



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto
Especializado de Salud 2019

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

AUTOR:

Raúl Gustavo Oscátegui Pérez (ORCID: 0000-0001-7162-9103)

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo (ORCID: 0000-0002-7606-476X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi universo familiar por comprender y haberme forjado como persona y lograr mi objetivo profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mi familia que me dio el apoyo moral e incondicional, a los docentes de la Universidad que contribuyeron a mi formación profesional y a mis compañeros de clase por su amistad y apoyo moral a seguir adelante en mi carrera profesional.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Raúl Gustavo Oscátegui Pérez., estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019, en 73 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 13 de enero de 2020



Lic. Raúl Gustavo Oscátegui Pérez

DNI: 08701092

Índice

	Páginas
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1 Tipo y Diseño de la Investigación	14
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.4 Método de análisis de datos	22
2.5. Aspectos éticos	22
III. Resultados	23
3.1. Resultados descriptivos	23
3.2. Prueba de hipótesis	30
IV. Conclusiones	39
V. Recomendaciones	40
Referencia	41
Anexo 1: Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	49
Anexo 3: Certificación de validación de instrumentos	52
Anexo 4: Prueba de confiabilidad del instrumento	64
Anexo 5: Base de Datos	65

Índice de tablas

	Páginas
Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la variable Riesgos Laborales	16
Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño Profesional	17
Tabla 3: Validación por juicio de expertos	19
Tabla 4: Niveles de confiabilidad	20
Tabla 5: Coeficiente de alfa de Cronbach para la variable Riesgos laborales	21
Tabla 6: Coeficiente de alfa de Cronbach para la variable Desempeño profesional.	22
Tabla 7: Distribución de Edad promedio de los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud	23
Tabla 8: Género de los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud	23
Tabla 9: Tipo de personal de trabajadores de un Instituto Especializado de Salud.	24
Tabla 10: Tiempo de Servicio de los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud	24
Tabla 11: Estado Civil de los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud	25
Tabla 12: Ha recibido Usted alguna capacitación sobre riesgo laboral	25
Tabla 13: Frecuencias de categorías de la variable Riesgos laborales en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019	26
Tabla 14: Frecuencias de categorías de las dimensiones de la variable Riesgos laborales en un Instituto Especializado de Salud 2019	27
Tabla 15: Frecuencias de categorías de la variable Desempeño profesional en un Instituto Especializado de Salud 2019	28
Tabla 16: Frecuencias de categorías de las dimensiones de la variable Desempeño profesional en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019	29
Tabla 17: Prueba de Normalidad	29
Tabla 18: Prueba de correlación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019	30
Tabla 19: Prueba de correlación entre los riesgos laborales físicos y el desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019	31
Tabla 20: Prueba de correlación entre los riesgos laborales Ergonómicos y el desempeño profesional en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019	32
Tabla 21: Prueba de correlación entre los riesgos laborales Químicos y el desempeño profesional en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019	33
Tabla 22: Prueba de correlación entre los riesgos laborales Biológicos y el desempeño profesional en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019	34

Índice de figuras

Figura 1: Orden de frecuencias de categorías de las variables Riesgos laborales en un Instituto Especializado de Salud 2019	27
Figura 2: Distribución de las dimensiones de la variables Riesgos laborales Desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019	28
Figura 3: Repartición de las diferentes frecuencias de categorías de la variables Desempeño laboral de las personas que trabajan en un Instituto Especializado de Salud 2019	29

Resumen

El presente estudio titulado “Riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019. Se tiene como objetivo principal de determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019.

La metodología utilizada fue de un diseño no experimental, descriptivo, transeccional, correlacional. El instrumento fue un cuestionario autoaplicado y anónimo elaborado por el investigador, contiene 6 preguntas sobre datos sociodemográficos, 28 preguntas sobre conocimiento del riesgo laboral y 21 sobre desempeño laboral. Cuya población está conformada por 35 colaboradores. Se empleó el método hipotético deductivo. Para el análisis inferencial se empleó la prueba de correlación de Rho Spearman (0.05). Se demostró que no existió relación significativa ($p=0,554>0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019.

También se afirmó que no existe relación significativa ($p=0,269>0,05$) entre los riesgos laborales físicos y el desempeño profesional, se afirmó también que no existe relación significativa ($p=0,255>0,05$) entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional. Asimismo, se encontró que no existe relación significativa ($p=0,242>0,05$) entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional, así como que no existe relación significativa ($p=0,231>0,05$) entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional.

Palabras clave: Riesgos laborales, ergonómico, biológico y desempeño laboral.

Abstract

The present study entitled “Occupational risks and work performance in workers of a Specialized Health Institute 2019. It has as main objective to determine the relationship between labor risks and work performance in workers of a Specialized Health Institute 2019.

The methodology used was a non-experimental, descriptive, transectional, correlational design. The instrument was a self-applied and anonymous questionnaire prepared by the researcher, it contains 6 questions about sociodemographic data, 28 questions about knowledge of occupational risk and 21 about work performance. Whose population is confirmed by 35 collaborators. The hypothetical deductive method was used. For the inferential analysis the Rho Spearman correlation test (0.05) was used. It was shown that there was no significant relationship ($p = 0.554 > 0.05$) between occupational risks and work performance in workers of a 2019 Specialized Health Institute. It was also stated that there is no significant relationship ($p = 0.269 > 0, 05$) between physical occupational hazards and professional performance. It was also stated that there is no significant relationship ($p = 0.255 > 0.05$) between ergonomic occupational hazards and professional performance.

It was also found that there is no significant relationship ($p = 0.242 > 0.05$) between biological occupational hazards and professional performance as well as that there is no significant relationship ($p = 0.231 > 0.05$) between chemical occupational hazards and performance professional.

Keywords: Occupational, ergonomic, biological and work performance risks.

I. Introducción

Cada 28 de abril se celebra en todo el mundo desde el año 2003 el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo que es una iniciativa de la OIT y que la AISS (Asociación Internacional de Seguridad Social) se adhiere a esta celebración. El Día Mundial de la Seguridad Social se celebra para centrar la atención e interés de la comunidad internacional en la creación y la promoción de una educación de seguridad y salud que puedan coadyuvar a la reducción de los riesgos de trabajo ya que anualmente el número de fallecimientos relacionados con el trabajo es altísimo.

El informe de la OIT, (2,019), con motivo de la conmemoración de 100 años de vida institucional cuyo slogan fue “Seguridad, Salud y el futuro en el Centro de trabajo laboral”. Señaló que en el año mueren como 3 millones de individuos por problemas y accidentes en el centro laboral. Un porcentaje se relaciona a los que padecen de enfermedades no mortales.

Cada año se producen 2 millones de decesos por efectos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, cuyo costo para la economía mundial se estima ascienden a 1,25 trillones de dólares de los Estados Unidos. Se calcula que los días de trabajo perdidos representan cerca del 3.94 por ciento del Producto Bruto Interno mundial y, en otros países, hasta el 6 por ciento o más. Lo que indica es que cada 15 segundos fallece una persona a causa de un accidente laboral o de enfermedades relacionados con el trabajo, son accidentados laboralmente.

La Constitución Política del Perú, a través de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo refrendado en Ley N° 29783; se ha enfocado en un objetivo principal el de promover una educación de protección y prevención de riesgos adquiridos en el trabajo, sobre la base de observación del deber de prevención de la masa laboral, el rol y la activa participación de los trabajadores y las organizaciones sindicales, mediante las que a través de la interlocución velan por la seguridad y el cumplimiento de la normativa en dicha materia. En este sentido los nuevos cambios y el surgimiento de tecnologías hay marcado un mejor desarrollo del conocimiento y de la habilidad del individuo, implementa en la organización las necesidades laborales para poder enfrentar los nuevos retos que se van presentando.

Por consiguiente este contexto, se ha visto reflejado en los manejos de situación a través del elemento clave generado por el capital humano que debemos cuidar para poder sobrevivir. Mediante importancia de que se encuentren satisfechos, motivados y que exista una coordinación importante en el proceso administrativo.

En ese sentido la institución objeto del estudio tiene como principal objetivo

estratégico mantener y mejorar los procesos y sistemas de calidad, estipulado en el reglamento interno de salud y seguridad en el trabajo. Dicho objetivo se refrendó en la R.J. N° 788 /2018 cuyo principal objetivo es de proveer protección, seguridad y atención a los trabajadores en su desempeño de sus labores diarios, buscando obtener estándares de optimización en prevención y protección de sus trabajadores. Su compromiso es liderar y brindar los recursos, asumir las responsabilidades y establecer programas en prevenir los accidentes o alguna enfermedad ocupacional.

La investigación se enfocó a conocer cuáles son los determinantes principales del desempeño laboral y riesgo laboral de los trabajadores de la institución en estudio. Los resultados dan evidencia tangible porque permite esconder el riesgo en el trabajador y a su vez verificarlo en esta investigación el compromiso que asume la institución y el liderazgo que ejerce para poder establecer una seguridad en el ambiente de trabajo, coordinando que se cumplan las normas en el sector salud y a su vez se realizará planteamientos en brindar una solución efectiva.

Para dar mayor sustento, a la presente investigación se describe trabajos previos, mediante una revisión sistemática en donde se evidencia estudios relacionados al tema materia de investigación, siendo en primera instancia los estudios a nivel internacional como es el de Díaz (2017), quien analizó el tema “Seguridad en el trabajo y desempeño laboral”. Se empleó la descripción como método teniendo como base corte transversal, colaboraron en su estudio n = 50 sujetos, quienes permitieron llegar a conclusión; que el equipo de seguridad empleado por la empresa es bueno. Sin embargo, existen aún deficiencias que se tienen que mejorar para obtener mayor desempeño laboral, además de considerar tener mayor cuidado con las medidas de seguridad y hacer énfasis, en las mejoras, debido a que el 50+1 de los colaboradores refieren que se necesita mejorar la iluminación, medidas de seguridad, entre otros, aspectos se tomar en cuenta una mejora.

Por su parte Márquez (2018) realizó la investigación titulada en su estudio “la organización cultural y evaluación de desempeño en Tecprofire S.A” Donde se ha utilizado el método descriptivo, de corte transversal con un diseño correlacional, llega a concluir en su investigación que determinó sobre la afectación emocional y el desempeño del trabajador ante condición que genera alto nivel de estrés afectando la producción.

Chilighano (2018) efectuó la investigación cuyo título es la exposición de los enfermeros ante los riesgos laborales en el laboratorio. Hizo mayor énfasis los Peligros ocupacionales a los que se encuentra la enfermera que trabaja en la sala de trabajo de la clínica Enrique Garcés, el método que ha considerado es descriptivo, de corte transversal y

correlaciona, en donde llega a concluir que todos los profesionales en salud, están expuesta a riesgos químicos, biológicos, físicos, psicosociales casi en un 100%. Por consiguiente, ha propuesto a la institución concientizar al profesional, con impartir capacitación de manera correctiva sobre los peligros que generan en la búsqueda de seguridad. Molino (2016) realizó el estudio titulado riesgo laboral del sector salud, utilizando una metodología descriptiva, se concluyó que el profesional no cuenta con el conocimiento sobre el riesgo laboral en el sector salud.

Este impacto ha generado una preocupación para el investigador, debido a las evidencias de riesgos, encontradas a nivel psicosociales, biológicos, físicos, ergonómicos, y químicos. Sin embargo, el personal, teniendo más de cinco años laborando en dicho nosocomio, no han tenido referentes (capacitación) para ser orientados y sensibilizados por parte de las autoridades de la institución; para evitar los niveles muy altos de accidentes laborales, según las categorías profesionales, (enfermería, personal administración, social, psicológico, entre otros) los de mayor riesgo fueron en los turnos: fijos de mañana y rotativos, de riesgo menor fueron las jornadas mixtas. Para el caso de trabajos o estudios revisados a nivel nacional, han destacado el estudio de Bohórquez (2017) realizó la investigación titulado desempeño y cultura en la realización, quien estuvo trabajando en un método descriptivo, representada por el personal del laboratorio clínico y llega a concluir que los personales tienen a tender un desempeño regular, debido a la falta de cultura organizacional de dicha institución, encontrándose relación en ambas variables. En el trabajo nacional se destaca Calmhet (2017) realizó la tesis titulado el desempeño de los profesionales y su riesgo laboral en el área de enfermería, Hospital de Pisco enero 2018”, la investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, la técnica e instrumento; que ha permitido dar respuesta a las variables estudiada, por consiguiente ha trabajado bajo el método descriptivo de corte transversal, con un diseño correlacional; teniendo como resultado que la mayoría de los trabajadores se desempeñan de manera eficiente (buena). Sin embargo, se evidencia que un 88% tiene a presentar riesgos físicos es medio 88%, lo que podría dificultar el desempeño; está demás hondar en todos los indicadores, pues este referente ha reflejado en el desempeño profesional una productividad y eficiencia laboral en un 66%. En consecuencia con el estudio de Maylle (2018), en su trabajo de investigación “Factores de riesgos y accidentes en el trabajo de enfermería en el Hospital Público Cercado de Lima”, en su investigación trabajó el método descriptivo con un correlacional, representado con n = 40 enfermeras; quienes permitieron darle a conocer el grado de correlación de los factores y accidentes laborales, generando un nivel alto, haciendo énfasis a la falta de capacitación al

personal sobre estos sucesos, para evitar o disminuir en mayor medida riesgos y accidentes laborales en dicho nosocomio. Asimismo López (2017), en su informe de investigación titulado “Los Factores de Riesgo ergonómicos y el desempeño laboral en los tecnólogos médicos del INEN”, siendo una investigación de corte transversal, tipo descriptivo, con un diseño correlacional, se ha permitido con una muestra representada por los tecnólogos médicos, el nivel de desempeño, siendo un escenario un poco desfavorable, siendo necesario consolidar un programa orientador, para que estén conscientes de los factores de riesgos y tenga a bien aplicarlo en mejora de su desempeño en la mencionada área y nosocomio.

