínica Y Banco de Sangre		
Institución donde labora:	Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	-		

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide los Factores de Riesgos Laborales.			
Autor:	Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023)			
Procedencia:	PERÚ			
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir factores de riesgos laborales.			
Tiempo de aplicación:	10 minutos			
Ámbito de aplicación:	Personal de salud del departamento de Patología Clínica de un Hospital III-1.			
Significación:	<p>Para medir la variable factores de riesgos laborales mediante este instrumento se aplicará la escala de Likert del 1 al 5 en 18 ítems, se evaluarán 5 dimensiones: Riesgos biológicos, riesgos ergonómicos, riesgos físicos, riesgos químicos, y riesgos psicosociales.</p> <p>PUNTUACIONES: 5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca</p> <p>PUNTUACIÓN PREGUNTAS: (90) ESCALA Y VALORACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto : 67 – 90 • Medio: 43 - 66 • Bajo : 18 – 42 <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de factores de riesgos laborales: Así mismo se podrá calcular el nivel de cada dimensión según la escala siguiente:</p>			
	Variable/Dimensiones	Categorías de valoración		
		Alto	Medio	Bajo
	Riesgos biológicos	16 -20	10 – 15	4 – 9
	Riesgos ergonómicos	16 -20	10 – 15	4 – 9
Riesgos físicos	12 – 15	8 – 11	3 – 7	

	Riesgos químicos	12 – 15	8 – 11	3 – 7
	Riesgo psicosocial	16 -20	10 – 15	4 – 9

12. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Factores de Riesgos Laborales	11. Riesgos biológicos 12. Riesgos ergonómicos 13. Riesgos físicos 14. Riesgos químicos 15. Riesgos psicosociales	De la Sota S. & López M. (2021) define al riesgo laboral como, la probabilidad que un empleado sufra determinados daños a consecuencia del trabajo.

13. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario de Factores de Riesgos Laborales elaborado por: Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023). 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 adecuados	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 incluido.	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.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: RIESGOS BIOLÓGICOS

- Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre los riesgos biológicos en su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de agujas Uso de equipo de protección personal Manejo de desechos contaminante	1. Reencapsula las agujas hipodérmicas antes de descartarlo en el recipiente de objetos punzocortantes	X	X	X	
	2. Utiliza equipo de protección personal en el desarrollo de sus actividades laborales	X	X	X	
	3. Utiliza medidas de bioseguridad al contacto con fluidos corporales como sangre, orina, heces, secreciones, o desechos peligrosos	X	X	X	
	4. Descarta el material contaminado y no contaminado teniendo en cuenta norma de manejo de residuos sólidos	X	X	X	



Firma del evaluador

DNI: 33676359

Segunda dimensión: RIESGOS ERGONÓMICOS

Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre los riesgos ergonómicos en su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura corporal Mobiliario adecuado Permanencia de pie Posturas forzadas	5. Utiliza posturas forzadas de manera habitual en el trabajo.	X	X	X	
	6. El mobiliario con el que labora es adecuado para el trabajo que realiza	X	X	X	
	7. Permanece de pie por largos períodos de tiempo durante su jornada laboral	X	X	X	
	8. Sus tareas tienen alta exigencia visual y gran minuciosidad	X	X	X	



Firma del evaluador

DNI: 33676354

Tercera dimensión: RIESGOS FÍSICOS

- Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre los riesgos físicos en su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ruido Iluminación Temperatura	9. Se presenta ruidos perturbadores dentro de su área laboral.	X	X	X	
	10. La iluminación es adecuada dentro de su área de trabajo.	X	X	X	
	11. Los niveles de temperatura son adecuados dentro de su área laboral.	X	X	X	



Firma del evaluador

DNI: 33 676354

Cuarta dimensión: RIESGOS QUÍMICOS

- Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre los riesgos químicos en su área de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de antisépticos Condiciones de temperatura Equipos de protección personal	12. El uso de antisépticos le causa lesión en la piel	X	X	X	
	13. Utiliza productos peligrosos que no están debidamente etiquetados	X	X	X	
	14. Utiliza guantes y mascarilla al preparar productos tóxicos.	X	X	X	



Firma del evaluador

DNI: 33676354

Quinta dimensión: RIESGOS PSICOSOCIALES

- Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre el riesgo psicosocial con su trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral Clima laboral Carga laboral Trabajo bajo presión	15. La organización de tiempo en su trabajo (turnos, vacaciones) le provoca malestar	X	X	X	
	16. Considera que el clima laboral en su servicio es adecuado	X	X	X	
	17. Considera que tiene sobrecarga laboral en su unidad de trabajo.	X	X	X	
	18. Considera que trabaja bajo presión	X	X	X	



Firma del evaluador

DNI:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño Laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando en el cumplimiento de las metas trazadas en la organización. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Karin Janett Amambal Diaz		
Grado profesional:	Maestría	(X) Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	(X) Social	()
	Educativa	() Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Patología Clínica Y Banco de Sangre		
Institución donde labora:	Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	-		