Para Vargas (2017), realizó la tesis titulada el riesgo laboral y desempeño profesional en el área de operaciones. La investigación es correlacional, trabajo con el personal de enfermería, en donde llegó a concluir que existe una fuerte correlación; asimismo el tesista hace hincapié sobre la necesidad de emplear técnicas que permitan la concientización en el personal sobre la necesidad de tener en cuenta los riesgos, para un buen desempeño profesional.

Espíritu (2018) realizó la investigación titulada el factor social y rendimiento del personal de seguridad. La presente investigación fue no experimental y descriptiva, de los resultados de la aplicación del método SUSESO – ISTAS 21 (evaluación de factores de riesgos psicosocial) y evaluación del rendimiento laboral, los agentes de seguridad están expuestos en aquel factor que permite influencia en el aspecto social y el rendimiento del trabajador dentro de la organización.

Corrales y Tisnado (2016) en su trabajo de investigación “Riesgo ergonómico” en su investigación ha identificado los riesgos ergonómicos que las profesionales en salud se encuentran expuestas; sin embargo para el tratamiento de la investigación la tesista trabajo en base a una metodología de tipo descriptiva, transversal de tipo descriptiva; siendo representada por un n= 31 licenciadas de enfermería; quienes aportaron en su estudio en un 80% que refieren estar expuestas, este resultado es impactante debido a que se evidencia riesgo físico y además organizacional. Por su parte Machuca (2016) en su trabajo de investigación sobre “Determinantes de trabajo del profesional del sector salud y de su desempeño en centro de trabajo, el manejo de investigación pertenece al método descriptivo, cuantitativo, con una muestra proporcionada por licenciadas de las y los en enfermería, llegando a la conclusión que según sexo y con matrimonio con más de años en el servicio, presentan una mejor disposición teniendo para la laborar, siendo representado por 25% quienes además de tener un buen desempeño, tienen grado de maestría y doctorado, por otra parte se evidencia a un % y 100 % con buen desempeño, cuentan además con segunda

especialización en el área.

La fundamentación teórica sobre riesgos laborales según Cabo (2016), es aquella que posibilita al trabajador que tenga un daño derivado en el trabajo. Acto seguido se denomina grave o inminente. Por consiguiente, un accidente de trabajo, puede generar grandes riesgos, siendo esta leve, moderada o alta, pero la consecuencia de este suceso es que el trabajo se va encontrar imposibilitado de desempeñar sus funciones de manera eficaz. En el caso de los profesionales de salud, estos pueden contraer alguna enfermedad, la condición se encuentra en base al aspecto químico, ergonómico y biológico. El trabajador enfrenta los siguientes aspectos: radiación ionizante, ruido, calor, temperatura, presión, etc. riesgos ergonómicos; mala postura, fatiga, carga, Riesgos biológicos; bacterias, virus, hongos, rickettsias, etc. riesgos químicos; polvo, humo, gases, Producto que se han utilizado para tratar la enfermedad del cáncer.

Cabe resaltar que el alto riesgo es aquella actividad que por naturaleza expone al ser humano a una intensidad mayor de la normal, en su función diaria, causando accidentes severos en muchas ocasiones, mortales. La OMS (2016) definió el concepto de riesgo a los eventos que pueden destruir la armonía y los escenarios laborales que puedan ocasionar un deterioro en la etapa social y mental del trabajador. Ha ocasionado un decreciente nivel ante elementos probables. Abarcando largos periodos que están encadenados en el acontecimiento en base a las causas, tiempos.

Definición que demuestra que los trabajadores de las distintas etapas destrozan su armonía en la etapa mental, física y social de los individuos. Ocasionando perspectivas adversas que aumenta la probabilidad. Estos casos no son muy aislados, porque desencadenan procesos y acontecimientos largos, causados ante múltiples causas Según la Administración de seguridad y Salud Ocupacional (2018) sustenta lo siguiente: la OSHA fue creada para aquellas hombres y mujeres que laboran en condiciones eficientes (Seguridad y Limpieza); en donde se enmarca además la aplicación de normas, orientación, actividades en educación y asistencia, para buen cumplimiento de las antes mencionadas; además refiere que los trabajadores con exposición a químicos, deben ser capacitados, en materia de cuidado y seguridad a todos los miembros de la institución y por lo tanto generar los registros de las diferentes lesiones y enfermedades propios de la ocupación. Así mismo sobre los tipos de codificación con colores, etiquetado, alarmas y otros métodos. Todo derecho laboral, es necesario y expuesto por la Ley de salud y seguridad ocupacional, quienes infieren a los confieren a los operarios, técnicos, profesionales, entro otros, las situaciones de labor fehacientes y resistentes. Para así exponer a los involucrados un ambiente de trabajo libre de

contingencias ilustres que podrían generar esguinces a sus practicantes. También la Ley confronta una expectativa positiva a los trabajadores; como son los derechos que imparten y/o garanticen su protección de peligros laborales. Además de acentuar los riesgos y amenazas desde un punto de vista para ser valorado conjuntamente en la posibilidad de que se produzca el perjuicio y la severidad del mismo.

Dimensión Físicos según Idalberto Chiavenato (2007) define como un indicador exponente, para las condiciones ambientales de trabajo, según la situación donde se realiza la labor, en aras de cumplir la función, de acuerdo al cargo que ocupa en la institución o entidad. Por otra parte, el ambiente físico, es el lugar donde el operador se desenvuelve en sus funciones laborales. Para tal efecto cumple varios aspectos como son ubicación, diseño, infraestructura, alumbrado y ruido en el entorno. Acto seguido, sufren daños corporales que van precedidos al riesgo físico de la persona.

Esto expresa diversos escenarios que provocan un riesgo físico, debido a su proceso puede acarrear lesiones, que generen tipos de accidentes, en caso de una equivocación, genera hasta la muerte. Dentro de los eventos antes expuestos se genera las siguientes situaciones:

Para Barreno (2009). Expone la Iluminación como claridad que deben ser expuesta a la hora de laboral, siendo un indicador importante, para toda institución. Si en este caso no se contara con claridad que requiere el operador, se evidenciaría deficiencias en accionar del trabajo; por ende es importante el área de trabajo cuente con una iluminación elevada; para desempeñar con mayor eficacia la funciones de cada uno de los trabajadores, sea del área, carrera, nivel y/o especialidad que se ubique, por otro lado también la escasa iluminación genera cansancio en la vista, perjudicando en mayor medida funciones nerviosas del trabajador, por ende se muestra un bajo nivel de desempeño y lo más grave aún son las causas accidentes de trabajo; Por consiguiente es necesario que la institución o entidad, cumplan con los lineamientos necesarios de manera interna y/o externa; para un buen desempeño de sus funciones por parte de los trabajadores y por último considero la constante distribución a través de la iluminación por parte de las empresas privadas y estatales.

Por su parte la OMS (2013), ha considerado otro punto importante como indicador el “ruido”; quien es calificado como una cacofonía indeseable, debido a las características que posee; siendo frecuencia e intensidad, estas características, presenta alteraciones fisiológicas, psicológicas de índole social; además, genera que el personal no se desenvuelva de manera adecuada. Cabe resaltar que la tolerancia ante un ruido permite definir los límites de decibeles ante la incomodidad del sonido, apareciendo en algunas oportunidades el dolor

siendo éste irreversibles.

De acuerdo a lo expuesto, es necesario, considerar con mayor frecuencia, la necesidad de ligar directamente esta propiedad del ruido. Para así evitar exposición de altos niveles de ruido y por último Lo que se pueden generar ante problemas auditivos o por niveles muy alto de voz. Según la Unión general de trabajadores de España (2019). Advierte estadísticamente y refiere que de enero a octubre del 2019; sostiene que no solo se adicionaron los accidentes laborales sino también aumentaron el número de muertos. Por lo que ha generado una relación de 578 trabajadores muertos, siendo la causa más frecuente accidente de tránsito en (179) casos de infartos, en derrames cerebrales 172 fallecidos. Con respecto a la temperatura es necesario dar cuenta, que se han visto muchos casos en estos últimos tiempos, que las elevadas temperaturas perjudican la salud. Señalando que estos casos, cuenta actualmente con las vestimentas adecuadas como protector de la piel y además un conector respiratorio. Sin embargo, el intenso frío y calor generan un problema físico; y las condiciones. Es perjudicial el excesivo calor o frío en centro laboral, porque perjudican rendimiento del personal y a su vez generan enfermedades o accidentes. Los niveles no deben de afectar a los trabajadores y a su vez se decide que respetar para que no perjudique a su organismo.

Según Barreno (2009) en lo referente a la humedad: Es una definición muy compleja debido a las condiciones de salubridad que se deben cumplir como norma y reglamento interno y externo, evitando consecuencias por el exceso de humedad en el ambiente de trabajo, conectar a las instituciones privadas y del estado, para poder erradicar la humedad. Acto seguido es necesario consolidar esta inversión, debido a las fuertes pesticidas que se presentan en este tipo de sucesos, generando contaminación en el medio ambiente produciendo ácaro, materia por los niveles altos de humedad. Evidenciando que el organismo se vea perjudicado a través de estos microorganismos que se reproducen en la superficie. Este conocimiento ha permitido en poder evitar cualquier inconveniente respiratorio, generando la posibilidad de producir causas graves ante patologías dermatológicas.

CCOO (2016) mencionó que los riesgos se deben a una iluminación inadecuada y a su vez generan que se aprecie erróneamente desde su punto de vista salud, es necesaria la visibilidad, para evitar errores y accidentes ambientales. Cabe resaltar que para el buen desempeño de las personas y realizar un correcto cumplimiento de los quehaceres en el trabajo y por ende el bienestar y seguridad de las personas es necesario tener una habilitación adecuada de iluminación y de esa manera evitar las diferentes manifestaciones de trastornos

visuales y fatiga visual que la vista es sometidos a un esfuerzo constante, produciéndose sequedad, enrojecimiento de la vista, lagrimeo y picor. Por su parte Herrera (2015) indica que las vibraciones: son movimientos que se van repitiendo en tiempos iguales. Desde el aspecto de pulcritud la vibración es aquel movimiento que el cuerpo humano siente por tener una disposición sólida, maciza en el centro laboral, con la complicidad de producir efectos que son nocivos que a su vez causan molestias.

Obregón (2016) Obregón (2018) manifestó que, según la psicología del trabajo, el trabajador tiene el poder de adaptarse al medio ambiente y la relación del tiempo su realidad. Así mismo Calda, Castellano e Hidalgo (2017, p. 49) refiriéndose a la capacidad de poder prevenir las fatigas del cansancio físico por parte del trabajador en su ambiente laboral. Estudiando la ergonomía en donde podemos detectar que trabajadores realizan los trabajos. El objetivo de la investigación es poder estudiar en el su capacidad y posibilidad para evitar problemas ergonómicos, buscando mejorar la relación entre el entorno laboral y su trabajo, adecuándolo en la estructura de la organización en base a su capacidad y a su vez incrementando su rendimiento. Según Caldas, Castellanos e Hidalgo, (2014) Basándose en la relación de las actividades que tiene el trabajador y su entorno laboral en un espacio establecido.

NIOSH (2017) Instituto Nacional de Seguridad y Salud y Seguridad Ocupacional es la institución que se encargara de brindar orientación e investigar los sucesos asociadas a enfermedades y heridas en el trabajo; indica que, entre los peligros biológicos, se han visto todo tipo de insectos venenosos que afecta las regiones geográficas variadas; claro está que estos animales peligrosos generan alergias, que evitarían en mayor medida el impedimento laboral de los trabajadores. En el aspecto biológico las infecciones se encuentran dentro de un organismo generando patologías; este suceso es un riesgo que se deriva por la manipulación y exposición de agentes patógenos, por falta de cumplir con las normas de bioseguridad por parte del profesional en donde se presentan estos hechos son mayormente en hospitales.

Para la OIT (2015) la Organización Internacional del Trabajo; ha definido sobre el riesgo químico comentando la influencia de los productos que ingresan al organismo, generando daño. La forma del producto se encuentra consolidada en base al vapor o líquidos. Estos compuestos alcanzan un estado natural, incluyendo los residuos que se vierte y generan una actividad laboral, posibilitando el trabajador que tenga deposición química.

Según Chiavenato (2003), el trabajador tiene un comportamiento que se basa en buscar un objetivo, constituyendo logros a través de sus estrategias. Según (Milkovich y

Boudrhem 1997), refiriéndose al proceso de evaluación que tiene el trabajador en base a los requisitos que se cumple en el centro laboral. Se ha podido considerar las características y habilidades que interactúan la organización del trabajo asumiendo un comportamiento sin que éste tenga alguna repercusión que se presenten en la organización. Según Bohórquez, el nivel de realización alcanzado por el profesional es en base a metas y logros en el centro laboral en base al tiempo (citado en Araujo y Guerras, 2009). Según Chiavenatos, es quien expone la eficacia y eficiencia del personal, cuando labora dentro de las instituciones se expone su eficacia, la organización se encuentra funcionando en base a la satisfacción y valor que el individuo brinda a través de su servicio. El profesional se desenvuelve, según el comportamiento y los resultados obtenidos. Cabe resaltar Chiavenato (2011), sostiene que los recursos humanos administrados de una manera adecuada y oportuna; es viable y soporte para una organización exitosa. Además acto seguido el capital humano es en gran parte un componente muy importante de cada recurso de la organización, generando una administración eficiente y eficaz; siendo fundamental la obligación de cada administrador (gestor, gerente, subgerente, jefe sección, director), quienes son parte clave a la hora de liderar para que todo el equipo funciones con eficacia y además se ejecute sostenibilidad en las diferentes áreas produciendo una intensa preparación y capacitación de los recursos humanos.

Para Dimensión: Productividad Laboral. Es aquella que parte de una cultura organizacional que contribuye en los componentes, que requieren esencial importancia, para evidenciar una eficiente productividad laboral. Además, toda organización se compone mediante un proceso de socialización, trabajo en equipo y coordinación entre sus miembros, generando una cultura organizacional, en donde fundamenta su éxito en tiempos donde las participan los colaboradores, para la generación de ventajas competitivas. Es necesario además dar a conocer que un colaborador es un ser biopsicosocial es decir se refiere a lo biológico, psicológico y social que se interrelacionan entre sí. Por consiguiente, su felicidad y bienestar es fundamental para que la empresa, organización, sea literalmente sostenible. Por otro lado, su bienestar y ecuanimidad, son importante, debido a esta actitud se integra la armonía biológica y psicológica que interactúan entre sí con el medio o entorno donde se desarrollan. Cabe resaltar que la percepción, siendo vital para evitar el descontento dentro del entorno laboral. Es necesario dar a conocer que la insatisfacción laboral en el personal provoca una desmotivación, Obaja calidad de vida, apatía o un deterioro del clima organizacional; es, por ende, ayudar al personal trabajar en de manera armoniosa, motivando sus esfuerzos y logros alcanzados en las funciones en que se desempeña.

Se han encontrado muchos aportes psicológicos, que miden la parte emocional; siendo importante, cuando tenemos un capital humano, rentable y sostenible para la empresa, y debido a la falta de un buen clima, se producen situaciones altamente estresantes que mantienen alertas, las respuestas, donde al principio pueden ser cambiables en corto tiempo, pero si se origina una modificación más estable, será reversible la higiene mental, como la ansiedad, el pánico, el agotamiento, depresión, las psicosis o un trastorno de estrés post-traumático mayor. En síntesis, es necesario, colaborar con el capital humano, en relación a una fuerte sostenibilidad en liderazgo y excelente clima organizacional; siendo apropiado y compromiso de la alta jefatura institucional.

Para Ortiz (2012). Sustenta la eficacia laboral, como un agente, dirigente para las organizaciones, indica que para lograr la eficiencia y eficacia es de imperiosa necesidad y muy fundamental el recurso humano, para este fin se debe cumplir elevados estándares que fundamente el beneficio según el valor agregado que necesita para una ventaja competitiva. Es necesario resaltar que la organización, cumple con los estándares normativos, tanto interno como externos, esto se ve reflejado en la sostenibilidad de las empresas con grandes ganancias a diferencia de las que no lo hacen. Además, es necesario presentar o lograr una gestión, que establezca el cumplimiento del objetivo y metas trazadas, contando con el recurso humano el soporte para la subsistencia de la compañía. Esta eficacia permite la extensión del patrimonio orientados a las metas precisas.

Asimismo, para Chiavenato (2004), sostiene que la eficiencia laboral utiliza como recurso el libro *La teoría general de la administración*; en donde precisa los medios empleados y los resultados obtenidos. En tal sentido para alcanzar las metas en una empresa es necesario organizar, desde una postura compleja y competitiva. Precizando que a través de la eficiencia se desarrollan en poder resolver tareas y obligaciones, mediante los reactivos de capacitación a quienes son subordinados, en cumplir sus labores establecidas. En este caso según González (2015). Refiere que debe tener presente, seleccionar a todos aquellos que tienen, falta de motivación, la causa que limita un alto nivel de calidad se origina en la producción de la organización a través del factor humano. Se debe consolidar la necesidad del personal a través de los deseos, permitiendo transformar e innovar los servicios ante un mejor compromiso para priorizar un mejor nivel en la organización a través de su tipología.

Problema general. Existe interrelación entre los riesgos laborales y el rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

Problema específico 1. ¿Existe interrelación entre los riesgos laborales físicos y el rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019?

Problema específico 2. ¿Existe interrelación entre los riesgos laborales ergonómicos y rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud?

Problema específico 3. ¿Existe interrelación entre los riesgos laborales químicos y rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019?

Problema específico 4. ¿Existe interrelación entre los Riesgos laborales biológicos y rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019?

Supuesto General. Hi: Existe interrelación relevante entre los Riesgos laborales y rendimiento desempeño laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019. Hipótesis específica 1. Existe interrelación relevante entre los riesgos laborales físicos y el rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019. Hipótesis específica 2. Existe interrelación relevante entre los riesgos laborales ergonómicos y rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud. Hipótesis específica 3. Existe interrelación relevante entre los riesgos laborales químicos y rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019. Hipótesis específica 4. Existe interrelación relevante entre los riesgos laborales biológicos y rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

Objetivos. Precisar la interrelación que existe entre los riesgos laborales químicos y rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019. Objetivos específicos 1. Precisar la interrelación que existe entre los riesgos laborales físicos y el rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019. Objetivo específico 2. Precisar la interrelación que existe entre los riesgos laborales ergonómicos y rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud. Objetivo específico 3. Precisar la interrelación que existe entre los riesgos laborales químicos y rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019. Objetivo específico 4. Precisar la interrelación que existe entre los riesgos laborales biológicos y rendimiento laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

Justificación teórica. La investigación se ha centralizado a través de las críticas y el proceso de reflexión para mejorar las variables, buscando la contribución por parte del trabajador para obtener una imagen en la institución de manera óptima. Se precisa según la definición las cualidades internas y la influencia relativa del comportamiento que tiene el trabajador en su centro de labores. Según Chiavenatos (2011), se hace referencia al ambiente

laboral de una organización, porque se encuentra ligado de una forma específica a través de las propiedades que se encuentra el empleado en una organización por su nivel de motivación. Chrudien y Sheirman (2001) manifestaron en su investigación acerca de la personalidad que tiene el trabajador en su entorno laboral, en base a los efectos social y a la necesidad psicológica en poder lograr los objetivos de la organización en base a sus cualidades. Calva & Hernández (2004). Examinar el ambiente organizacional nos permite conocer la apreciación que los trabajadores tienen sobre la organización, el ambiente laboral y por tanto se estima que también afecta el cumplimiento y desempeño empresarial, el cual tiene un efecto en la conducta del capital humano.

Justificación Práctica. Ha permitido que se establezcan niveles que identifique y valore el riesgo laboral en el trabajador que asiste al Instituto. Con el objetivo de disminuir, acortar y evitar todas las probabilidades de que los trabajadores soporten los daños y lesiones derivados de su actividad laboral es necesario tomar medidas de prevención y promoción en todas las actividades desarrolladas en la organización. Ya sean daños, lesiones, accidentes, patologías propias del trabajador a través de su desempeño en su centro laboral, el manejo adecuado de los recursos y una buena administración van determinar en gran medida, la expansión, florecimiento y consolidación de la empresa. Por lo que en toda institución el recurso principal e indispensable es el componente humano para su funcionamiento. Por lo que es muy importante que posea las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones. De esta manera, el personal tendrá un espacio privilegiado dentro de la organización, convirtiéndose en un miembro estratégico, siendo una fuente de toda ventaja compara las diferentes áreas de investigación en relación con los riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019. La significación de este enfoque radica en el hecho que el desempeño de los trabajadores está en relación directa con las aptitudes y actitudes que se tiene en función de las metas y objetivos que se desean lograr, seguir con la dirección, normas, misión y visión de la institución. De esta manera, se busca que la institución pública especializada de salud tenga un nivel de reformar y transformación que les permita modernizar sus procesos en función a las objetivos y metas planteadas, teniendo en cuenta la complacencia laboral de los trabajadores y permitirá optimizar la calidad de servicio que estos ofrecen, afrontando el cambio que significa la trascendencia de la investigación realizada. La finalidad ha determinado las necesidades en el ámbito laboral en base al desempeño del trabajador en el área administrativa.

La comunicación se ve mejorada en base a la utilización de los medios y la condición laboral o, utilizando los instrumentos que se encuentran estructurados para la realización de

la entrevista. El investigador en forma mediante el diagnóstico que ha permitido brindar una información validada y confiable. La importancia de poder demostrar el nivel de comunicación para atenuar las fallas que pueden ocurrir cuando se realiza una actividad. La investigación se realizó para puntualizar los giros relevantes que representa el recurso humano y a su vez fundamenta la dirección esencial de los elementos estratégicos en el ambiente laboral.

Concluyéndose que la investigación se encuentra orientada a mejorar la visión, vinculando la ambición y los elementos que permite tener vínculos para la dirección estratégica en el éxito en la organización a través del área de recursos humanos. El trabajador es muy importante en la adaptación y consolidación de la organización, tiene que ser competitivo, dependerá mucho del compromiso y de los logros que ocupe en la organización.

Se ha podido identificar el riesgo laboral en base a las dimensiones, encontrándonos en la actitud de desempeño que tiene el trabajador en el sector salud. Se ha establecido minimizar los objetivos a través de las medidas de prevención que son importantes para planificar y aceptar a los riesgos siendo esta materia de estudio.

II. Método

2.1 Tipo y Diseño de la Investigación

Tipo de estudio

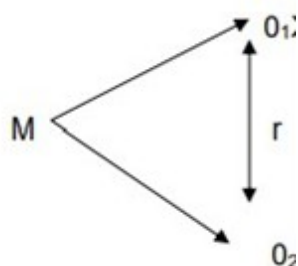
Sánchez y Rey (1996) definieron que el estudio se fundamenta en base a la pureza del estudio exploratorio mediante la recolección de la información para poder lograr un conocimiento adecuado en el aspecto científico

Enfoque

Hernández, Sampieri y Batista (2014) manifestaron un enfoque cuantitativo, describiendo los datos para dar contestación a las incógnitas de investigación y de esta forma objetar las hipótesis determinadas siendo previamente de forma numéricamente en y su efecto que se encuentra descrito en el gráfico y tablas correspondientes al análisis descriptivo. (p.4). Además, la exposición es aplicado y descriptivo correlacional, y está encaminada a fundar la relación de las variables de un Instituto Especializado de Salud, 2019”.

Diseño

En la presente investigación el diseño a utilizar es no experimental Hernández, Fernández y Baptista (2014), refiere al estudio que se ha indagado, le sirve al investigador, para concretar sus elementos, razonar la perspectiva de cada uno de las cuestiones que constituyen en los capítulos de dicho estudio. Además, ha utilizado para concretar primeramente la investigación, datos relevantes, para así tener con éxito deseado. Es necesario, acotar que el diseño es flexible, dado que permanece estático, durante el progreso de la investigación, en donde obtener acciones según la función de acciones que se llevan a cabo (p. 89).



Dónde:

r = Correlación entre las variables de la investigación.

M = Muestra.

O1 = Variable1: Riesgos laborales

O2 = Variable2: Desempeño profesional

Por consiguiente, el diseño fue no experimental, descriptivo se sustenta por el estudio de las variables en base a su comportamiento en un momento determinado.

2.2 Operacionalización de variables

Variables 1: Riesgos Laborales

Observación conceptual. - Según Cabaleiro (2010:) indicó: permite indicar los posibles daños y consecuencias, materializando un enfoque inmediato y suponiendo daños graves e inminentes.

Definición operacional. - El riesgo laboral es la variable independiente que indica un ambiente al sujeto, por su físico y el que debe desenvolverse de manera ecuánime en su centro de labores. En las que se consideran las dimensiones: físico, ergonómico, biológico y químico.