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide el Desempeño Laboral.				
Autor:	Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023)				
Procedencia:	PERÚ				
Administración:	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir desempeño laboral.				
Tiempo de aplicación:	10 minutos				
Ámbito de aplicación:	Personal de salud del departamento de Patología Clínica de un Hospital III-1.				
Significación:	<p>Para medir la variable desempeño laboral mediante este instrumento se aplicará la escala de Likert del 1 al 5 en 15 ítems, se evaluarán 3 dimensiones: Desempeño de tarea, civismo y Productividad.</p> <p>PUNTUACIONES: 5: SIEMPRE 4: CASI SIEMPRE 3: A VECES 2: CASI NUNCA 1: NUNCA</p> <p>PUNTACIÓN PREGUNTAS: (75) ESCALA Y VALORACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alta : 56 – 75 • Media: 36 - 55 • Baja : 15 – 35 <p>Se sumarán los puntajes obtenidos en cada pregunta y según el resultado numérico se obtendrá el resultado ordinal de desempeño laboral: Así mismo se podrá calcular el nivel de cada dimensión según la escala siguiente:</p>				
	Variable/Dimensiones		Categorías de valoración		
			Alta	Media	Baja
	Desempeño de la tarea		16 – 20	10 – 15	4 – 9
	Civismo		16 – 20	10 – 15	4 – 9
Productividad		27 – 35	17 – 26	7 – 16	

14. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	7. Desempeño de tarea 8. Civismo 9. Productividad	Según García (2021), define al desempeño laboral como, el comportamiento de los empleados que están identificados con los propósitos de la empresa, y pueden medirse a través de las habilidades y contribuciones del trabajador.

15. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por: Zapata M. (2021), modificado por: Bello H. (2023). 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 adecuados	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 incluido.	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.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: DESEMPEÑO DE LA TAREA

- Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre el desempeño de la tarea en su área laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de funciones Capacidad de procedimientos Solución de problemas	1. Conoce cada una de sus funciones dentro de su puesto de trabajo de acuerdo al manual de operación y funciones.	X	X	X	
	2. Tiene conocimiento de los procesos detallados en el manual de procedimientos.	X	X	X	
	3. Frente a una situación problemática sugiere usted alternativas de solución.	X	X	X	
	4. Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo, siendo beneficioso.	X	X	X	



Firma del evaluador

DNI: 33676359

Segunda dimensión: CIVISMO

Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre el civismo en su área laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con la visión y misión Colaboración y cooperación Confianza y conocimiento	5. Sus funciones van en línea con la visión y misión de su centro laboral.	X	X	X	
	6. Colabora y coopera con las labores sociales de su centro laboral.	X	X	X	
	7. Brindas un servicio de confianza en el trabajo que realizas.	X	X	X	
	8. Aporta con el crecimiento de su centro laboral a través de su cumplimiento de funciones adecuadas.	X	X	X	



Firma del evaluador

DNI: 33676359

Tercera dimensión: PRODUCTIVIDAD

• Objetivos de la Dimensión: Registrar la opinión del personal de salud sobre la productividad en su área laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de trabajo Compromiso laboral Iniciativa Alcance de metas	9. Logra eficientemente las tareas asignadas	X	X	X	
	10. Aporto soluciones cuando se genera un problema en el área de trabajo	X	X	X	
	11. Muestro compromiso en el cumplimiento de mis responsabilidades.	X	X	X	
	12. Muestro predisposición a ser productivo cuando el área de trabajo me necesita.	X	X	X	
	13. Soy productivo mostrando un comportamiento de liderazgo y resultados.	X	X	X	
	14. Cumple con las metas dentro del cronograma establecido	X	X	X	
	15. Muestro un excedente en el cumplimiento de metas.	X	X	X	



Firma del evaluador

DNI: 33676359

ANEXO 4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Variable: Factores de Riesgos Laborales.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	18	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.996	20

Se observa que el resultado de Alfa de Cronbach, realizado al cuestionario de la variable Factores de riesgos laborales arrojó un índice de 0.996, que, de acuerdo a los parámetros establecidos, se califica como **excelente confiabilidad**, por lo tanto, sus ítems tienen consistencia interna y pueden ser aplicados a otras unidades de análisis.

Variable: Desempeño Laboral.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	15	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.887	20

Se observa que el resultado de Alfa de Cronbach, realizado al cuestionario de la variable desempeño laboral arrojó un índice de 0.887, que, de acuerdo a los parámetros establecidos, se califica como **excelente confiabilidad**, por lo tanto, sus ítems tienen consistencia interna y pueden ser aplicados a otras unidades de análisis.

ANEXO 5. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: “Factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el departamento de patología clínica del Hospital III-1 Trujillo, 2023”. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo. El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es para: Determinar la relación entre los factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el personal de salud del departamento de patología clínica de un Hospital III-1 Trujillo, 2023. Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras investigaciones al permitir brindarles una mayor información. Además, para el desarrollo del conocimiento científico, toda información brindada es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética.

En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable. Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Sr. Héctor Alpidiano Bello Simón, al correo: hector3840@hotmail.com, o al número de teléfono celular entregado.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

ENCUESTADO:

Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADOR:

Nombre: _____

Firma: _____ Fecha: _____

ANEXO 6. DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONSTANCIA N°10-OCIYAD-ESSALUD-2023

La Jefe de la Oficina de Capacitación, Investigación y Apoyo a la Docencia del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, que suscribe, hace constar que el estudiante:

HÉCTOR ALPIDIANO BELLO SIMÓN

Estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, de la Escuela de Posgrado en la Universidad César Vallejo, ha sido autorizado para aplicar instrumentos para el desarrollo de su tesis intitulada:

"Factores de riesgos laborales y desempeño laboral en el departamento de patología clínica del Hospital III-1 Trujillo, 2023"

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Trujillo, 19 de diciembre del 2023.




Dra. Mercedes Milly Huérez Reyes
Jefe Of. Capacitación, Investigación y apoyo a la Docencia
HASVP

9070-2023- NIT: 0003961