Tabla 1

Matriz Operacional de la variable Riesgos Laborales

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala Intervalo (Likert)	Rango/Nivel
Riesgo Físico	Frio	01 – 02 –	(5) Siempre	
	Calor	03 – 04 –		
	Ruido, ventilación	05 – 06 –		
	Temperatura	07 – 08 – 09		
	Humedad			
Riesgos Ergonómico	Dolores. Lesiones Osteomusculares	10 – 11 –	(4) Casi siempre	28 – 46 (Bajo)
	Sobreesfuerzo físico	12 – 13 –		
	Inflamaciones	14 – 15 –	(3)	47 – 73 (Medio)
	Postura forzada	16 – 17 – 18 – 19		
	Frecuencia en las movimientos		Algunas veces	
Riesgos Químico	Vapores	20 – 21 – 22 – 23	(2) Muy pocas veces	74 – 100 (Alto)
	Tóxicos sistémicos			
	Inhalables			
	Sensibilizaste			
	Líquidos			
	Corrosivos			
Riesgos Biológico	Patógenos	24 – 25 – 26 – 27 – 28 –	(1) Nunca	
	Toxinas			
	Cito tóxicos			
	Alergias			
	Hongos, virus			
	Parásitos, bacterias			

Definición conceptual. - Según Chiavenato, (2000). Es definido como aquel que

mide la productividad, eficacia y eficiencia, para generar una sostenibilidad en la institución. Siendo necesario establecer indicadores que aporte un buen comportamiento, en cumplimiento de objetivos y normas dentro de la institución.

Definición operacional. – Es necesario estar en cumplimiento, bajo las normas establecidas para un buen desenvolvimiento de sus funciones y tareas principales, además de efectuar desde un contexto laboral específico de actuación, según la actuación laboral al ser investigadas el efecto de las personas individualmente, grupos y organizaciones tienen en la conducta de estructura social por ser un campo de estudio.

Tabla 2

Matriz Operacional de la variable Rendimiento Profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Intervalo (Likert)	Rango/Nivel	
Productividad Laboral	Cumplimiento de metas	01 -	(5) Siempre	28 – 46 (Malo)	
	Eficacia del trabajador	02 -			
	Medición de productividad	03 - 04 -			
	Eficiencia del trabajador	05			
Relaciones Interpersonales	Ayuda mutua	06 -	(4) Casi siempre		
	Motivación del jefe	07 -	(3) Algunas veces		
	Puntualidad para entregar trabajos	08 - 09 -			
	Sentirse integrado	10 -			
	Respeto al trato y Cortez	11			
Eficacia Laboral	Metas logrados	12 -	(2) Muy pocas veces		74 – 100 (Bueno)
	Conoce sus funciones	13 -			
	Cumplimiento de resultados asignados	14 - 15 -			
	Logra realizar su trabajo con calidad.	16			
Eficiencia Laboral	Responsabilidad laboral continuo	17 - 18 -	(1) Nunca		
	Nivel de innovación y adaptación	19 -			

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Intervalo (Likert)	Rango/Nivel
	Implementación de hábitos laborales adecuados	20 – 21		
	Rendimiento y trabajo riguroso			

Población y muestra

Población

La población objeto del estudio está representada por todos los colaboradores que laboran en la Institución Pública Especializada de Salud, la unidad de análisis en el actual estudio N= 35.

Muestra

Tamayo (1998) indica que la población objeto del estudio es la muestra de la población. Los coparticipes de la Institución Especializado de Salud fueron excluidos los que se ausentaron el día de la encuesta (descanso médico, vacaciones, licencia, suspendidos); además del personal de salud que se ausente por cualquier circunstancia, aunque administrativamente se encuentre trabajando y por último el Personal de salud que abstiene de participar en el estudio.

Muestreo

Según Hernández, Sampieri y Batista (2014), el muestreo aleatorio estratificado, se selecciona a los usuarios usando el muestreo aleatorio simple, para ello se recolectará la información fueron considerados los Colaboradores del Instituto Especializado de Salud. (p. 185).

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica de recolección de datos

Es el uso de cuestionario es que se aplica en ese estudio. De acuerdo a Camarero, (2013) indica que esta técnica permita recolectar la información de una muestra específica en un solo momento y al mismo tiempo a todos los participantes que comprende la muestra.

Validez y confiabilidad del instrumento.

Validez

La validez de la herramienta es un medio en donde el experto da fe a la coherencia, pertinencia y claridad de los ítems expuestos. Como indica Camarero (2013) quién concibió la validación de un instrumento es necesario cuando es adaptado o cuando se crea un nuevo instrumento.

Tabla 3:

Validación por juicio de expertos

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Jacinto Vértiz Osoreo	Aceptado
2	Magister	Díaz Mujica Juana Yris	Aceptado
3	Doctor	Quiroz Palacios Jhonel	Aceptado

Confiabilidad

La confiabilidad, está sujeta a un índice hacia una firmeza intrínseca que precisa cantidades que varían entre 0 y 1 permitiendo probar si el elemento colecciona informaciones integrales y hace comprobaciones fidedignas y seguras. En este estudio realizado para determinar la seguridad del instrumento nos permite dar a conocer el nivel de confianza que tiene la variable.

Tabla 4:

Grados de confiabilidad

Valores	Grados
0.90 a 1,00	Confiabilidad alta
0.76 a 0,89	Confiabilidad fuerte
0.50 a 0,75	Confiabilidad moderada
0.01 a 0,49	Confiabilidad baja
-1 a 0	No confiable

Tomado de: Ruis Bolívar, D. (2002)

La tarjeta técnica de la herramienta para medir Riesgo Laboral:

TARJETA TÉCNICA:	Factores de Riesgos
Nombre:	Factores de riesgo
Autor:	Raúl Gustavo Oscátegui Pérez (2019)
Duración:	15 minutos
Objetivo:	Cuantificar los factores de riesgo
Significación:	Cuantificar tanto el riesgo físico, biológico, ergonómico, químico
Escala de medición:	Escala de Likert: siempre (3), algunas veces (2), nunca (1)
Número de ítems:	28
Grado de confiabilidad:	0,836

Tabla 5:

Coefficiente de alfa de Cronbach para la variable Riesgos Laborales.

Fiabilidad estadístico	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,836	28

La tarjeta técnica de la herramienta para medir Desempeño Profesional:

TARJETA TÉCNICA:	Desempeño laboral
Nombre:	Desempeño laboral
Autor:	Raúl Gustavo Oscátegui Pérez (2019)
Duración:	20 minutos
Objetivo:	Medir el desempeño laboral
Significación:	El presente documento midió tanto productividad laboral, relaciones interpersonales, eficacia laboral y eficiencia laboral
Escalas de mediciones:	Escalas de Likert: nunca (1), algunas veces (2), siempre (3)
Número de ítems:	21
Niveles de confiabilidad:	0,746

Tabla 6:

Coefficiente de alfa de Cronbach para la variable de Desempeño Profesional.

Fiabilidad estadística	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,746	21

Existen coeficientes viables para su aplicación en 0,746 para el variable desempeño laboral y 0,836 para Riesgos laborales y, confiable para las 2 variables propuestos.

2.4. Metodología de análisis de datos

Se trabajó con el estadístico SPSS 24.00; en donde se procesó las encuestas tabuladas y donde fueron representadas por gráficos y figuras; además se empleó la prueba de normalidad y por último el coeficiente de Rho Spearman.

2.5. Aspectos éticos

La tesis se elaboró con el apoyo del asesor, quién orientó paso a paso. En cuanto al recojo de la información se basó en la información veraz de los diferentes teóricos que aportaron en nutrirse para sostener la viabilidad del presente estudio.

La tesis cumplió con toda la normatividad impuesto por la Universidad César Vallejo. Se cumplió con el estilo APA, con el detector de plagios Turnitin en cuanto a las citas que fueron parafraseadas para cumplir con toda normalidad lo que la tesis plasmó en el presente trabajo de investigación.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

En la siguiente presentación se está considerando la información obtenida de las encuestas formuladas a los colaboradores del nosocomio, con el propósito de responder a las metas planteadas.

Tabla 7:

Distribución de edad promedio de los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud.

Edad	Valores
Media	45.24
Mediana	44.60
Moda	44

Fuente: Formulario sobre determinantes en el desempeño laboral.

Elaboración: particular

Interpretación:

La edad media de los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud que participaron en el trabajo de investigación es 45 años y la edad que reiteradamente se repite es la de 44 años. También tener en cuenta que la población en gran porcentaje es mayor de edad, y se deduce que tienen se presentan cambios sociales, psicológicos y físicos que lo hacen más vulnerables en el desempeño de sus actividades. En el caso del personal adulto, es necesario adecuar el puesto de trabajo, ante la alta prevalencia de enfermedades y el riesgo de sufrir algún accidente de trabajo.

Tabla 8:

Género de los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	20	57.1%
Masculino	15	42.9%
Total	35	100.0%

Fuente: Formulario sobre determinantes en el desempeño laboral.

Elaboración: Particular

Interpretación:

El resultado de la tabla adjunta muestra que no existen diferencias muy marcadas en los dos grupos de trabajadores. La presente tabla describe el género de los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud, el cual refleja que laboran 20 mujeres en la organización, representando el 57.1% con respecto a la totalidad y 15 son de sexo masculino que es cuantificado en el 42.9%.

Tabla 9:

Tipo de personal de trabajadores de un Instituto Especializado de Salud.

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Asistencial	16	45.7%
No asistencial	19	54.3%
Total	35	100.0%

Fuente: Formulario de factores determinantes en el desempeño laboral.

Elaboración: Particular

Interpretación:

Los resultados de la tabla sobre el tipo de personal demuestran que el trabajador no asistencial representa en mayor porcentaje siendo 54.3% en relación de los 45.7% que son asistenciales.

Tabla 10:

Tiempo de Servicio de los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud

Tiempo de servicio	Valores
Media	14.95
Mediana	14.4
Moda	44

Fuente: Formulario sobre determinantes en el desempeño laboral

Elaboración: Particular

En el gráfico adjunto se puede concluir que la mayoría de trabajadores el tiempo de servicio promedio es de 14 años.

Tabla 11:

Estado Civil de los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud.

		Frecuencia	Porcentaje
Estado Civil	Soltero/a	2	5.7%
	Casado/a	30	85.7%
	Convivencia	3	8.6%

Fuente: Formulario sobre determinantes en el desempeño laboral.

Elaboración: Particular

Interpretación:

La mayoría de trabajadores de un Instituto Especializado de Salud son casado/a que se puede cuantificar en 30 personas siendo el porcentaje más elevado, 85.7% los más representativos del estudio, además refleja que solamente 2 trabajadores son soltero/a, lo que se cuantifica porcentualmente en el 5.7% con respecto al total; 3 que representa el 8.6% son convivientes.

Tabla 12:

Ha recibido Usted alguna capacitación sobre riesgo laboral.

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	25.7%
No	26	74.3%
Total	35	100.0%

Fuente: Formulario sobre determinantes en el desempeño laboral.

Elaboración: Particular

Interpretación:

Los resultados del grafico 10 muestran que existen diferencias muy marcadas en relación si recibió o no alguna capacitación sobre riesgos laborales en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud, el cual refleja un contundente 74.3% que no recibió ninguna capacitación y tan solo 25.7% si se capacito sobre temas referidos a riesgos laborales.

Tabla 13:

Frecuencias de categorías de la variable riesgos laborales en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019.

Riesgos Laborales	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,8	2,8%
Medio	9	25,7	28,5%
Alto	25	71,5	100,0%
Total	35	100.0%	

La categoría Alto está cuantificada con un 71,5% de los 35 colaboradores representando la mayor frecuencia. También se infiere que la categoría fue Medio con un 25,7%. La menor frecuencia se cuantifica en la categoría Bajo con una cantidad porcentual de 2.8%, todos los datos descrito se plasma en la figura adjunta.

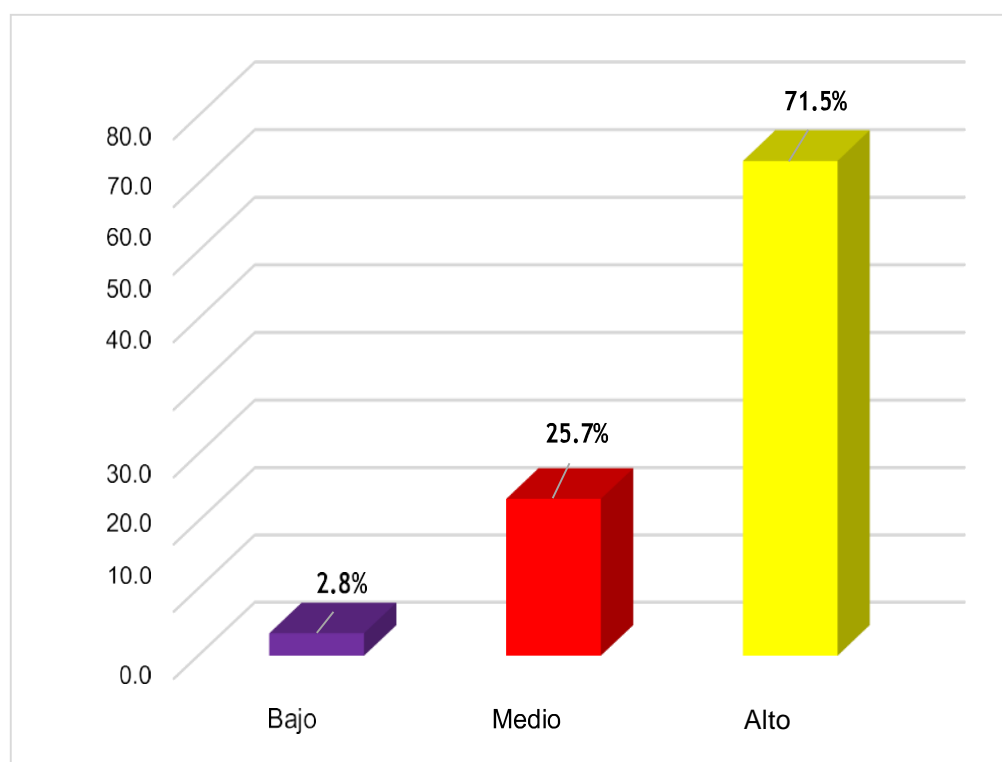


Figura 01. Orden de frecuencias de categorías de la variable Riesgos laborales en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019.

Tabla 14:

Frecuencias de categorías de las dimensiones de la variable Riesgos laborales en un Instituto Especializado de Salud 2019.

Dimensiones de Riesgos Laborales	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1: Riesgos Físicos	4	11,4%	18	51,4	13	37,2
D2: R. Ergonómico.	2	5,7%	20	57,1	13	37,2
D3: R. Químicos	14	40%	15	42,9	06	17,1
D4: Riesgos Biológicos	17	48,6%	14	40	04	11,4

En el gráfico adjunto se puede inferir de manera fáctica que existe una gran similitud en la cuantificación porcentual de los Riesgos físicos y Riesgos ergonómicos, con un 37.2% para la categoría Alto, y en lo referente a la categoría Medio el riesgo ergonómico representa un porcentaje mayor con respecto al resto con 57.1% y en la categoría Bajo el porcentaje fue 11,4% y 5,7% respectivamente. En la dimensión 3 referido a los Riesgos químicos la elevada frecuencia se presentó en la categoría medio con un 42,9%, seguido de bajo con un 40% y la categoría alto con 17.1%. En la dimensión 4 también se observó que la categoría bajo representa un porcentaje alto de 48.6%, seguido de medio con 40%, en la categoría alta con un 11,4.

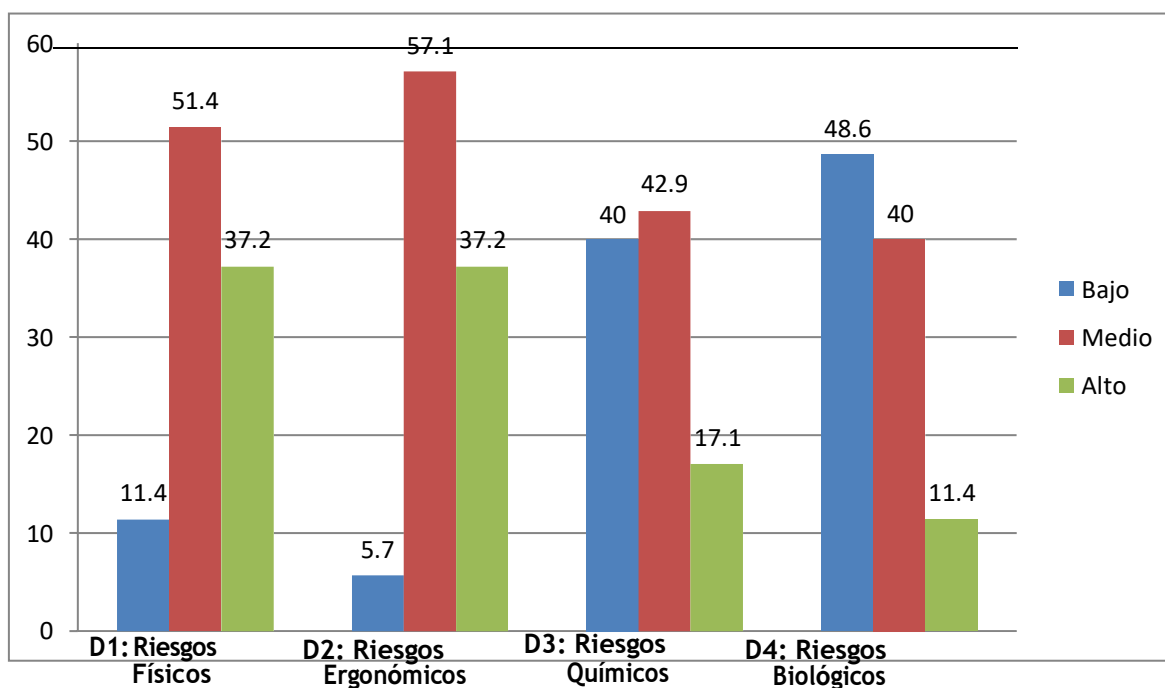


Figura 2: Distribución de las dimensiones de la variable Riesgos laborales en un Instituto Especializado de Salud 2019

Tabla 15:

Frecuencia de las diferentes categorías de: variable desempeño profesional en un Instituto Especializado de Salud 2019.

Desempeño Laborales	Frecuencia	Porcentajes Válidos	Porcentajes acumulados
Bajo	2	5,7	5,7%
Medio	11	31,4	37,1%
Alto	22	62,9	100,0%
Total	35	100.0%	

Al realizar el análisis sobre el desempeño profesional se deduce que la mayor frecuencia se ubica en la categoría Bueno con una cantidad porcentual de 62.9% de un total de 35 encuestados. Precedido por la categoría Regular representando un 31.4% representando casi la mitad de la categoría bueno. La categoría Malo con una insignificante cantidad porcentual representada solo con 5.7%, tal como muestra el gráfico adjunto.

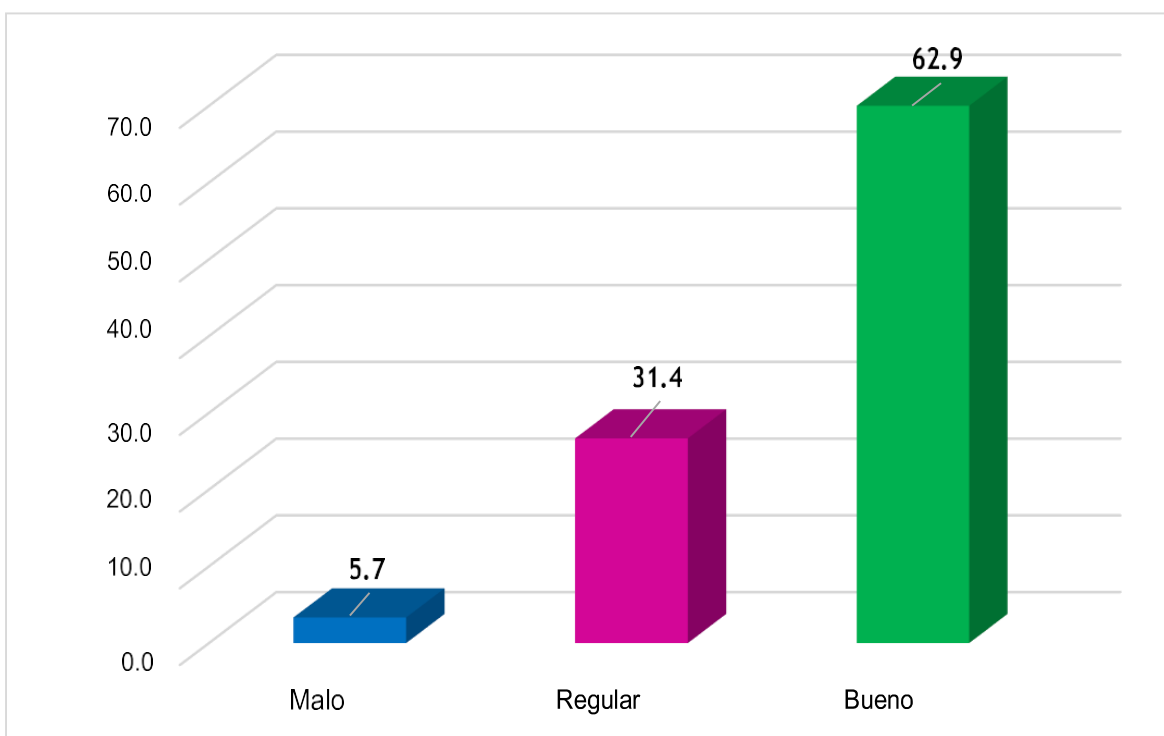


Figura 3: Repartición de las diferentes frecuencias de categorías de variable desempeño laboral de las personas que trabajan en un Instituto Especializado de Salud 2019.

Tabla 16:

Frecuencias de las diferentes categorías de las dimensiones: variable desempeño profesional en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019.

Dimensiones de Desempeño Laborales	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1: Productividad Lab.	2	5,7	9	25,7	24	68,6
D2: Relaciones Personales	5	14,3	16	45,7	14	40
D3: Eficacias Laborales	3	8,6	8	22,9	24	68,6
D4: Eficiencias Laborales	2	5,7	10	28,6	23	65,7

Interpretación:

Se puede interpretar que la categoría bueno en las dimensiones D1, D3, D4 representa y asocia las altas frecuencias con un promedio de 67.6% para el rendimiento laboral en lo referente a la productividad, eficacia y eficiencia laboral. Sin embargo, en lo referente a las relaciones personales se evidencia un porcentaje menor de 40% en relación a las otras dimensiones. En la categoría medio se observó un valor ligeramente mayor que el resto representando 45,7% en la dimensión de relaciones personales. Y en lo que respecta a las 3 dimensiones restantes definitivamente la cifra porcentual es menor siendo la dimensión eficacias laborales con 22.9% siendo 3 puntos porcentuales menor que la productividad laboral y 6 puntos porcentuales de la eficiencia laboral. En la jerarquía bajo se evidencio que la frecuencia mayor obtuvo la dimensión Relaciones Interpersonales en un 14.3%. En tanto que se obtuvo una similitud porcentual de 5.7% para la eficiencia laboral y productividad. En lo que respecta a la eficacia laboral ligeramente elevado con 8.6%.

Tabla 17:

Prueba de Normalidad

Kolmogorov – Smirnov

	Estadístico	Gl.	Sig.
Riesgo Laborales	,115	62	,039
Desempeños Laboral	,064	62	,200

* $\pi = 0.095$ Sig.>0,05

3.2. Pruebas de hipótesis.

Función de Prueba

Se realizó la demostración de normalidad, de tal manera que ambas variables no presentaron la normalidad de los datos. Seguidamente se utilizó el Spearman.

Regla de decisión

Denegar H_0 cuando la significancia “p” es menor que $\alpha = 0,05$

No denegar H_0 cuando la significancia “p” es mayor que $\alpha = 0,05$

Nivel de significancia

El nivel de significancia está relacionado en la comprobación de una hipótesis y teóricamente es $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de mucha confiabilidad que porcentualmente puede llegar a un 95%.

H. General.

Ha. Existe una significativa relación entre ellos, los riesgos laborales y el desempeño profesional en las personas de un Instituto Especializado de Salud 2019.

H_0 . No existe significativa relación entre ellos, los riesgos laborales y el desempeño laboral en las personas de un Instituto Especializado de Salud 2019.

Tabla 18:

Prueba de competencia de correlación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

		Riesgos laborales	Desempeño profesional
	Competencia de correlación	1,000	,122
Riesgos Laborales	Comp. (bilateral)	.	,544
Rho de Spearman	N	35	35
	Competencia de correlación	,122	1,000
Desempeño Profesional	Comp. (bilateral)	,544	.
	N	35	35

Se puede advertir que los resultados obtenidos, el nivel de significancia es abrumadoramente mayor que el nivel planteado ($p=0,544>0,05$), por lo que no se deniega la hipótesis nula, aseverando No existe relación representativa entre desempeño laboral y riesgos laborales en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

H. Específica 1.

H1. Existe relación representativa entre ellos, los riesgos laborales físicos y el desempeño laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

H0. No existe relación representativa entre ellos, los riesgos laborales físicos y el desempeño laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

Tabla 19:

Prueba de competencia de correlación entre los riesgos laborales físicos y el desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019.

		D1: Riesgos Físicos	Desempeño Profesional
D1: Riesgos Físicos Rho de Spearman	Competencia de correlación	1,000	,202
	Comp. (bilateral) N	. 35	,269 35
Desempeño Profesional	Competencia de correlación	,202	1,000
	Comp. (bilateral) N	,269 35	. 35

Se puede advertir que los resultados obtenidos, el nivel de significancia es abrumadoramente mayor que el nivel planteado ($p=0,269>0,05$), por lo que no se deniega la hipótesis nula, aseverando No existe relación representativa entre desempeño laboral y riesgos laborales físicos en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

H. Específica 2.

H2. Existe relación representativa entre ellos, los riesgos laborales Ergonómicos y el desempeño laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

H0. No existe relación representativa entre ellos, los riesgos laborales Ergonómicos y el desempeño laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

Tabla20:

Prueba de competencia de correlación entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019.

		D1: Riesgos Ergonómicos	Desempeño profesional
	Competencia de correlación	1,000	,213
D1: Riesgo Ergonómico	Comp. (bilateral)	.	,255
Rho de Spearman	N	35	35
	Competencia de correlación	,213	1,000
Desempeño Profesional	Comp. (bilateral)	,255	.
	N	35	35

Se puede advertir que los resultados obtenidos, el nivel de significancia es abrumadoramente mayor que el nivel planteado ($p=0,255>0,05$), por lo que no se deniega la hipótesis nula, aseverando No existe relación representativa entre desempeño laboral y riesgos laborales ergonómicos en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

H. Específica 3.

H3. Existe relación representativa entre ellos, los riesgos laborales Químicos y el desempeño laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

H0. No existe relación representativa entre ellos, los riesgos laborales Químicos y el desempeño laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

Tabla 21:

Prueba de competencia de correlación entre ellos, los riesgos laborales Químicos y el desempeño profesional en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019.

		D1: Riesgo Químico	Desempeño profesional
D1: Riesgo Químico	Competencia de correlación	1,000	,219
	Comp. (bilateral)	.	,242
Rho de Spearman	N	35	35
Desempeño Profesional	Competencia de correlación	,219	1,000
	Comp. (bilateral)	,242	.
	N	35	35

Se puede advertir que los resultados obtenidos, el nivel de significancia es abrumadoramente mayor que el nivel planteado ($p=0,242>0,05$), por lo que no se deniega la hipótesis nula, aseverando No existe relación representativa entre desempeño laboral y riesgos laborales químicos en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

H. Específica 4.

H1. Existe relación representativa entre ambos, los riesgos laborales Biológicos y el desempeño laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

H0. No existe relación representativa entre ambos, los riesgos laborales Biológicos y el desempeño laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

Tabla 22:

Prueba de competencia de correlación entre ambos, los riesgos laborales Biológicos y el desempeño profesional en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019.

		D1: Riesgos Biológicos	Desempeño profesional
D1: Riesgos Biológicos	Competencia de correlación	1,000	,222
	Comp. (bilateral)	.	,231
	N	35	35
Desempeños Profesionales	Competencia de correlación	,222	1,000
	Comp. (bilateral)	,0231	.
	N	35	35

*. La competencia de correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Se puede advertir que los resultados obtenidos, el nivel de significancia es abrumadoramente mayor que el nivel planteado ($p=0,23 > 0,05$), por lo que no se deniega la hipótesis nula, aseverando No existe relación representativa entre desempeño laboral y riesgos laborales biológicos en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019.

Discusión

Los resultados arrojaron que los riesgos laborales biológicos son de nivel alto, los riesgos ergonómicos, químicos, físicos, psicosociales son de nivel medio y el desempeño laboral profesional es bueno. Con este resultado; nace el planteamiento del indagador determinar cuál es la interrelación del desempeño laboral y los riesgos laborales en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019, por lo que corresponde comprobar y examinar los resultados encontrados con los objetivos y las diferentes hipótesis planteadas; la primera finalidad es dar a conocer las particularidades de las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud y para dar a conocer contamos con los siguientes resultados, referidos a la edad promedio de los trabajadores es de 45 años, en lo referente al género son 20 de sexo femenino (57.1 %) y 15 son de sexo masculino (42.9 %) , el personal asistencial son 16 (45.7 %) y no asistencia (54.3 %), con respecto al tiempo de servicio el promedio en años de 14. En lo referente a la unión conyugal se establece según los datos obtenidos que un 85,7% contrajeron nupcias, un 5.7 % son solteros y sólo un 8.6% da razón de unión libre y finalmente respecto si los trabajadores recibieron capacitación sobre riesgos 9 (25.7 %) si recibieron y 26 (74.3 %) no recibieron.

También es necesario resaltar, corroborar y constatar que la información hallada en diversos estudios de investigación realizados con anterioridad tanto a nivel local como mundialmente se encontró similitudes y divergencias, es así que por parte de Calmet (2018) Respecto a la primera variable Riesgos laborales en la dimensión riesgos biológicos es alto 48%, en riesgos ergonómicos es medio 68%, riesgos químicos es medio 46%, riesgos físicos es medio 88%, riesgos psicosociales es medio 62%, obteniendo un consolidado global de medio 60%.Referente a la variable Desempeño profesional según dimensión productividad laboral es buena 52%; dimensión eficacia laboral es bueno 66%, su dimensión eficiencia laboral es buena 52%, con un global de la variable que el desempeño laboral es bueno en 34%. Conclusiones: Los riesgos laborales biológicos son de nivel alto, los riesgos ergonómicos, químicos, físicos, psicosociales son de nivel medio y el desempeño laboral profesional es muy bueno en el personal de enfermería del Hospital de Pisco – San Juan de Dios. Enero 2018.

Para Maylle (2018) en su estudio da entender que existe una interrelación representativa entre las dos variables estudiadas referidas a las variables de riesgo y las contingencias laborales en los ambientes de enfermería:

También refiere que existe una interrelación muy representativa entre los riesgos físicos, ergonómicos, biológicos y químico con el Rho Spearman que es 0,390; 0,343; 0,690; y 467 respectivamente. Y con los riesgos laborales y el riesgo psicológico social con una Rho de Spearman es 0,411 en el área de enfermería de un hospital público de Lima – 2018.

En el caso de Espinoza (2017) se evidencio en el estudio desarrollado un elevado riesgo en los trabajadores que laboran, a pesar que no guarda ninguna relación representativa entre percepción de riesgo laboral y cuidado del personal de enfermería. Estos resultados encontrados y comparados con el presente trabajo existes diferencias ya que el 82,5% que representa a 33 personas el riesgo no existe.

Para Berdejo (2016), en su trabajo de investigación desarrollado realizo la comparación de riesgos en los diferentes horarios de trabajo y determino que en el turno de 6 horas solo el 12.8% presentaban riesgos, en el turno de 12 horas con relajo 27.8%, estos valores indican que los factores de riesgo aumentan en una relación directamente con el exceso de horas de trabajo en cada jornada laboral, cuando no hay respiro o descanso las probabilidades de riesgo se incrementan considerablemente. Esta investigación difiere con el trabajo realizado por el suscito ya que solamente 40 personas que representa el 17.5% el riesgo que presentan es escaso, teniendo en consideración que los hospitales públicos no cuentan con infraestructura adecuada, personal mínimo, falta de equipamiento, déficit de recursos materiales que limitan la realización de un trabajo adecuado por el personal de enfermería.

Por su parte Ávila (2017) expresa en su trabajo realizado a manera de resumen que en el Hospital 2 de mayo el riesgo laboral en los profesionales de enfermería que se presenta es escaso y/o mínimo en comparación con otros hospitales públicos. Fundamentándose en los valores encontrados de acuerdo a las dimensiones estudiadas como el factor biológico, ergonómico, físico, químico, psicosocial cuyos valores porcentuales son, 54%, 52%, 52%, 66% y 58% respectivamente, este valor difiere del presente trabajo realizado ya que en el riesgo biológico (48.6%), químicos (40%), son bajos. Y en lo referente a los riesgos físicos (88.6%), ergonómicos (94.3%) son muy elevados.

Y, por último, Prado (2017), determino en su trabajo de investigación que en un hospital público en un grupo de personas que laboran en el área de enfermería observó que estaban expuestos a riesgo ocupacional, biológico, químico, ergonómico y riesgo psicosocial y están representaban valores porcentuales en 63%, 43%, 60%, 27% respectivamente. Al realizar el símil con el trabajo de investigación realizado por el suscrito presenta diferencias

sustanciales, encontrándose en las dimensiones de los riesgos ergonómicos (84.6%), riesgos físicos (88.6%) valores elevados.

Por último, Chiliguano (2015) estableció que las personas que laboran en el área de enfermería principalmente en el quirófano es de alta presión y que la cantidad de pacientes son elevadas además que son jornadas de trabajos muy fatigantes y cansados.

IV. Conclusiones

Primera. No existe relación representativa entre ellos, los riesgos laborales y desempeño laboral en las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019, el Rho Spearman es 0,544 nos expresa que existe una relación muy diminuta.

Segunda. Los riesgos laborales en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019, son riesgo medio representado el valor de 57.1%, seguido de alto 37.2% y solo representando el 5.7% de riesgo bajo. Así mismo referente a riesgos físicos y ergonómicos los riesgos son alto representado el 37.2% respectivamente. Siendo el valor más bajo el riesgo laboral biológico y físico con solo 11.4%

Tercera. El rendimiento laboral de las personas que laboran en un Instituto Especializado de Salud 2019, según productividad laboral, eficacia y eficiencia es bueno, sin embargo, en lo referente a relaciones personales regular.

Cuarta. No existe una interrelación representativa entre el riesgo físico, ergonómico y de rendimiento laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019, el Rho Spearman es 0,202 y 0.213 respectivamente lo que nos expresa que existe una relación baja.

Quinta. No existe una interrelación representativa entre ellos, el riesgo químico, biológico y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019, el Rho Spearman es 0,219 y 0,222 respectivamente lo que nos representa que existe una relación baja.

V. Recomendaciones

Primera. A las autoridades del Instituto Especializado de Salud deben instituir una Comisión referida a la Seguridad y Salud del trabajador permanente, para proteger a los trabajadores y hacer que se cumpla la legislación Nacional referente a la seguridad laboral del trabajador. Además, en el Instituto Especializado de Salud las autoridades de esta institución tomen como referencia esta investigación para adoptar medidas y estrategias de prevención para erradicar y eliminar los diferentes factores que influyen en la aparición de riesgos en el trabajo y por consiguiente provocar, alterar la salud de los trabajadores y usuarios de la institución.

Segunda. Fomentar a través de las Jefaturas de los diversos departamentos del Instituto Especializado de Salud una cultura preventiva sobre los riesgos laborales en las diversas áreas de trabajo donde se desarrollan diariamente las personas que laboran en la Institución y de esa manera eludir los riesgos físicos, ergonómicos, químicos, biológicos y psicológicos.

Tercera. La máxima autoridad del Instituto Especializado de Salud en concertación con los diferentes representantes profesionales, técnicos, administrativos, etc. de la institución deben examinar y analizar los riesgos ergonómicos que están asociados al movimiento, fuerza y postura del trabajador que realizan en cada jornada laboral y de esa manera prevenir y disponer de las herramientas necesarias y adecuadas para la realización de cada actividad específica.

Cuarta. En conjunción con todo el equipo multidisciplinario de salud del Instituto Especializado de Salud confeccionar, gestar un manual de procedimientos y reglas sobre los riesgos físicos y ergonómicos que se exponen los trabajadores y de esa manera fomentar y despertar el interés de los trabajadores en participar en los diferentes cursos de talleres, capacitaciones presenciales y virtuales, con el objetivo de que el personal esté capacitado y pueda prevenir los accidentes laborales.

Quinta. El Instituto Especializado de Salud debe contar con protocolos en casos de accidentes y riesgos laborales.

Referencias

- Aguayo, R., Vargas, C., De la Fuente, E., y Lozano, L. (2011). Meta analytic reliabilities generalizations studies of the Maslach Burnout Inventory. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 11(2), 343-361.
- Arias F.(2006). *Introducción a la metodología*. (5ª ed.). Caracas.
- Baca, G., Cruz, M., Cristóbal, I., Gutiérrez, J., Pacheco, A., Rivera, I., y Rivera, A. (2014). *Introducción a la ingeniería industrial*. Bogotá: Grupo Editorial Patria.
- Barbosa, M., Floriano, D., Oliveira, K., Nascimento, K., y Ferreira, L. (2016). Patient safety climate at a private hospital. *Text context*.
- Barreno, A. (2009). Exposición laboral a agentes físicos. [En línea] Madrid España: secretaria de salud laboral; Disponible en: http://www.cancer/agentes_fisicos.pdf.
- Benavides, F., Ruiz C. y García A. (2012). Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Barcelona: Masson*, 71(4), 18-20.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. México D.F.
- Bohórquez, R. (2015) La Cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Boletín de salud ocupacional los Desórdenes Musculo Esqueléticas (2012) y su relación con el trabajo, Año 01, Edición 01, enero 2012, Oficina de planeamiento e inteligencia sanitaria citado en domingo cueto 120 8vo.piso, Jesús María: ESSALUD-Gcps.opis.lima.
- Borges R (2013). Personal de enfermería: condiciones de trabajo de alto riesgo. [Revista en línea] 1998. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/personal.pdf>
- Cabaleiro, P. (1967). *Prevención de Riesgos Laborales*. Vigo – España.
- Cabellos, A. (2013). *Prevención de riesgos laborales para enfermería*. Madrid, España: Editorial Grupo Alcalá.
- Cabo, J. (2016). *Riesgos laborales: conceptos básicos.*: Centros de Estudios Financieros. Madrid, España.
- Caldas, M. Castellanos, A. e Hidalgo, M. (2014). *Formación básica – Prevención de riesgos laborales*. Madrid: Editex.

- Calmet, G. (2018) Los riesgos laborales y desempeño profesional en las enfermeras del Hospital San Juan de Dios de Pisco enero 2018. (Tesis de maestría). Universidad Privada San Juan Bautista, Perú.
- Calva, D., y Hernández, V. (2004). Análisis de la percepción del clima laboral en Interceramic-Puebla (Tesis Licenciatura). Universidad de las Américas Puebla. México.
- Cebrián P (2013) Generalidades de los riesgos biológicos: Guía para su prevención. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/riesgos-biologicos.pdf>
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, (2012) CDC. Temas de Salud y Seguridad: Ergonomía. (Desórdenes musculo esqueléticos). Disponible en: <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/ergonomia.html>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. 5ta edic. Editorial McGraw Hill Interamericana. México.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos el capital humano en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3ra edic. Editorial McGraw Hill. México.
- Chiliguano Y. (2015). Riesgos laborales a los a los que está expuesto la enfermera que labora en el quirófano del hospital Enrique Garcés (Tesis de maestría). Universidad Regional Autónomo de los andes, Ecuador.
- Chruden, H. y Sherman, W. (1997). Administración de Personal. México: Continental, S.A. de C.V.
- Corrales, Y. y Tisnado, H. (2016). Los riesgos ergonómicos a los que se exponen las licenciadas de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente de “Las Mercedes” de Chiclayo. (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán.

- Davis, K. y Newstrom, J. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. México D.F.: McGraw Hill.
- Díaz, M. (2017). Seguridad en el trabajo y desempeño laboral. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Zaldívar, Guatemala. <http://www.bvsde.paho.org/bvs/12-14.pdf>.
- Espíritu, R. (2017). Factores de riesgo psicosocial y el rendimiento laboral de agentes de seguridad de la empresa Proseguridad S.A. (Tesis de maestría). U.C, Perú.
- Gadea, E. (2000). *Normas de protección para radiación ionizante*. Madrid, España: Editorial de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Gambino, D. y, Padrón, J. (2014). Bioseguridades: tarea prioritaria en instituciones de salud. Rev. Cubana de Salud y Trabajo. Rev. Enf. Cuba.
- González, D. (2015). Ergonomía y psicología. Barcelona: FC editorial. Guayaquil Ecuador.
- Herrera, L. (2015). Las vibraciones en el trabajo. [Base de datos]; URL disponible en:<http://www.gabineteprl.com/wp-/uploads/2015/Vibraciones-en-el-trabajo.pdf>.
- Hernández R, Fernández y Baptista (2006). *Metodología de la investigación*. (4ªed.) México.
- Klingner y Nabaldian (2002). *La Administración del personal en el Sector Público*. McGraw Hill, D.F. México.
- Ley 29783 (2011): Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, Perú.
- López, M. (2017). 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, Perú
- Machuca, S. (2016). Determinantes de trabajo en el desempeño laboral de los y las licenciadas de enfermería en el Hospital I ESSALUD - Tingo María. (Tesis de maestría). Universidad del Centro, Perú
- Maggio E, Álvarez M (2018). La adaptabilidad como competencia laboral. URL disponible en: <https://site/tecnicasproyectivosorg/ladcl>
- Márquez, A. (2016). Cultura organizacional y su relación con la evaluación del desempeño en Tecprofire S.A, http://www.docplayer.es-Factores_de_riesgo_ergonomico.pdf.
- Martínez M, Ruiz V, Perales D. (2017) Estado actual del estrés en el personal de Enfermería en servicios de urgencia [internet]; 2017. URL disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estrés->
- Maylle, T. (2019). Factores de riesgo y accidentes laborales en enfermería en el Hospital

- Público” (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos: Un Enfoque de Estrategia*. Sexta Edición. Addison Wesley. Buenos Aires.
- Molineros, M. (2015). Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala (Tesis de maestría). Universidad Rafael Zaldívar, Guatemala
- NIOSH, (2017). (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades). Publicaciones de Violencia: Peligros ocupacionales en los hospitales.
- Obregón, M. (2016). *Fundamentos de ergonomía*. Bogotá: Grupo Editorial Patria.
- OIT, (2018). Organización Internacional del Trabajo. OIT. Seguridad y Salud y el futuro del trabajo. URL disponible en: <http://www.ilo.org/index.html>.
- OMS, (2016). Organización Mundial de la Salud. Como define la salud la OMS. Disponible en: <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>.
- Ortiz, C. (2012). Score de competencias: cómo transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Score" asociado al proceso clave de su negocio. Madrid: Palibrio.
- OSHA, (2018). Occupational Health and Safety Assessment Series. OSHA. Departamento de trabajo de los EE.UU. — Especificaciones. Disponible en: <http://www.intersindical.com/pdf/Ohsas%2018.pdf>.
- Tamayo, M. (1998). Metodología formal de la investigación científica. Bogotá, Comex.
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (2013). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. México D.F.: Pearson Educación.
- Sánchez, C. y Reyes, M. (1992). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Editorial INIDE. Perú.
- Secretaría de Salud Laboral CC.OO. (2014). Madrid. La Prevención de riesgos en los lugares de trabajo; Disponible en: http://www./_Guia_Bas_riesgos_laborales.pdf.
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de Unión General de Trabajadores (2019) Madrid. Manual Informativo de Prevención de Riesgos Laborales: Riesgos en Centros Hospitalarios.
- Vargas, Y. (2017). Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

LOS RIESGOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA ESPECIALIZADA DE SALUD DE LIMA 2019.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿Existe relación entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores de la institución pública especializada de salud, Lima 2019?	Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima.	Existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima.	Variable 1: Riesgos laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Intervalo (Likert)	Rango / Nivel
			Riesgo Físico	Frio Calor Ruido Ventilación Temperatura Humedad	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9	(5) Siempre	28 - 46 (Bajo)
			Riesgo Ergonómico	Dolores Inflamaciones Carga Lesiones osteomusculares Movimientos y Posturas Repetitividad en las tareas	Sobreesfuerzo físico 10 - 11 - 12 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19	(4) Casi siempre (3) Algunas veces	47 - 73 (Medio) 74 - 100 (Alto)
			Riesgo Químico	Vapores Gases tóxicos Desinfectantes Medicamentos Líquidos y gases: Antisépticos	20 - 21 - 22 - 23	(2) Muy pocas veces (1) Nunca	
			Riesgo Biológico	Patógenos Toxinas Citotóxicos Alergias Virus Bacterias Hongos Parásitos	24 - 25 - 26 - 27 - 28		
			Variable 2: Desempeño laboral profesional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Intervalo (Likert)	Rango / Nivel
			Productividad Laboral	Eficiencia del trabajador. Eficacia del trabajador. Cumplimiento de objetivos Cumplimiento de las metas del trabajador.	1 - 2 - 3 - 4 - 5	(5) Siempre	
			Relaciones Interpersonales	Ayuda mutua Motivación del jefe Puntualidad para entregar trabajos Sentirse integrado Respeto al trato y cortés Oportunidad para desarrollarse	6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11	(4) Casi siempre (3) Algunas veces	21 - 52 (Malo) 53 - 76 (Regular)
			Eficacia Laboral	Metas logradas. Cumplimiento de las tareas asignadas. Conoce sus funciones Logra realizar su trabajo con calidad y que se le asignado	12 - 13 - 14 - 15 - 16	(2) Muy pocas veces (1) Nunca	77 - 100 (Bueno)
				Responsabilidad del personal. Nivel de			

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Existe relación entre los riesgos laborales físicos y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima 2019?	Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales físicos y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima 2019.	Existe relación significativa entre los riesgos laborales físicos y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud 2019.
¿Existe relación entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima 2019?	Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima 2019.	Existe relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima 2019.
¿Existe relación entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima?	Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima 2019.	Existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima.
¿Existe relación entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima?	Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima 2019.	Existe relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional de la institución pública especializada de salud, Lima.

Eficiencia Laboral

conocimientos técnicos.
Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.
Adaptabilidad del trabajador.
El tiempo es óptimo

17 – 18 – 19 – 20 –
21

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ANÁLISIS DE RESULTADOS - PROCESO ESTADÍSTICO
<p>ENFOQUE:</p> <p>Enfoque básico, cuantitativo.</p> <p>TIPO:</p> <p>tipo de investigación correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental, transeccional correlacional.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Población: 35 trabajadores de la institución pública especializada de salud, Lima 2019</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>No probabilística. Siendo igual a la población.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Muestra: 35 de la institución pública especializada de salud, Lima 2019.</p>	<p>TECNICA:</p> <p>La encuesta para ambas variables</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>El Cuestionario</p> <p>Variable 1: Riesgos Laborales</p> <p>Cuestionario, validado para la recolección de datos, de Reymundez "Factores de riesgo ocupacional en enfermeras del servicio de emergencias en la Microred Vinchos, red de salud Huamanga, Ayacucho 2013".</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral profesional.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario, validado para la recolección de datos, de Quispe "Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015"</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de frecuencias. Gráficos de frecuencias (Barras)</p> <p>El procesamiento de la información se realizó mediante elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, utilizando para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 24.0 en español).</p> <p>La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach.</p> <p>Se utilizó la correlación de Pearson</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario sobre riesgo laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019.

Objetivo: Recolectar información que permita determinar si existe riesgo laboral en una institución pública de Lima Cercado - 2019.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de ítems, por favor lea detenidamente antes de responder. Marque con una X la opción que de acuerdo a su opinión sea la correcta.

Si tiene alguna duda consulte al encuestador.

I Parte: Datos Sociodemográficos

Edad:

18-30 años

31-40 años

41-50 años

51-60 años

> 61 años

Sexo: 1. Masculino 2. Femenino

Personal 1. Asistencial 2. No asistencial

Estado civil 1. Soltero(a) 2. Casado(a) 3. Conviviente

Recibió capacitación sobre riesgo laboral:

A) Si

B) No

II PARTE: Marcar con un (X) la respuesta que considere correcta.

Riesgo físico		1	2	3	4	5
1	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias?					
2	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?					
3	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?					
4	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?					
5	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?					
6	¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?					
7	¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?					
8	Espacio de trabajo, insuficiente e inadecuado					
9	Hábitos de utilización de batas y ropa de trabajo incorrectos (no usarlas en los en el hospital, laboratorio o utilizarlas en otros ámbitos)					
Riesgo Ergonómico		1	2	3	4	5
10	¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes?					
11	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?					
12	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?					
13	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?					
14	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?					
15	¿Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad					
16	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?					
17	Movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas, etc.					
18	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.					
19	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.					
Riesgo Químico		1	2	3	4	5
20	En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro y otros					
21	En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.					
22	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.					
23	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.					
Riesgo Biológico		1	2	3	4	5
24.	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?					
25	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?					
26	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?					
27	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?					
28	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?					

Cuestionario sobre desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto
Especializado de Salud - 2019.

Responsable: RAÚL GUSTAVO OSCATEGUI PÉREZ.....

Objetivo: Recolectar información que permita determinar el desempeño laboral en una Institución Pública Especializada de Salud - 2019.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de ítems, por favor lea detenidamente antes de responder. Marque con una X la opción que de acuerdo a su opinión sea la correcta. Si tiene alguna duda consulte al encuestador.

	Variable: Desempeño laboral profesional.	5	4	3	2	1
	Productividad laboral.					
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
5	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?					
	Relaciones Interpersonales.	5	4	3	2	1
6	Respecto a la ayuda por otros para superar las metas establecidas					
7	Respecto a la motivación del jefe para que desarrolle sus propias ideas					
8	Respecto a la puntualidad para entregar trabajos que le asignan					
9	Respecto a sentirse integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo					
10	Respecto al trato amable y cortés con los administrados					
11	Respecto a la recepción de oportunidades para su desarrollo					
	Eficacia laboral.	5	4	3	2	1
12	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
13	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
14	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
15	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
16	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?					
	Eficiencia laboral.	5	4	3	2	1
17	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional					
18	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
19	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
20	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
21	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

Anexo 3: Certificación de validación de instrumentos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RIESGO LABORAL

	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Riegos						
1	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias?	✓		✓		✓	
2	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted trabaja son adecuadas?	✓		✓		✓	
3	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?	✓		✓		✓	
4	¿La iluminación del área o servicio donde usted trabaja, es adecuada para las actividades que realiza?	✓		✓		✓	
5	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?	✓		✓		✓	
6	¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?	✓		✓		✓	
7	¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?	✓		✓		✓	
8	Espacio de trabajo, insuficiente e inadecuado	✓		✓		✓	
9	Hábitos de utilización de batas y ropa de trabajo incorrectos (no usarlas en los en el hospital, laboratorio o utilizarlas en otros ámbitos)	✓		✓		✓	
	Riesgo Ergonómico						
10	¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes?	✓		✓		✓	
11	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?	✓		✓		✓	
12	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?	✓		✓		✓	
13	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos periodos?	✓		✓		✓	
14	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos periodos?	✓		✓		✓	
15	¿Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad	✓		✓		✓	
16	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?	✓		✓		✓	
17	Movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas, etc	✓		✓		✓	
18	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.	✓		✓		✓	
19	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.	✓		✓		✓	
	Riesgo Químico						
20	En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro y otros	✓		✓		✓	

		1	2	3	4	5	
21	En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.				✓		✓
22	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.				✓		✓
23	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.				✓		✓
Riesgo Biológico							
24.	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?				✓		✓
25	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?				✓		✓
26	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?				✓		✓
27	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?				✓		✓
28	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?				✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador: Ventura Osorio Joaquin

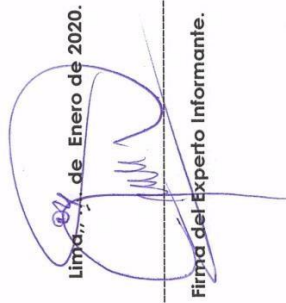
DNI: 16735482

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias

- 1 **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
- 2 **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 04 de Enero de 2020.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RIESGO LABORAL

	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Riegos						
1	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias?	✓		✓		✓	
2	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted trabaja son adecuadas?	✓		✓		✓	
3	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?	✓		✓		✓	
4	¿La iluminación del área o servicio donde usted trabaja, es adecuada para las actividades que realiza?	✓		✓		✓	
5	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?	✓		✓		✓	
6	¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?	✓		✓		✓	
7	¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?	✓		✓		✓	
8	Espacio de trabajo, insuficiente e inadecuado	✓		✓		✓	
9	Hábitos de utilización de batas y ropa de trabajo incorrectos (no usarlas en los en el hospital, laboratorio o utilizarlas en otros ámbitos)	✓		✓		✓	
Riesgo Ergonómico							
10	¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes?	✓		✓		✓	
11	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?	✓		✓		✓	
12	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?	✓		✓		✓	
13	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?	✓		✓		✓	
14	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?	✓		✓		✓	
15	¿Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad	✓		✓		✓	
16	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?	✓		✓		✓	
17	Movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas, etc	✓		✓		✓	
18	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.	✓		✓		✓	
19	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.	✓		✓		✓	
Riesgo Químico							
20	En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro y otros	✓		✓		✓	

21	En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.	✓				✓	
22	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.	✓				✓	
23	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.	✓				✓	
Riesgo Biológico							
24.	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?	✓				✓	
25	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?	✓				✓	
26	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?	✓				✓	
27	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?	✓				✓	
28	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?	✓				✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Alina Patricia Jara DNI: 00120779

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias Públicas

- 1 **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
 2 **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 04 de Enero de 2020.

Firma del Experto Informante: [Firma]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RIESGO LABORAL

DIMENSIONES / ítems		Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
Riegos							
1	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias?	✓		✓		✓	
2	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?	✓		✓		✓	
3	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?	✓		✓		✓	
4	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?	✓		✓		✓	
5	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?	✓		✓		✓	
6	¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?	✓		✓		✓	
7	¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?	✓		✓		✓	
8	Espacio de trabajo, insuficiente e inadecuado	✓		✓		✓	
9	Hábitos de utilización de batas y ropa de trabajo incorrectos (no usarlas en los en el hospital, laboratorio o utilizarlas en otros ámbitos)	✓		✓		✓	
Riesgo Ergonómico							
10	¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes?	✓		✓		✓	
11	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?	✓		✓		✓	
12	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?	✓		✓		✓	
13	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos periodos?	✓		✓		✓	
14	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos periodos?	✓		✓		✓	
15	¿Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad	✓		✓		✓	
16	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?	✓		✓		✓	
17	Movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas, etc	✓		✓		✓	
18	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.	✓		✓		✓	
19	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.	✓		✓		✓	
Riesgo Químico							
20	En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro y otros	✓		✓		✓	

		1	2	3	4	5	
21	En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.				✓		✓
22	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.				✓		✓
23	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.				✓		✓
Riesgo Biológico							
24	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?				✓		✓
25	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?				✓		✓
26	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?				✓		✓
27	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?				✓		✓
28	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?				✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dña. Mujica Juana Yelis DNI: 09395072

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la Educación

Lima, 11 de Enero de 2020.


Firma del Experto Informante.

1 Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
2 Relevancia: El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

DIMENSIONES / ítems		Coherencia:		Relevancia:		Claridad:	
		Si	No	Si	No	Si	No
Productividad laboral.							
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	✓		✓		✓	
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	✓		✓		✓	
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	✓		✓		✓	
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	✓		✓		✓	
5	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	✓		✓		✓	
Relaciones Interpersonales..		5	4	3	2	1	
6	Respecto a la ayuda por otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓	
7	Respecto a la motivación del jefe para que desarrolle sus propias ideas	✓		✓		✓	
8	Respecto a la puntualidad para entregar trabajos que le asignan	✓		✓		✓	
9	Respecto a sentirse integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo	✓		✓		✓	
10	Respecto al trato amable y cortés con los administrados	✓		✓		✓	
11	Respecto a la recepción de oportunidades para su desarrollo	✓		✓		✓	
Eficacia laboral.		5	4	3	2	1	
12	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	✓		✓		✓	
13	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	✓		✓		✓	
14	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓	
15	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	✓		✓		✓	
16	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	✓		✓		✓	
Eficiencia laboral.		5	4	3	2	1	
17	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	✓		✓		✓	
18	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓	
19	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	✓		✓		✓	
20	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	✓		✓		✓	
21	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicables después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Diaz Juliana Juana Yelis DNI: 09398072

Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Lima, 12 de Enero de 2020.


Firma del Experto Informante.

	DIMENSIONES / ítems	Coherencia:		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Productividad laboral.						
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	✓					
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	✓		✓		✓	
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	✓		✓		✓	
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	✓		✓		✓	
5	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	✓		✓		✓	
	Relaciones Interpersonales..	5	4	3	2	1	
6	Respecto a la ayuda por otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓	
7	Respecto a la motivación del jefe para que desarrolle sus propias ideas	✓		✓		✓	
8	Respecto a la puntualidad para entregar trabajos que le asignan	✓		✓		✓	
9	Respecto a sentirse integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo	✓		✓		✓	
10	Respecto al trato amable y cortés con los administrados	✓		✓		✓	
11	Respecto a la recepción de oportunidades para su desarrollo	✓		✓		✓	
	Eficacia laboral.	5	4	3	2	1	
12	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	✓		✓		✓	
13	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	✓		✓		✓	
14	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓	
15	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	✓		✓		✓	
16	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	✓		✓		✓	
	Eficiencia laboral.	5	4	3	2	1	
17	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	✓		✓		✓	
18	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓	
19	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	✓		✓		✓	
20	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	✓		✓		✓	
21	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ventz Oros, Joaquin
DNI: 16735482

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias

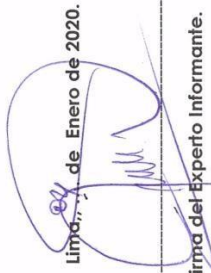
¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Lima, 04 de Enero de 2020.



Firma del experto Informante.

	DIMENSIONES / ítems	Coherencia:		Relevancia:		Claridad:	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Productividad laboral.						
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	✓		✓		✓	
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	✓		✓		✓	
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	✓		✓		✓	
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	✓		✓		✓	
5	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	✓		✓		✓	
	Relaciones Interpersonales..	5	4	3	2	1	
6	Respecto a la ayuda por otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓	
7	Respecto a la motivación del jefe para que desarrolle sus propias ideas	✓		✓		✓	
8	Respecto a la puntualidad para entregar trabajos que le asignan	✓		✓		✓	
9	Respecto a sentirse integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo	✓		✓		✓	
10	Respecto al trato amable y cortés con los administrados	✓		✓		✓	
11	Respecto a la recepción de oportunidades para su desarrollo	✓		✓		✓	
	Eficacia laboral.	5	4	3	2	1	
12	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	✓		✓		✓	
13	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	✓		✓		✓	
14	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓	
15	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	✓		✓		✓	
16	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	✓		✓		✓	
	Eficiencia laboral.	5	4	3	2	1	
17	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	✓		✓		✓	
18	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	✓		✓		✓	
19	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	✓		✓		✓	
20	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	✓		✓		✓	
21	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Quiroz Roberto Thanel
DNI: 2.0.8.2.0.2.2.9

Especialidad del validador: Doctor en Geografía Pública

Lima, 04 de Enero de 2020.

97
Firma del Experto Informante.

1 **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
2 **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Anexo 4: Prueba de confiabilidad del instrumento.

ITEMS	N° DE JUEZ			P
	1	2	3	
1. El instrumento responde al planteamiento del problema.	1	1	1	0.043
2. El instrumento responde a los objetivos a investigar.	1	1	1	0.043
3. Las preguntas planteadas miden el problema planteado	1	1	1	0.043
3. La estructura que presenta el instrumento es secuencial.	1	1	1	0.043
4. Los términos utilizados son comprensibles.	1	1	1	0.043
6. Las preguntas son claras	1	1	1	0.043

Anexo 5: Base de Datos

Trabajadores	Riesgos Físicos									Riesgos Ergonómicos									
	RL1	RL2	RL3	RL4	RL5	RL6	RL7	RL8	RL9	RL10	RL11	RL12	RL13	RL14	RL15	RL16	RL17	RL18	RL19
1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	2	2	1	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5
3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	2	2	1	3	1	5
4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	5
5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4	1	5
6	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5
7	5	5	2	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	1	5
8	5	3	4	5	5	5	4	5	1	4	3	4	5	5	2	4	3	2	4
9	3	3	2	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	1	3	1	4
10	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	1	5
11	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	2	3	2	5
12	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	5
13	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	1	2	1	4
14	4	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	1	5
15	4	5	2	5	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	2	2	3	2	5
16	4	4	1	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	1	1	3	1	5
17	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	2	4
18	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5
19	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	3	1	5
20	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	1	2	1	1
21	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5
22	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	4	1	5
23	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	3	1	2	1	1	2
24	4	5	3	4	2	4	5	5	4	5	4	4	5	2	2	2	3	2	3

25	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	4	1	5	2
26	5	3	2	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	1	5	2	
27	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	5	5	
28	5	4	1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	1	1	1	4	4	
29	5	5	1	5	5	5	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	
30	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	4	1	5	2	
31	5	3	2	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	1	5	2	
32	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	5	5	
33	5	4	1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	1	1	1	4	4	
34	5	5	1	5	5	5	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	
35	5	5	3	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	1	5	5	

Trabajadores	Riesgos Químicos				Riesgos Biológico				
	RL20	RL21	RL22	RL23	RL24	RL25	RL26	RL27	RL28
1	4	5	5	1	5	5	3	5	5
2	3	5	5	5	5	5	5	3	5
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	1	5	5	1	5	4
5	5	5	5	2	5	5	2	5	3
6	5	5	5	1	5	5	1	5	4
7	5	5	5	2	5	5	2	5	3
8	5	5	3	4	5	3	4	5	5
9	3	3	3	2	4	3	2	4	4
10	5	5	5	1	5	5	1	5	5
11	5	5	5	3	5	5	3	5	2
12	5	5	5	2	5	5	2	5	5
13	3	3	3	2	4	3	2	4	4
14	4	4	5	2	5	5	2	5	3
15	4	4	5	2	5	5	2	5	3
16	4	4	4	1	5	4	1	5	4
17	5	5	5	3	5	5	3	5	5
18	3	3	3	2	4	3	2	4	4
19	4	4	5	2	5	5	2	5	3
20	4	4	5	2	5	5	2	5	3
21	4	4	4	1	5	4	1	5	4
22	4	4	5	2	5	5	2	5	3
23	4	4	4	1	5	4	1	5	4
24	5	5	5	3	5	5	3	5	5
25	3	3	3	2	4	3	2	4	4
26	4	4	5	2	5	5	2	5	3
27	4	4	4	1	5	4	1	5	4
28	5	5	5	3	5	5	3	5	5
29	3	3	3	2	4	3	2	4	4
30	4	4	5	2	5	5	2	5	3
31	4	4	4	1	5	4	1	5	4
32	5	5	5	3	5	5	3	5	5
33	3	3	3	2	4	3	2	4	4
34	4	4	5	2	5	5	2	5	3
35	4	4	5	2	5	5	2	5	3

Variable Desempeño profesional.

Trabajadores	ITEMS														
	Productividad laboral					Eficacia laboral					Eficiencia laboral				
	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15
1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4
13	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
16	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3
19	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
28	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4
29	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
32	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3
33	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 0206-2020-UCV-L-EPG

Los Olivos, 16 de enero de 2020

VISTO: El expediente presentado por **OSATEGUI PEREZ, RAUL GUSTAVO** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE SALUD 2019**; y

CONSIDERANDO:

Que el(los) bachiller(es) **OSATEGUI PEREZ, RAUL GUSTAVO**, ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestro está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE SALUD 2019** presentado por **OSATEGUI PEREZ, RAUL GUSTAVO**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:
Presidente : Dr. Angel Salvatierra Melgar
Secretario : Dra. Juana Yrís Díaz Mujica
Vocal (Asesor de la Tesis) : Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:
Lugar : Aula 219
Día : 18 de enero de 2020
Hora : 5:00 p.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Cc. Jurados, interesado, Archivo.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe