



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño en trabajadores de
laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Namay Gutierrez, Elizabeth Silvia (ORCID: 0000-0002-7496-7818)

ASESOR:

Mg. Alayo Canales, Cecilia (ORCID: 0000-0003-3893-9868)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis Padres que siempre confiaron en mis logros, metas, con un inmenso orgullo para ellos.

A mi hija Nayeli quien es mi mayor motivación, para esforzarme en mis estudios y de ser un ejemplo para ella.

Agradecimiento

Se agradece por su contribución para el desarrollo de esta Tesis:

A la Universidad Cesar Vallejo por permitirme seguir creciendo profesionalmente en optar el grado de maestro.

Al personal del servicio de Patología Clínica por su participación y aportes para esta investigación.

A mi asesora la Mg. Alayo Canales, Cecilia por su compromiso, apoyo, dedicación y asesoría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	PAG.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1. Resultados Descriptivos	19
4.2. Resultados Inferenciales	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIÓN	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Frecuencia y porcentaje de la dimensión Exigencias Psicológica	19
Tabla 2	Frecuencia y porcentaje de la dimensión Control sobre el trabajo	20
Tabla 3	Frecuencia y porcentaje de la dimensión Apoyo Social	21
Tabla 4	Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compensaciones del Trabajo	22
Tabla 5	Frecuencia y porcentaje de la dimensión Doble Presencia	23
Tabla 6	Frecuencia y porcentaje de la variable Factores de Riesgo Psicosocial	24
Tabla 7	Frecuencia y porcentaje de la variable Desempeño Laboral	25
Tabla 8	Coeficiente de correlación entre Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral	26
Tabla 9	Coeficiente de correlación entre Desempeño Laboral y Exigencias Psicológicas	27
Tabla 10	Coeficiente de correlación entre Desempeño Laboral y Control sobre el Trabajo	28
Tabla 11	Coeficiente de correlación entre Desempeño Laboral y Apoyo Social	29
Tabla 12	Coeficiente de correlación entre Desempeño Laboral y Compensaciones del Trabajo	30
Tabla 13	Coeficiente de correlación entre Desempeño Laboral y Doble Presencia	31

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Esquema diseño de investigación	12
Figura 2	Descripción porcentual de la dimensión Exigencias Psicológica	19
Figura 3	Descripción porcentual de la dimensión Control sobre el Trabajo	20
Figura 4	Descripción porcentual de la dimensión Apoyo Social	21
Figura 5	Descripción porcentual de la dimensión Compensaciones del Trabajo	22
Figura 6	Descripción porcentual de la dimensión Doble Presencia	23
Figura 7	Descripción porcentual de la variable Factores de Riesgo Psicosocial	24
Figura 8	Descripción porcentual de la variable Desempeño Laboral	25

Resumen

Esta investigación titulada "Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021", tiene como objetivo establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño.

Este estudio tiene un diseño de tipo básico, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicó en una población de profesionales de la salud que laboran en el servicio de laboratorio clínico, la muestra estuvo conformada por 35 participantes. Los instrumentos utilizados para este estudio fueron Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 y el cuestionario adaptado Desempeño Laboral, para su validez se realizó a través de juicio de expertos y para la confiabilidad se obtuvo mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,711 y 0,813 respectivamente, para la estadística descriptiva se utilizó el SPSS v.25. Se halló como resultados, que existe una relación lineal entre las variables factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral por el nivel de significancia ($p= 0,005 < 0,05$), y con un rho -0,465 revelando que existe una correlación moderada e inversamente proporcional.

Se concluye para esta investigación que a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial un bajo desempeño tendrá el personal de laboratorio clínico.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, desempeño laboral, laboratorio clínico

Abstract

This research entitled "Psychosocial Risk Factors and Performance in clinical laboratory workers in Health Establishment III-1, Callao-2021", aims to establish the relationship between psychosocial risk factors and performance.

This study has a basic, non-experimental, cross-sectional and correlational design. It was applied in a population of health professionals who work in the clinical laboratory service, the sample consisted of 35 participants. The instruments used for this study were the SUSESO / ISTAS 21 questionnaire and the adapted Labor Performance questionnaire for its validity was carried out through expert judgment and for reliability it was obtained through the Cronbach's Alpha Coefficient of 0,711 and 0,813 respectively. For descriptive statistics, the SPSS v.25 was used. Results were found that there is a linear relationship between the variables psychosocial risk factors and job performance by the level of significance ($p= 0,005 < 0,05$), and with a rho -0,465 revealing that there is a moderate and inversely proportional correlation.

It is concluded for this research that the greater the presence of psychosocial risk factors a low performance will have the clinical laboratory staff.

Keywords: psychosocial risk factors, job performance, clinical laboratory

I. INTRODUCCIÓN

La OMS en la asamblea del 1974 consideraron que las variables psicosociales tienen un efecto observable en la salud física y mental en los trabajadores que afectan con su desarrollo laboral. Un entorno psicosocial es un riesgo emergente para los trabajadores, más aún en el personal de salud que tiene que lidiar a la vez con los estragos de esta pandemia (García et al., 2015).

Los riesgos psicosociales son factores que siempre han afectado a las personas en su desenvolvimiento social, laboral y personal, para Castro (2018) estos riesgos son las peores pandemias que puedan afectar a las personas, menciona también que estos riesgos son favorecidos o coadyuvados por las condiciones de trabajo donde realizan sus actividades.

En el mes de marzo del 2020, se identificó el primer caso de Covid -19 en nuestro país, desencadenando una serie de eventos que han causado graves daños a varias personas, enlutando a familias enteras, a pesar de la medidas adoptadas por el gobierno no ha sido del todo suficiente para aplacar la agresividad de este virus, a más de un año del primer caso se sigue sumando la cifra de fallecidos dentro de este grupo se encuentra el personal de salud que desde el inicio de la pandemia viene enfrentado a través de sus políticas de lineamientos, estrategias y protocolos para salvar vidas que a su vez pone en riesgo su propia vida.

Como consecuencia bajo este contexto u otros de la misma naturaleza, menciona Lozano (2020) logra afectar la calidad en la atención al paciente, en la atención clínica, capacidad en la toma de decisiones, falta de organización, el cual dificulta el buen manejo y lucha contra el Covid 19, teniendo un impacto negativo en el bienestar emocional y mental del personal de salud.

Los trabajadores de la salud, por su naturaleza laboral sus actividades son agotadoras que demandan un desgaste mental y a veces físico con altas exigencias en sus funciones, donde Aldrete et al. (2015) menciona en su estudio que los principales factores psicosociales que afectan el desarrollo laboral sanitario son: las

condiciones de trabajo, carga laboral, las características de las actividades a desarrollar, exigencias laborales, obteniendo un nivel alto el factor de exigencias laborales con 31.5%.

La población sanitaria es altamente vulnerable a riesgos por el trabajo que desempeñan durante esta pandemia, como es la atención a pacientes con Covid, en áreas de hospitalización, UCI, emergencia, laboratorio, imágenes, etc., sumado a los factores de riesgo psicosocial que pueden relacionarse. Por lo tanto, importante abordar este tema que aqueja a este sector de profesionales de la salud para poder tomar acciones de mejora y mitigar los efectos, el cual nos conllevó a formular el problema para esta investigación ¿Qué relación existe entre los Factores de Riesgo Psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021?

En el Perú la salud ocupacional son una de las tantas metas en resolver de este sector, lo cual implica determinar los factores que limiten su control, con el propósito de prevenir futuros daños personales y económicos, como mencionan en varios estudios la factores de riesgo psicosocial suelen ser condicionantes de gran repercusión que se relaciona con el desempeño laboral en varias profesiones, el cual justificó el desarrollo de esta investigación como parte de un plan de mejora en la gestión de riesgos dentro de una institución o servicio de salud, que nos permitió identificar y conocer aquellos factores psicosociales que estaban relacionados con el desempeño profesional en el servicio de laboratorio clínico, con el fin de prevenir algún impacto negativo en la funciones asistenciales del personal, por el contrario que sus actividades se desarrollen en un entorno saludable, permitiendo aplicar en su totalidad sus capacidades para alcanzar un nivel óptimo de satisfacción y rendimiento brindando una atención de calidad a los pacientes.

Se determinó como objetivo principal la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en establecimiento de salud III-1, Callao-2021. Como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre desempeño y las Exigencias Psicológicas en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021.

Determinar la relación que existe entre desempeño y control sobre el trabajo en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021.

Determinar la relación que existe entre desempeño y el apoyo social en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021.

Determinar la relación que existe entre desempeño y compensación del trabajo en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021.

Determinar la relación que existe entre desempeño y la doble presencia en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021.

Se planteó como hipótesis para el presente estudio la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y desempeño en trabajadores de Laboratorio clínico en un establecimiento de salud III-1, Callao-2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para esta investigación se basaron en varios autores que desarrollaron estudios referente a la relación de factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral, satisfacción laboral, estrés en el trabajo en diferente población profesional, teniendo como antecedentes internacionales a Palma y Ansoleaga (2020) en su artículo planteó asociar los factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental con la violencia laboral, dicha investigación ser realizó en tres hospitales chilenos de alta complejidad, analizaron la relación entre las variables factor de riesgo psicosocial con la violencia laboral en el personal de salud, donde analizaron cada variable si repercutía en el comportamiento del personal a través de indicadores. El estudio es un diseño con enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, aplicado a 1023 funcionarios con diferentes funciones de los tres hospitales, el muestreo se realizó segmentado por sexo y grupo ocupacional a través de una encuesta, concluyeron en la asociación de violencia laboral con distrés elevado, estrés laboral, destacando la exposición de los factores psicosociales con gran probabilidad de causar problemas mentales afectando su conducta y desarrollo en el trabajo.

Merino et al. (2018) entabló en su artículo la relación entre el síndrome de Burnout y factores de riesgo psicosocial, realizado en un hospital público en España en el año 2017, fue un estudio transversal desarrollado en una población de 238 profesionales encuestados, se utilizaron como instrumentos: como el Maslach burnout Inventory (MBI-HSS) exclusivo para profesionales de la salud y el cuestionario F-Psico 3.1 para evaluar los riesgos psicosociales elaborado por INSHT de España. Se halló en este estudio que los factores psicosociales más representativos que afectaban a los trabajadores son: el desequilibrio de asignación de recursos, falta de decisión organizacional, modificación en los turnos de trabajo, falta de apoyo y reconocimiento, siendo la sobrecarga de trabajo el asociante al estrés laboral del personal sanitario.

Castro (2018) en su artículo Riesgos Psicosociales y Salud Laboral tuvo por objetivo describir los riesgos psicosociales para analizar la relación con las

condiciones laborales, se desarrolló en tres centros de salud públicos de Chile, el método que se utilizó para este estudio fue un diseño observacional, analítico y transversal, donde participaron 438 funcionarios que pertenecían a dichos centros de salud, para la evaluación se utilizó como instrumento un cuestionario validado SUSESO/ISTAS 21. En cada establecimiento de salud que participaron, se analizó los resultados a través de indicadores como son; salud general, salud mental, vitalidad, y síntomas de estrés, donde concluyeron que el riesgo psicosocial con alta prevalencia desencadena conflictos en el rol del trabajador, aumento de licencia por salud atribuidos por el estrés y carga de trabajo.

Bustillo et al. (2015) revela en su artículo la importancia de conocer las consecuencias del Riesgo Psicosocial en el personal de Enfermería que labora en el servicio de Urgencias, determinar qué factores psicosociales afectaban al personal de enfermería en un hospital de Cartagena-Colombia, el estudio de investigación fue descriptivo, donde participaron 80 profesionales de enfermería entre licenciadas y auxiliares en su mayoría mujeres, con diferentes jornadas de trabajo en el área de urgencias de dicho hospital. Se aplicaron dos instrumentos para esta investigación encuestas para el perfil socio demográfico y para el diagnóstico de factores psicosociales. Llegando a la conclusión que en el factor de gestión personal el desempeño y colaboración del personal de enfermería sienten que su trabajo no es reconocido, el factor sobre el contenido de la tarea revela que el personal de enfermería no le alcanzaba el tiempo para desarrollar todas las actividades que se le asignaban (sobre carga de trabajo).

Gil et al. (2016) describe en su estudio qué riesgos psicosociales predominan en el personal de la administración de justicia, el objetivo era evaluar los factores psicosociales en el trabajo del personal de justicia de la ciudad de Valencia, participaron para el estudio 402 empleados entre jueces, secretarios y auxiliares, para la medición utilizaron UNIPSICO (cuestionario), hallaron que los riesgos más relevante eran la sobre carga de trabajo 46.02%, falta de recursos 76.37% y 27% de la población utilizaba fármacos por problemas de salud atribuidos al trabajo. Concluye que debería regular la carga de trabajo y realizar evaluaciones continuas de factores psicosociales.

Anseolaga (2015) en su investigación determina qué Indicadores de salud mental están asociados a riesgo psicosocial de tipo laboral, en qué se relacionan con el desempeño laboral y la repercusión que estos puedan tener sobre la salud mental y física del trabajador. Realizaron el estudio con un diseño analítico y transversal en 782 trabajadores entre hombres y mujeres de un hospital público pediátrico en Chile. Donde hallaron que los factores psicosociales afectan de manera emocional y mental a los trabajadores siendo los hombres los más afectados, ya que muchos de ellos tenían problemas de algunas enfermedades crónicas que aumentaba el nivel de afectación. Se evidencia también una prevalencia de síntomas de depresión, falta de decisión, desinterés en lograr sus objetivos profesionales, carente desenvolvimiento, en lo que vincula a renuncias repentinas y frecuente ausentismo laboral.

Como referentes de antecedentes nacionales para la presente investigación tenemos a Chambi y Tito (2020) su tesis estuvo basada en relacionar los factores riesgo psicosocial con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital del departamento de Arequipa, dicho estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre riesgo psicosocial y desempeño en el personal de enfermería, utilizaron como metodología un diseño descriptivo, cuantitativo, correlacional de corte transversal, aplicado en una población de 128 enfermeras del servicio de hospitalización, para la medición y recopilación de datos fueron realizados a través de la entrevista: cuestionarios de datos, versión recortada de SUSESOS ISTAS 21. Concluyeron que existe una correlación de importancia entre las variables estudiadas: riesgo psicosocial y desempeño, es decir si los factores psicosociales decaen mayor rendimiento laboral se obtendría en dicho personal asistencial.

Chávez (2020) en su tesis se basó en asociar los Factores de Riesgo Psicosocial al estrés laboral, el objetivo de este estudio fue determinar si existía una relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral, para esta investigación se realizó un estudio cuantitativo, observacional, analítico correlacional de corte transversal, la población analizada fueron 67 médicos y profesionales de la salud del hospital San Bartolomé. Para la recopilación de datos

se utilizó como instrumentos cuestionario de Factores psicosociales en el trabajo y el Maslach Burnout Inventory. Concluyeron que las inadecuadas condiciones de trabajo, la sobrecarga laboral, las actividades asignadas aumentan el nivel de estrés en el personal sanitario.

Quintana (2020), en su investigación se basó en determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral, la población evaluada fueron 60 enfermeras que trabajan en un hospital de nivel II en la provincia constitucional del Callao en el año 202, donde demostró la relación entre ambas variables, su diseño metodológico fue básica, hipotético deductivo, no probabilístico, correlacional, las 60 enfermeras trabajaban en las áreas de neonatología y pediatría, se aplicó como técnica de medición dos cuestionarios para cada variable, tuvieron como resultado una significancia de 0,000 y una correlación -0,587, donde se concluyó que a mayor nivel de riesgo psicosocial menor desempeño laboral.

Abanto (2018) realizó un estudio cuyo objetivo era relacionar los Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral, la población a estudiar estaba conformado por 50 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, en el año 2018, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, se aplicaron para este estudio cuestionario ISTAS modelo COPSOQ y cuestionario de estrés laboral para la medición de dichas variables, se hallaron como resultado una correlación positiva y débil $Rho=0,317$ y $p=0,000$, concluyeron que a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial habrá un incremento en el nivel de estrés laboral.

Tapia (2017) realizó una tesis, cuyo objetivo era determinar la relación entre Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, la muestra a estudio eran conformadas por enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño”, el tipo de investigación que se utilizó para este estudio es básica, no experimental, transversal y correlacional, en donde se aplicó a una población de 100 enfermeras de las áreas críticas del INSN, para dicho estudio se utilizaron como instrumentos cuestionarios ISTAS y cuestionario de satisfacción laboral (s20/23). En esta

investigación demostró que los factores de riesgos y satisfacción laboral tenían una correlación, el cual se evidenció que afectaba con el desenvolvimiento de las funciones de los trabajadores, entre los factores que tenían mayor impacto son: exigencia psicológica, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones de trabajo.

Menor, Díaz y Fernández (2017) describió en su artículo si los factores estresores y síndrome de Burnout tendrían alguna asociación, se determinó la conexión entre sus variables asociados al síndrome Burnout (estrés laboral), en este estudio tuvo un diseño cuantitativo, descriptivo correlacional, aplicado en una población de 114 enfermeras del servicio de cuidado intensivos de un establecimiento de salud de nivel III-2 de Lima Metropolitana, los instrumentos que se aplicó para esta investigación fueron: evaluación de burnout de Maslach y cuestionario de respuesta emocional que median el grado de estrés laboral. Se obtuvieron como resultados que: un 22% de las enfermeras presentaron niveles de factores estresores alto y un 60 % en nivel medio, donde los factores más resaltantes fueron: presión y exigencia laboral y relaciones humanas con nivel medio, factor ambiental con nivel alto, concluyeron que existe una relación significativa entre las variables planteadas en esta investigación.

Cruz y Chávez (2017) en su tesis determinaron que los factores de Riesgo Psicosocial influyen en la salud mental del personal sanitario del Policlínico de La Policía Nacional Del Perú, se realizó un estudio aplicativo, descriptivo y correlacionar en una población de 75 profesionales. Los datos para la investigación se obtuvieron a través del cuestionario ISTAS 21 para riesgos psicosociales en el trabajo y el cuestionario de salud mental positiva de Lluch. Hallaron que la mayoría del personal de salud de la policía presentaban un nivel de riesgos psicosocial medio, factores como: calidad de liderazgo y apoyo social, sobre la salud mental también se evidenció un nivel de riesgo psicosocial medio. Concluyeron para este estudio que los factores analizados no afectan en la salud mental del personal de salud de dicha institución.

Quispez (2016) planteó como estudio de investigación si los factores de Riesgo Psicosocial afectan el desempeño laboral, el objetivo era relacionar las dos variables a estudiar, esta investigación es de tipo transversal, prospectivo y cuantitativo, se realizó en una población de 106 profesionales de la salud comprendidos entre ellos: ginecoobstetras, obstetras, técnicos y administrativos del hospital Guillermo Almenara-Essalud, recopilaron sus datos a través de encuestas de ISTAS 21(CoPsoQ), para el análisis estadístico utilizaron un software SPPSS v.22, hallaron como resultados el 48% de encuestados eran mayor de 50 años, 80.9% sexo femenino, 91.2% obstetras y 41.2% médicos, concluyeron que había una relación significativa entre las variables Riesgos psicosocial y desempeño.

Para la investigación de Factores de Riesgo Psicosocial y el Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021, se definieron según los autores el concepto de las variables a relacionar en este estudio. La definición de Factores de Riesgo Psicosocial Moreno (2019) lo describe como aquellos factores que atribuyen a desencadenar una serie de eventos que causan daño mental y físico a la persona, es decir son repercusiones negativas que impiden desarrollar alguna actividad productiva, Tacca (2019), en su artículo menciona que el trabajo mejora la calidad de vida de toda persona, de lo contrario el trabajo genera malestar e insatisfacción puede conllevar a situaciones molestas. En el aspecto Inter laboral Muñoz et al. (2018) los factores psicosociales son características o condiciones que forman determinan un ambiente en el trabajo, estas pueden tener un impacto negativo que dificulten con los objetivos de una organización.

En cuanto a las dimensiones de los factores psicosociales Gómez et al. (2014) las refiere que el medio ambiente de trabajo, la organización, y contenido de trabajo se encuentran vinculado con los factores psicosociales, lo cual como resultado obtendría poco rendimiento laboral, insatisfacción, sobre todo daño en la salud del trabajador, también Sarsoza et al. (2014) dice que los trabajadores del sector salud son lo más afectados por la carga de trabajo, turnos de guardia y problemas del entorno familiar o personal, es decir es una población más vulnerable. Las enfermedades ocupacionales en los últimos años han ido en

aumento como consecuencia a cambios organizacionales, condiciones laborales, bruscos cambios en las actividades a desarrollar (Charría et al., 2011).

Así mismo, la importancia sobre los factores psicosociales radica directamente en la salud física de todo trabajador, por eso debemos buscar que lo origina para encontrar una solución que disminuya el impacto negativo, porque afecta la economía y productividad de toda empresa por la falta de rendimiento y motivación (Hernández, 2020). Las condiciones psicosociales fomentan a la aparición de aptitudes y comportamientos inadecuados, por ellos se requiere detectarlas a tiempo.

Finalmente, para la medición de los factores de riesgo psicosocial se aplicó el instrumento SUSESO/ISTAS 21 en versión corta, traducido y validado por (COPSOQ), teniendo como referente (manual del método del cuestionario elaborado por (Candia et al., 2016).

Para el Desempeño Laboral Vera y Suarez (2018) menciona que es el desarrollo o rendimiento de alguna tarea que se le asigna a un trabajador, considera también a los empleados como materia intangible de mucho valor para la empresa. De la misma forma Matabanchoy et al. (2019) describe que el talento humano es el pilar importante de una organización, elemento vital para construir y lograr los objetivos trazados, debiendo considerar toda institución reconocimiento al trabajador, potenciar sus conocimientos, capacidades, para su progreso profesional en su campo.

En su artículo Amador et al. (2018), se refiere al desempeño laboral a la conducta de los trabajadores dentro del área que se le asigne, también indica que todo buen ambiente de trabajo beneficia a la empresa, en cambio Muñoz (2004) analiza que evaluar el desempeño significa la presencia o ausencia del compromiso del trabajador.

En cuanto a las dimensiones de desempeño laboral Pedraza (2018) las refiere como aquellas que engloba a las condiciones como se desenvuelve el trabajador como: el ambiente, entorno, actividades a realizar.

Así mismo, la importancia de desempeño laboral según Pillagua y Arteaga (2019) se obtiene una buena competitividad, a través de la comunicación, colaboración, liderazgo, y condiciones físicas, Sánchez et al. (2017) se refiere a un buen desempeño a las cualidades y capacidades del trabajador, en cambio Pedraza et al. (2010) afirma que el desempeño depende de la estabilidad que la empresa ofrece al trabajador.

Finalmente, la medición de desempeño laboral se realizó con el instrumento (cuestionario) para medir el desempeño laboral del MINSA aplicado y adaptado en el estudio sobre Motivación y su relación con el desempeño laboral, aplicado en enfermeras del servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza (Llagas, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación:

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, se obtuvo a través de los datos numéricos el análisis estadístico inferencial, con prueba de hipótesis formuladas previamente. Se considera que el conocimiento debe ser objetivo generado a partir de un proceso deductivo (Sampieri, 2014).

Método:

Hipotético deductivo, se busca probar que una hipótesis es falsa sobre la realidad de la población analizada, con el fin de aceptar o rechazar las hipótesis planteadas mediante la exploración de eventos que se desarrollen en el estudio (Rodríguez, 2017).

Tipo de investigación:

Esta investigación es de tipo básica, se origina en una estructura teórica y permanece en él, porque se busca el conocimiento por medio de la recolección de datos, que permite aportes a la investigación científica y futuras búsquedas (Sanca, 2011).

Diseño de investigación:

Diseño no experimental, se observaron y analizaron los cambios en las variables de estudio, se correlacionó las variables hallando una relación significativa entre ellas, el estudio se realizó de manera transversal en un periodo corto de tiempo.

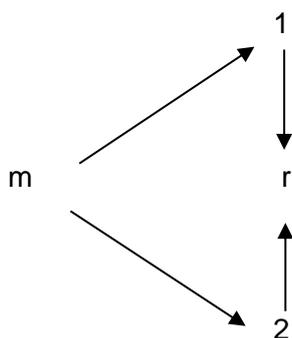


Figura 1. Esquema diseño de investigación

Donde:

m = muestra de estudio

1 = variable 1. Factores de riesgo psicosocial

2 = variable 2. Desempeño laboral

r = relación

3.2 Variables y operacionalización

Amiel (2007) considera que es la unidad fundamental para toda investigación, porque mediante ella se elabora toda hipótesis, que se puede medir a través de instrumentos para demostrar el propósito de todo estudio. La matriz de operacionalización de variables se observa en el (Anexo 2).

Variable 1. Factores de Riesgo Psicosocial

- **Definición conceptual**

Son aquellas condiciones que se manifiestan en un entorno social y laboral, que tienen un gran impacto en el desarrollo de las actividades dentro de una organización, y que suelen tener repercusiones negativas en la salud y trabajo (Balarezo et al., 2018).

- **Definición Operacional**

Las puntuaciones son de tipo ordinal, obtenidas a través de las respuestas de las cinco dimensiones como: Exigencias Psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo Social, Compensaciones del trabajo y Doble presencia, son 20 ítems (preguntas), con opciones de respuestas en escala de Likert: (5) Siempre, (4) Muchas veces, (3) A veces, (2) Solo alguna vez, (1) Nunca.

- **Dimensiones**

Exigencias Psicológicas: se define como todo aspecto organizacional y social que está presente en el entorno laboral, que a su vez genera un grado de exigencia para el trabajador en su desenvolvimiento, que involucra su estado mental o anímica (Marín, 2012).

Control sobre el trabajo: es como organizar las tareas asignadas en el cargo que desempeñes, implica la toma de decisión para que ejecutes dichas tareas, viene hacer el pilar para lograr el objetivo de cada actividad sumado a la capacidad, experiencia y habilidad de cada trabajador.

Apoyo Social: indica sobre el compañerismo y trabajo en equipo.

Compensaciones del trabajo: define como la compensación remunerativa por el desarrollo de actividades dentro de una organización, donde engloba también el reconocimiento del trabajador, la estabilidad laboral, condiciones que permiten un entorno de trabajo agradable.

Doble presencia: Los roles que van a diferenciar entre hombres y mujeres, que podrían afectar su desarrollo profesional.

- **Escala de medición:** Ordinal

Variable 2. Desempeño Laboral

- **Definición Conceptual**

Según Chiavenato (2021), viene hacer el desenvolvimiento del trabajador para la realización de diferentes tareas que se le asigne, con el fin de cumplir las metas u objetivos a través de estrategias dentro de una organización. Otros autores lo definen como aquellas cualidades individuales que interactúan con el entorno del trabajo. Para evaluar el desempeño laboral según Chiang y San Martín Neira (2015) se logra a través de las cualidades, habilidades, capacidades individualizadas que se relacionan con el entorno donde desarrollan sus funciones.

- **Definición Operacional**

Las puntuaciones son de tipo ordinal, obtenidas a través de las respuestas de las seis dimensiones como: Orientación de Resultados, Calidad, Relaciones Interpersonales, Iniciativa, Trabajo en equipo, Organización, son 20 ítems (preguntas), con opciones de respuestas en escala de Likert: (5) Siempre, (4) Muchas veces, (3) A veces, (2) Solo alguna vez, (1) Nunca.

- **Dimensiones**

Orientación de Resultados: el desarrollo de tareas de manera eficaz y eficiente

Calidad: El resultado de la prestación del servicio dentro del cumplimiento de los estándares de calidad, alcanzar las expectativas del usuario.

Relaciones interpersonales: es la manera como las personas se involucran por afinidad siendo conducidas por sus emociones, sentimientos o interés laboral.

Iniciativa: la capacidad de una persona de impulsar una acción que permita mejorar, innovar, resolver cualquier situación que vulnere la estructura y metas organizacional.

Trabajo en equipo: habilidad que permite a un conjunto de personas realizar una actividad para lograr los objetivos propuestos.

Organización: Cumplimiento de actividades descritas, sistematizar procesos.

- **Escala de Medición:** Ordinal

3.3 Población y Muestra

La investigación se realizó en un establecimiento de salud III-1 de la región del callao, la población que participo en el estudio fueron 35 personal asistencial del departamento de Laboratorio Clínico.

Condiciones de la muestra

- **Criterios Inclusión**

Se realizó el cuestionario al personal asistencial del Departamento de Laboratorio Clínico.

- **Criterios de exclusión**

Para el estudio no se incluyó el personal administrativo y personal de digitación

- **Unidad de Análisis**

Se realiza a través de técnicas para determinar algún valor cualitativo o cuantitativo (Rivero-Ramírez, 2019). Para la investigación se utilizó dos cuestionarios aplicados al personal asistencial que labora en el departamento del servicio de laboratorio clínico como son: Médicos Patólogos, Residentes de Patología Clínica, Tecnólogos médicos y Técnicos de laboratorio.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Técnica utilizada para la recopilación de datos de manera rápida y eficaz, de aplicación masiva y en cualquier entorno (Casas, 2002).

Para esta investigación se utilizó dos cuestionarios adaptados, el primero permite medir los riesgos psicosociales, donde está conformado por cinco dimensiones y veinte ítems (preguntas), cuyo propósito es obtener datos con información relevante e importante para el estudio. Como resultados se obtuvieron datos numéricos en un periodo corto, el cual se contempló en una base de datos para la tabulación, con el fin de obtener resultados precisos, facilitando una mejor descripción de la investigación y así alcanzar los objetivos trazados.

El cuestionario que se aplicó es SUSESO/ISTAS 21, donde se utilizó para un estudio de riesgo psicosociales en el trabajo por (Castro y Nelson, 2018; Chambí y Tito, 2020, y Tapia, 2017) (ver anexo 3).

Para la variable desempeño laboral el cuestionario que se aplicó cuenta con seis dimensiones y veinte ítems (preguntas), teniendo como referentes la ficha de observación para medir el desempeño laboral del MINSA (ver anexo 4), donde se aplicó y adaptó para la investigación con título Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera servicio de neonatología por Llagas (2017), en otro estudio de Sopla (2018) sobre la evaluación de desempeño laboral del profesional de enfermería en el hospital de apoyo en Amazonas se aplicó un cuestionario elaborado por Machillanda (2005) en Venezuela con una confiabilidad Rip. de 0.89.

Este cuestionario se aplicó de manera anónima y voluntaria, cabe decir que no se identificará a los participantes de dicha encuesta durante la entrega y recepción del cuestionario, la respuesta de cada encuesta debe ser individual.

Las preguntas contempladas en los dos cuestionarios comprendido por cinco alternativas que van de una escala del uno al cinco, donde solo podrá elegir una respuesta o escala, si Ud. laborase en otro lugar, se requiere que responda necesariamente en relación a la institución donde se está desarrollando la investigación. Para la encuesta debe de marcar con una "X" la respuesta que Ud., crea conveniente, las escalas de cada respuesta se definen de la siguiente manera:

5. Siempre
4. Muchas veces
3. A veces
2. Solo alguna vez
1. Nunca

Ficha técnica Factores de Riesgos Psicosocial

Nombre del Instrumento: Cuestionario SUSESO/ISTAS 21

Autores: Chambi y Tito, 2020; Castro y Nelson, 2018 y Tapia, 2017.

Objetivo. Evalúa los Riesgos Psicosociales con enfoque laboral

Población: Personal Asistencial del Laboratorio Clínico

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Forma de Administración: Individual

Duración: 20 minutos

Ficha técnica Desempeño Laboral

Nombre del Instrumento: Ficha de evaluación del Desempeño Laboral

Autores: Ministerio de Salud MINSA

Adaptado: Llagas (2018)

Objetivo. Evaluar el desempeño laboral en trabajadores del laboratorio clínico

Población: Personal Asistencial del Laboratorio Clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Forma de Administración: Individual

Duración: 20 minutos

Validación del instrumento:

Para ambas variables los cuestionarios se validaron a través de juicios de expertos conformado por tres evaluadores donde concluyeron la suficiencia de los instrumentos (ver anexo 5 y 6).

Confiabilidad del instrumento

Se realizó a través de método estadístico el coeficiente de alfa de Cronbach para ambos instrumentos, con una fiabilidad de 0,711 para el cuestionario de riesgo psicosocial y una fiabilidad de 0,813 para el cuestionario desempeño laboral, se concluye que hay una buena confiabilidad de su aplicación para la investigación (ver anexo 7).

3.5 Procedimientos

Se solicitó el permiso correspondiente a través de una solicitud dirigida al director del establecimiento de salud (ver anexo 8) adjuntando mi carta de presentación por parte de Universidad Cesar Vallejo y que a su vez fue derivada a la oficina de comité de ética e investigación OADIS, con el propósito de llevar a cabo el desarrollo de la investigación, el cual se obtuvo información necesaria con fines académicos que fueron de gran aporte a la institución.

A través del instrumento (cuestionario) previo consentimiento informado (ver anexo 9), fue resuelto por el personal que trabaja en el Departamento de Patología Clínica, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión descrito en el proyecto se obtuvo los datos numéricos para la realización de la estadística para dicho estudio.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos recopilados fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS v.25 (ver anexo 10).

Análisis descriptivo: Se analizó a través de tablas de frecuencia y contingencia para la descripción de las variables y sus dimensiones.

Análisis inferencial: A través del análisis de correlación de Spearman se analizó la relación entre las variables de la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Para este estudio se solicitó todos los permisos necesarios en el cumplimiento de las normas que indican la institución donde se realizó el estudio, como autorizaciones, consentimiento informado, se respetó la confidencialidad de los participantes de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

A continuación, se detallan los resultados descriptivos de la variable Factores de Riesgo Psicosocial en sus cinco dimensiones, aplicados en el personal de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021.

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Exigencias Psicológica

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	11,0
Medio	20	57,0
Alto	11	31,0
Total	35	100,0

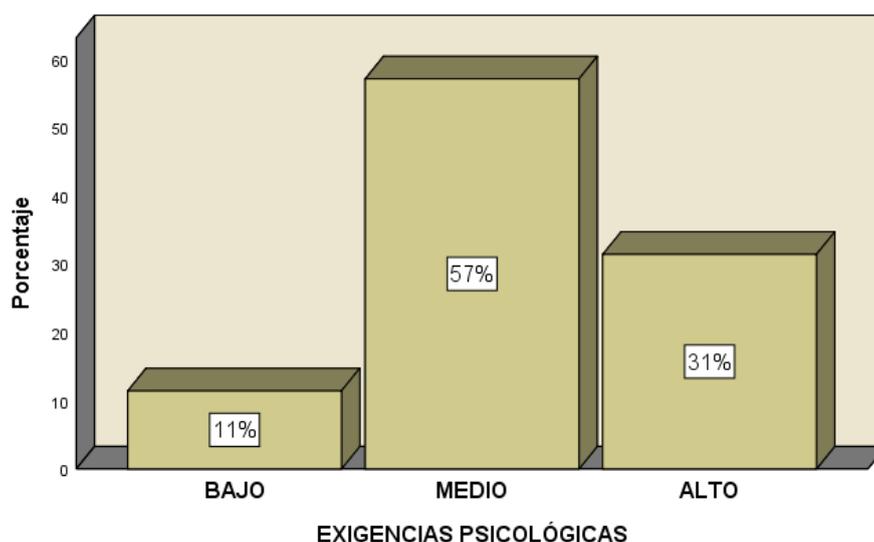


Figura 2. Descripción porcentual de la dimensión exigencias psicológicas

En la tabla 1 y figura 2, se observa que el 57% de profesionales de laboratorio clínico de un establecimiento de salud III-1, manifiesta como nivel de riesgo medio debido a “exigencias psicológicas”, por otra parte, el 31% de la población se encuentra en nivel de riesgo alto y 11% en nivel bajo.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Control sobre el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	9,0
Medio	22	63,0
Alto	10	29,0
Total	35	100,0

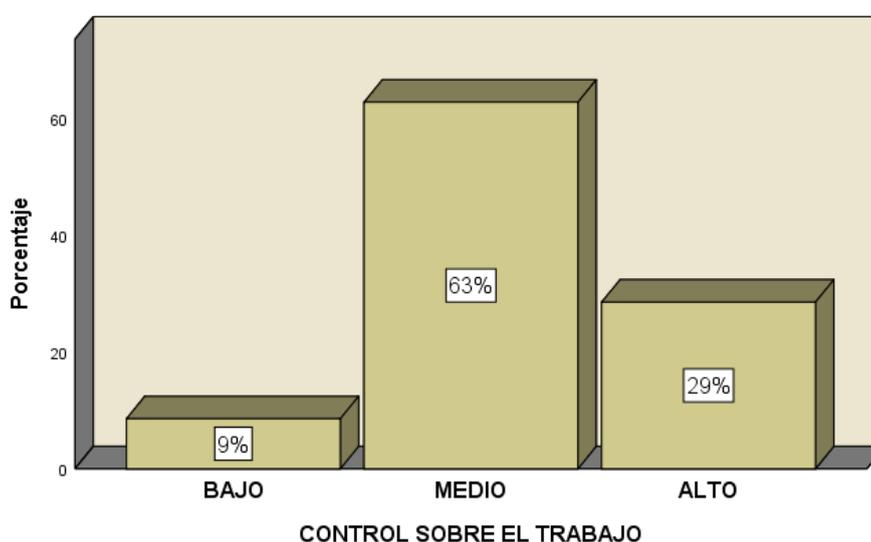


Figura 3. Descripción porcentual de la dimensión control sobre el trabajo

En la tabla 2 y figura 3, se observa que el 63% de profesionales de laboratorio clínico de un establecimiento de salud III-1, manifiesta un riesgo de nivel medio referido al “control sobre el trabajo”, 29% refiere a un nivel alto y 9% se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Apoyo Social

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	17,0
Medio	17	49,0
Alto	12	34,0
Total	35	100,0

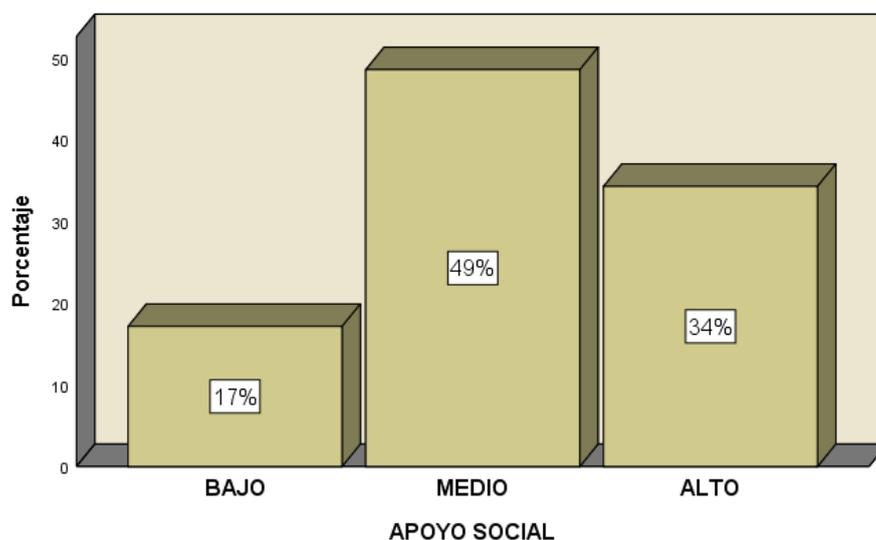


Figura 4. Descripción porcentual de la dimensión apoyo social

En la tabla 3 y figura 4, se observa que el 49% de profesionales de laboratorio clínico de un establecimiento de salud III-1, manifiesta un nivel de riesgo medio referido al apoyo social, por otro lado, un 34% refleja un riesgo de nivel alto y 17% nivel bajo.

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compensaciones del Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	26,0
Medio	19	54,0
Alto	7	20,0
Total	35	100,0

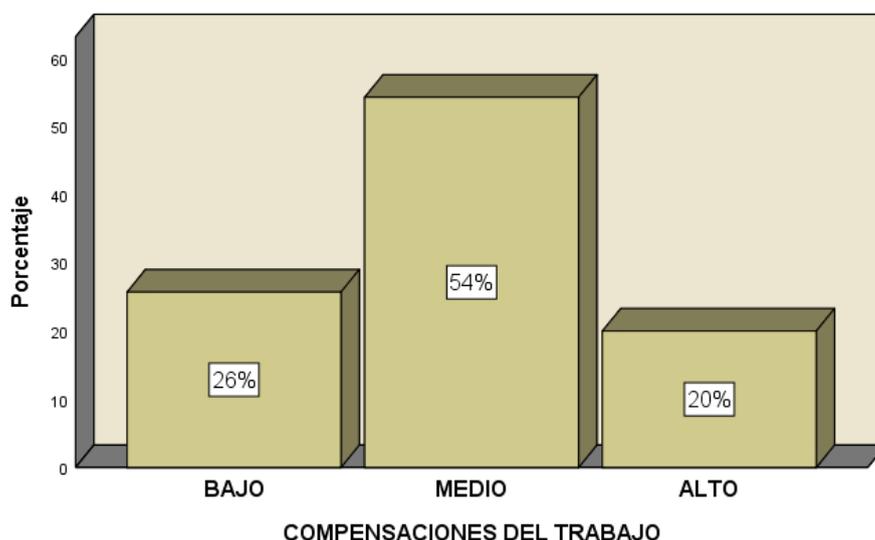


Figura 5. Descripción porcentual de la dimensión compensaciones del trabajo

En la tabla 4 y figura 5, se observa que el 54% de profesionales de laboratorio clínico de un establecimiento de salud III-1, manifiesta un nivel de riesgo medio referido a “compensaciones del trabajo”, por otro lado, un 26% refleja que el riesgo está en un nivel bajo y el 20% nivel alto.

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Doble Presencia

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	46,0
Medio	13	37,0
Alto	6	17,0
Total	35	100,0

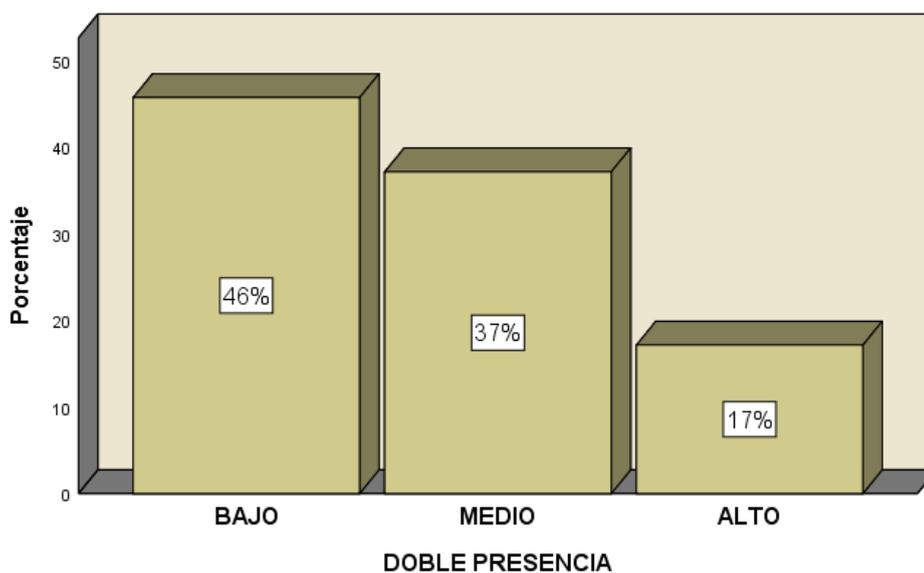


Figura 6. Descripción porcentual de la dimensión doble presencia

En la tabla 5 y figura 6, se observa que el 46% de profesionales de laboratorio clínico de un establecimiento de salud III-1, manifiesta un nivel de riesgo bajo referido a “doble presencia”, por otro lado, el 37% refleja que el riesgo medio y 17% un riesgo alto.

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de la variable factores de riesgo psicosocial

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	14,0
Medio	23	77,0
Alto	3	9,0
Total	35	100,0

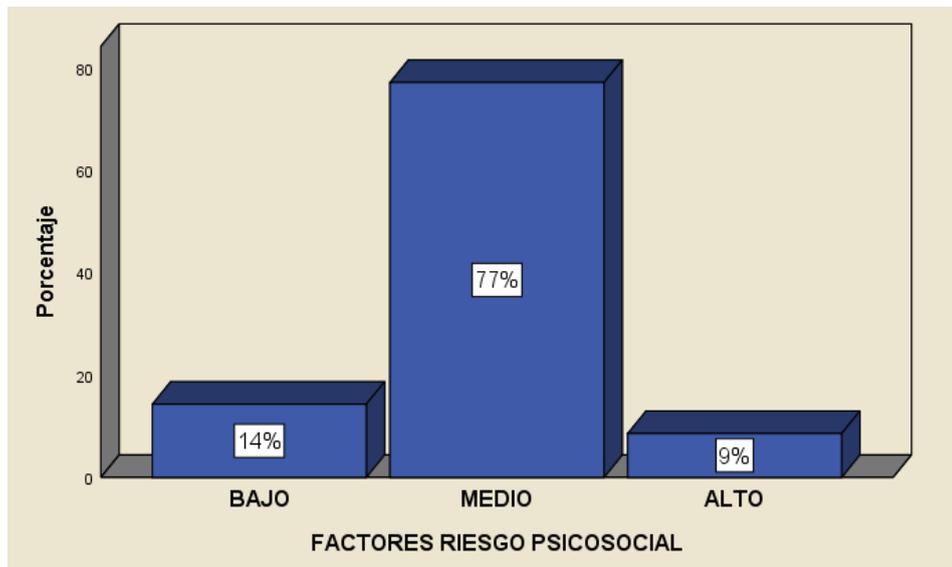


Figura 7. Descripción porcentual variable riesgo psicosocial

En la tabla 6 y figura 7, se observa que el 77% de profesionales de laboratorio clínico de un establecimiento de salud III-1, manifiesta un riesgo psicosocial medio, el 14% refleja un riesgo psicosocial bajo y el 9% nivel alto.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	9,0
Regular	18	51,0
Bueno	14	40,0
Total	35	100,0

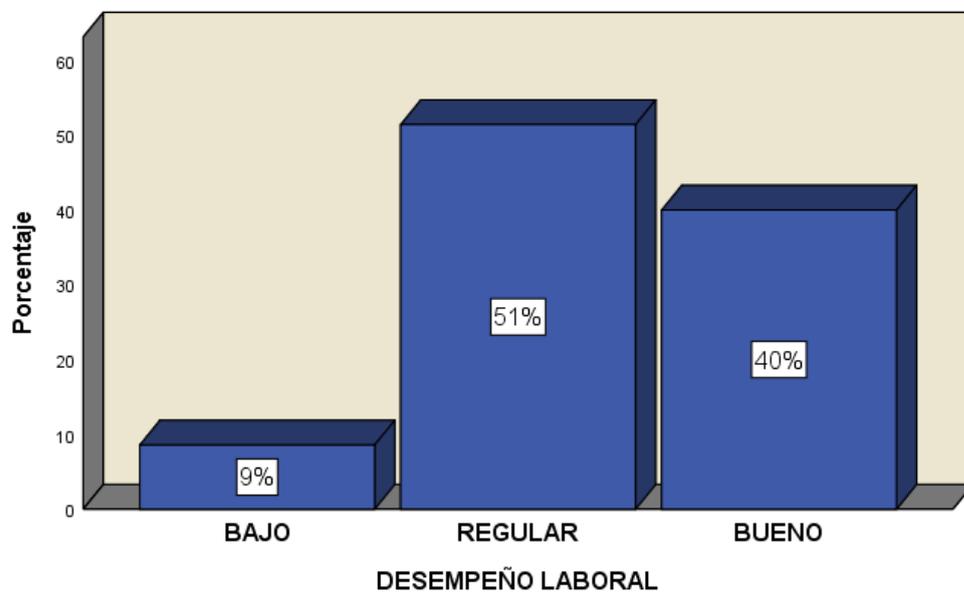


Figura 8. Descripción porcentual de la variable desempeño laboral

En la tabla 7 y figura 8, se observa que el 51% de profesionales de laboratorio clínico de un establecimiento de salud III-1, demuestra un desempeño regular, seguido 40% con desempeño bueno y 9% un desempeño bajo.

4.2 Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1, Callao 2021.

H_a: Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1, Callao 2021.

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral

			Riesgo Psicosocial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Riesgo Psicosocial	Coefficiente de correlación	1,000	-0,465**
		Sig. (bilateral)	.	0,005
	Desempeño Laboral	N	35	35
		Coefficiente de correlación	-0,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,005	.
		N	35	35

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 se observa que existe una relación lineal entre las variables riesgo psicosocial y desempeño laboral por el nivel de significancia ($p= 0,005 < 0,05$), con un rho -0,465 revela que existe una correlación negativa moderada e inversamente proporcional. Quiere decir a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial un bajo desempeño tendrá el personal de laboratorio clínico, se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre desempeño y exigencias psicológicas en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1, Callao 2021.

H_a: Existe relación significativa desempeño y exigencias psicológicas en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1, Callao 2021.

Tabla 9

Coeficiente de correlación entre desempeño laboral y exigencias psicológicas

			Desempeño Laboral	Exigencias Psicológicas
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación		1,000	-0,438**
	Sig. (bilateral)		.	0,001
Exigencias Psicológicas	N		35	35
	Coeficiente de correlación		-0,438**	1,000
	Sig. (bilateral)		0,001	.
	N		35	35

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9 se observa que la correlación entre desempeño laboral y exigencias psicológicas es negativa y moderada ($\rho = -0,438$), con una significancia de 0,001 menor a ($p = 0,05$), es decir existe relación significativa e inversamente proporcional, quiere decir a mayor exigencia psicológica en el personal de laboratorio habrá un bajo desempeño, se rechaza hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre desempeño y exigencias psicológicas en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1, Callao 2021.

H_a: Existe relación significativa desempeño y exigencias psicológicas en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1, Callao 2021.

Tabla 10

Coefficiente de correlación entre desempeño laboral y control sobre el trabajo

		Desempeño Laboral	Control sobre el Trabajo
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,537**
	Sig. (bilateral)	.	0,001
	N	35	35
Control sobre el Trabajo	Coeficiente de correlación	-0,537**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	.
	N	35	35

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10 se observa que la correlación entre desempeño laboral y control sobre el trabajo es negativa y moderada ($\rho = -0,537$), con una significancia de 0,001 siendo menor a ($p = 0,05$), es decir existe relación significativa entre desempeño laboral y control sobre el trabajo en el profesional de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1. Es decir, que el personal de laboratorio a mayor dificultad para realizar las actividades habrá un bajo desempeño.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre desempeño y apoyo social en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1, Callao 2021.

H_a: Existe relación significativa desempeño y apoyo social en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1, Callao 2021.

Tabla 11

Coefficiente de correlación entre desempeño laboral y apoyo social

			Desempeño Laboral	Apoyo Social
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-0,574**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	35	35
	Apoyo Social	Coefficiente de correlación	-0,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	35	35

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11 se observa que la correlación entre desempeño laboral y apoyo social es negativa y moderada ($\rho = -0,574$), con una significancia ($p = 0,001 < 0,05$), es decir existe relación significativa e inversamente proporcional entre desempeño laboral y apoyo social, esto quiere decir a mayor dificultad en las relaciones interpersonales entre el personal de laboratorio habrá un menor desempeño. Se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre desempeño y compensaciones del trabajo en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1, Callao 2021.

H_a: Existe relación significativa desempeño y compensaciones del trabajo en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1, Callao 2021.

Tabla 12

Coefficiente de correlación entre desempeño laboral y compensaciones del trabajo

		Desempeño Laboral	Compensaciones de trabajo
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-0,668**
	Sig. (bilateral)	.	0,005
	N	35	35
Compensaciones de trabajo	Coefficiente de correlación	-0,668**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,005	.
	N	35	35

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12 se observa que la correlación entre desempeño laboral y compensaciones de trabajo es buena y negativa ($\rho = -0,668$), con una significancia ($p = 0,005 < 0,05$), es decir existe relación significativa e inversamente proporcional entre desempeño laboral y compensaciones de trabajo, esto quiere decir que la falta de reconocimiento al personal de laboratorio clínico conlleva a tener desempeño regular. Se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 5

H₀: No existe relación significativa entre desempeño y doble presencia en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1, Callao 2021.

H_a: Existe relación significativa entre desempeño y doble presencia en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1, Callao 2021.

Tabla 13

Coefficiente de correlación entre desempeño laboral y doble presencia

		Desempeño	
		Laboral	Doble presencia
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	1,000	0,543**
	Coeficiente de correlación	.	0,001
	Sig. (bilateral)	35	35
	N	0,543**	1,000
	Doble Presencia		
	Coeficiente de correlación	0,001	.
	Sig. (bilateral)	35	35
	N		

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13 se observa que la correlación entre desempeño laboral y doble presencia de trabajo es positiva y moderada ($\rho = 0,543$), con una significancia ($p = 0,001 < 0,05$), es decir existe relación significativa y proporcional entre desempeño laboral y doble presencia, quiere decir que realizar roles del hogar y trabajo no afecta el desempeño en el personal de laboratorio. Se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran una correlación moderada negativa e inversamente proporcional entre las variables factores de riesgo psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, por hallar un nivel de significancia ($p= 0,005 < 0,05$) y un rho $-0,465$. Cuyos resultados de este estudio demuestra que los riesgos psicosociales afectan de manera regular la salud mental y emocional del personal de laboratorio el cual genera un impacto negativo que afecta el desempeño de las actividades que realizan en el servicio.

Los resultados obtenidos por dimensionen contrastados entre desempeño laboral y exigencias psicológicas es negativa y moderada (rho= $-0,438$), con una significancia de $0,001$ menor a ($p= 0,05$), es decir existe relación significativa e inversamente proporcional, quiere decir a mayor exigencia psicológica en el personal de laboratorio habrá un bajo desempeño.

Correlación entre desempeño laboral y control sobre el trabajo es negativa y moderada (rho= $-0,537$), con una significancia de $0,001$ siendo menor a ($p= 0,05$), es decir existe relación significativa entre desempeño laboral y control sobre el trabajo en el profesional de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III 1. Es decir, que el personal de laboratorio a mayor dificultad para realizar las actividades habrá un bajo desempeño.

Correlación entre desempeño laboral y apoyo social es negativa y moderada (rho= $-0,574$), con una significancia ($p= 0,001 < 0,05$), es decir existe relación significativa e inversamente proporcional entre desempeño laboral y apoyo social, esto quiere decir a mayor dificultad en las relaciones interpersonales entre el personal de laboratorio habrá un menor desempeño.

Correlación entre desempeño laboral y compensaciones de trabajo es buena y negativa (rho= $-0,668$), con una significancia ($p= 0,005 < 0,05$), es decir existe relación significativa e inversamente proporcional entre desempeño laboral y

compensaciones de trabajo, esto quiere decir que la falta de reconocimiento al personal de laboratorio clínico conlleva a tener un desempeño regular.

Correlación entre desempeño laboral y doble presencia de trabajo es positiva y moderada ($\rho = 0,543$), con una significancia ($p = 0,001 < 0,05$), es decir existe relación significativa y proporcional entre desempeño laboral y doble presencia, quiere decir que realizar roles del hogar y trabajo no afecta el desempeño en el personal de laboratorio.

Demuestran que el escenario laboral y las funciones que se realicen demandan muchas exigencias tanto mental y psicológica, es por ello que el personal manifieste cambios en su conducta anímica, social y física, que resulten nocivos para su salud y que afecten en el desarrollo profesional, con llevando: falta de decisión, poca autonomía, poco interés del trabajo, y desequilibrio organizacional. En el aspecto físico las consecuencias que desencadenan en el ser humano: cefaleas, alteraciones en el sueño y apetito, y musculoesqueléticos.

Lo descrito por Palma y Ansoleaga (2020) en su artículo, que los factores de riesgos psicosociales repercutían en el comportamiento del personal de salud, a través de la violencia laboral con distrés elevado, estrés laboral, causando problemas mentales afectando la conducta y desarrollo en el trabajo. Podemos asociar a lo descrito por Merino et al. (2018) donde mencionan que los factores psicosociales más representativos que afectaban a los trabajadores eran: el desequilibrio de asignación de recursos, falta de decisión organizacional, modificación en los turnos de trabajo, falta de apoyo y reconocimiento, siendo la sobrecarga de trabajo el asociante al estrés laboral ocasionando daños físicos y psicológicos.

Una buena salud mental es el equilibrio de todo ser humano para tener la capacidad de decidir, organizar y construir en cada etapa de la vida, cuando esto se vulnera ocasiona un daño de gran impacto, así lo refiere Ansoleaga (2015) donde asocia los riesgos psicosociales con la salud mental en trabajadores de un hospital, su población estudiada conformado por hombres y mujeres manifestaban una alta demanda psicológica 40% y 49% respectivamente con $p=0,05$, distrés elevado

$p=0,001$ y problemas de depresión, algo similar demuestra este estudio con 57% la población estudiada manifiesta un nivel de riesgo medio debido a exigencias psicológicas.

Así también demostraron en su investigación por Menor, Díaz y Fernández (2017) que el 60% de enfermeras presentaban factores estresores de nivel medio y en este el 77% del personal de laboratorio se encuentra en un nivel medio de riesgos psicosociales, esto explica que los factores psicosociales son causantes de enfermedades: entre ellas el estrés que repercute en la salud y trabajo, aumentando el grado por las condiciones de trabajo como: las horas laboradas, personal que trabaja en áreas críticas, la cantidad de atenciones que realizan, el entorno paciente y personal de salud que engloba a sufrimiento e incertidumbre por la naturaleza del ambiente donde se trabaja.

También lo demostraron en su estudio Castro y Nelson (2018) que los factores de riesgos psicosocial desencadenan conflictos en el rol del trabajador, aumento de licencia por salud atribuidos por el estrés y carga de trabajo, afectando la salud del trabajador. Caso similar demuestra Bustillo (2015) donde concluye que los riesgos psicosociales tenían mayor impacto en el desempeño: sobre el contenido de la tarea, que el personal de enfermería no le alcanzaba el tiempo para desarrollar todas las actividades que se le asignaban, realizando de manera regular su trabajo.

En el estudio realizado por Gil (2016) la evaluación de factores psicosociales indicaba que el personal administrativo estaba expuestos a un elevado nivel de riesgo psicosocial relacionado a la condición del trabajo como: carga de trabajo 46.02% y apoyo social 49.5%, a diferencia de esta investigación el nivel para apoyo social 49% y control sobre el trabajo 51% se encuentra en un riesgo de nivel medio, puede deberse a que la población estudiada por Gil (2016) eran trabajadores del poder judicial, la característica del empleo sobre la demanda exigente que implica este tipo de labor genere más desgaste mental y psicológica.

Toda esta información nos lleva a comprender que los factores de riesgo psicosocial se encuentran afectando en casi en todas las etapas del desarrollo laboral, tanto asistencial como administrativa de cualquier organización, ocasionando un daño emocional, psicológica y física.

En esta investigación los resultados hallados por dimensiones como: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensación del trabajo tuvieron una correlación moderada negativa e inversamente proporcional, a diferencia de la dimensión doble presencia existe una correlación moderada positiva y directa. Lo descrito por Cruz y Chávez (2017), no había relación para los factores de riesgo psicosocial como: exigencias psicológicas, trabajo activo y doble presencia, pero si existía una relación significativa para: apoyo social y doble presencia ($p = 0,043$), se originaba por falta de compañerismo, empatía, los roles del hogar afectaban el desenvolvimiento del personal.

Los resultados descriptivos de esta investigación en exigencias psicológicas se hallaron que 57% con nivel medio y 51% desempeño de nivel regular similar al estudio por Chambi y Tito (2020), en exigencias psicológicas obtuvo un nivel de riesgo medio 71.1% y desempeño laboral 52.6% con un nivel regular, demostrando que a mayor exigencias psicológicas menor desempeño.

En esta investigación la correlación entre desempeño laboral y control sobre el trabajo es negativa y moderada ($\rho = -0,537$), con una significancia de 0,001 siendo menor a ($p = 0,05$), similar al estudio de Tapia (2017) donde su correlación para esta dimensión es negativa y alta ($\rho = -0,678$) así como significativa ($p = 0,000 < 0,05$), demostrando en su población, que a mayor dificultad en organizar o controlar las tareas asignadas menor satisfacción laboral existirá.

La correlación entre desempeño laboral y compensaciones de trabajo en este estudio se obtuvo $\rho = -0,668$, con una significancia ($p = 0,005 < 0,05$), es decir existe relación significativa e inversamente proporcional, lo contrario señalado en la investigación de Chávez (2020), donde se evidenció que no existe relación significativa entre las exigencias laborales y el estrés laboral ($p = 0.896$, $\rho = 0.016$),

pero en relación a la carga de trabajo y el estrés laboral, si existe una relación significativa, directa $p=0,026$ $\rho=0,272$ lo cual evidencia que la carga de trabajo es un condicionante que afecta a la salud mental y física de la persona.

De igual forma no existe relación significativa entre compensaciones del trabajo y estrés laboral en enfermeras del hospital cayetano Heredia descrito por Abanto (2018) por tener un coeficiente de correlación $\rho=0,021$ y sig. 0,885, lo que demuestra que las condiciones de trabajo son distintas en varias instituciones, esto se debe al tipo de trabajo o grupo ocupacional, el ambiente donde desarrollan sus labores, el tipo de contratación, etc.

La correlación entre desempeño laboral y doble presencia de trabajo para esta investigación es positiva y moderada ($\rho= 0,543$), con una significancia ($p= 0,001 < 0,05$), existe relación significativa y directa quiere decir que realizar roles del hogar y trabajo no afecta el desempeño en el personal de laboratorio, podría atribuirse a que la población en estudio trabajaban en un solo lugar, sin embargo en lo mencionado por Abanto (2018) la exigencias generadas por el trabajo y del ámbito doméstico están vinculados con las manifestaciones de estrés laboral en las enfermera, también lo demostró Quintana (2020) con una sig. 0,000 y $\rho= -0,476$ que a mayor riesgo sobre doble presencia menor desempeño laboral, se puede atribuir a la condición de la población, situación conyugal, número de hijos, etc.

Por el contrario, la doble presencia es atribuido a las condiciones sociodemográficas de la población estudiada por Quipez (2016) donde obtuvo $p= < 0,05$) que estadísticamente había una relación entre doble presencia y las variables como: edad, sexo profesión, régimen laboral y tiempo de trabajo, que evidencia que asumir de manera simultanea los roles de trabajo y del hogar pueden causar ansiedad, depresión y estrés, recobrando la importancia de prevenir el impacto negativo de estos riesgos psicosociales.

La importancia de investigar los riesgos psicosociales es relevante en todo aspecto sobre todo cuando se desarrolla en un ambiente de trabajo, la implicancia que estos factores puedan afectar la salud de los trabajadores así lo describe Moncada at all

(2007). Se observa también que en los centros hospitalarios hay una mayor prevalencia donde los riesgos psicosociales se manifiesten con más impacto, puede atribuirse por la demanda de pacientes, la complejidad de la institución.

VI. CONCLUSIÓN

1. Se concluye que existe una relación entre las variables riesgo psicosocial y desempeño laboral por el nivel de significancia ($p= 0,005 < 0,05$), con un rho $-0,465$ revela que existe una correlación moderada e inversamente proporcional. Quiere decir a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial un bajo desempeño tendrá el personal de laboratorio clínico.
2. De acuerdo a las dimensiones establecidas para la variable riesgo psicosocial como: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensación del trabajo existe una correlación negativa e inversa, a diferencia de la dimensión doble presencia existe una correlación positiva y directa, quiere decir que realizar roles del hogar y trabajo no afectaría en el desempeño del personal de laboratorio.
3. Los riesgos psicosociales pueden ocasionar problemas sobre la salud física y mental en el trabajador, motivados muchas veces por motivos técnicos manifestándose comúnmente en un entorno laboral, ya sea por la condición del trabajo, el sistema organizacional, las relaciones interpersonales, yace ahí la importancia de evitar que se desencadene situaciones que vulneren el clima laboral.

VII. RECOMENDACIONES

A los jefes responsables de la institución hospitalaria considerar como problema de salud pública los factores de riesgo psicosocial, el impacto negativo que estos pueden causar en la integridad física y mental de toda persona, donde esta investigación demuestra que pueden afectar el desenvolvimiento y desarrollo laboral.

Promover evaluaciones continuas para estos factores de riesgo psicosocial en todos los servicios, para tener un seguimiento, y así conocer la tendencia del problema, en busca de una mejora organizacional.

Realizar programas recreativos que promueva fortalecer la participación y las relaciones interpersonales, a través de plataformas virtuales.

Promover el reconocimiento a la labor del personal, por su desempeño, años de servicio así lograr una motivación integral e inclusiva.

Realizar capacitaciones continuas que favorezca el desempeño laboral, aumentando la competitividad, conocimiento y motivación profesional.

REFERENCIAS

- Abanto, Y. (2018) *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermería del centro Quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima .2018* (tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo). Archivo digital. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23993>.
- Albarrán, Verónica, Geldres, Valeria, Paredes, Patricia, Ramírez, Oscar, Ruiz, Fermín, & Palomino, Juan Carlos. (2018). Validation of the battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors. *Medical Horizon* (Lima), 18 (1), 59-67. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n1.09>
- Aldrete, M., Navarro, C., González, R., Contreras, M., and Pérez, J. (2015). Psychosocial factors and burnout syndrome in nursing personnel of a tertiary health care unit. *Science & work*, 17 (52), 32-36. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100007>
- Ansoleaga, E. (2015). Mental Meath sindicatos asóciate with ocupacional psicosocial risa in a publica hospital. *Medical Jornal o Chile*, 143 (1), 47-55. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N., & Guízar, J.M. (2018). Works performance acordina ti té Meath status o té torcer and té use o Mobile pones in labor organizaciones. *Nova sienta*, 10 (21), 423-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Amiel, J. (2007). Las variables en el método científico. *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 73(3), 171-177. <https://n9.cl/obwmm>
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Psicosocial Rick Factor and Works Works in a Meath Sector Organización in té cita o Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16 (1), 43-56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79829185005>
- Balarezo Chiriboga, L. A., Guerra Díaz, E. A., & Velástegui Villamarín, M. A. (2018). Relationship of the level of stress with the psychosocial risk factors in the nursing staff of the city of Quito: *Nursing Horizons*, (6), 9–33. <https://doi.org/10.32645/13906984.373>
- Bustillo-Guzmán, M., Rojas-Meriño, J., Sánchez-Camacho, A., Sánchez-Puello, L., Montalvo-Prieto, A., and Rojas-López, M. (2015). Psychosocial risk in nursing

- staff. Emergency service in a university hospital in Cartagena. *Duazary*, 12 (1), 32–40. <https://doi.org/10.21676/2389783X.1396>
- Castro Méndez, N. P. (2018). Psicosocial Risos and Ocupacional Meath in Meath Centers. *Sáciense & wok*, 20(63), 155-159. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>
- Candia, M., Gonzales, D., Pérez, J. (2016) Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21. Archivo digital. <https://n9.cl/ppb6j>
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Archivo digital. <https://n9.cl/cam5g>
- Cruz, M. y Chávez, J. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal sanitario del policlínico de la Policía Nacional del Perú*. (tesis pregrado Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo Huaraz). Archivo digital. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2673>
- Chambi, P. y Tito, N. (2020). *Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado* (tesis de pregrado Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Archivo digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>
- Chávez, G. (2020). *Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del Hospital San Bartolomé programa de afrontamiento* (tesis de doctorado Universidad Nacional Federico Villarreal). Archivo digital. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4182>
- Charria O, V. H., Sarsosa, P., Lewy, V., and Arenas, F. (2011). Occupational psychosocial risk factors: evaluation methods and instruments. *Journal of the National School of Public Health*, 29 (4), 380-391. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- Chiavenato, I. (2021). *Administración De Recursos Humanos* (9.a ed.). McGraw Hill Educación. https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- Chirinos Araque, Y. D. V., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). The organizational climate in sustainable entrepreneurship. *Magazine School of Business Administration*, (84), 43–61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Analysis of job satisfaction and performance in officials of the Municipality of Talcahuano. *Science & work*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- García-Rodríguez, A., Gutiérrez-Bedmar, M., Bellón-Saameño, J. Á., Muñoz-Bravo, C., & Fernández-Crehuet Navajas, J. (2015). Psychosocial environment and stress in public health workers: differences between primary and hospital care. *Primary care*, 47(6), 359–366. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2014.09.003>
- Gil-Monte, P.R, López-Vílchez, J., Llorca-Rubio, J. L., and Sánchez Piernas, J. (2016). Prevalence of psychosocial risks in personnel of the administration of justice of the Valencian Community (Spain). *Free bit*, 22 (1), 7-19. <https://n9.cl/1xedy>
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Psychosocial Risk Factors and Job Satisfaction in a Chilean Company in the Mining Area. *Science & work*, 16(49), 9–16. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000100003>
- Hernández, C. (2020). *Factores de Riesgo Psicosocial asociados a la Calidad de vida de los trabajadores* (tesis de pre grado Universidad Cooperativa de Colombia) Archivo Digital. <https://n9.cl/4ba8n>
- Lozano, G. (2020). *Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del Hospital San Bartolomé programa de afrontamiento* (tesis de doctorado Universidad Nacional Federico Villarreal). Archivo digital. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4182>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto o té Coronavirus (COVID-19) epidémica en té mental Meath o o personal and té general población o China. *Jornal o Neuro-Psychiatry*, 83(1),51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Llagas, M. (2018). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional arzobispo Loayza* (tesis de posgrado Universidad Cesar Vallejo). Archivo digital https://D:/MAESTRIA/3%20ciclo/semana%207/Llagas_CMG.pdf
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Effects of performance evaluation on the quality of work life of the worker: Review of the topic between 2008–2018. *University and Health*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

- Marin-Garcia, J. A. (2012). How to measure the degree of psychological demands required by the Spanish educational environment in university students? (How to measure the degree of psychological demands required for university students in Spanish environment?). *WPOM - Working Papers on Operations Management*, 3 (2), 58–70. <https://doi.org/10.4995/wpom.v3i2.1076>
- Merino-Plaza, M. J., Carrera-Hueso, F. J., Arribas-Boscán, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., & Boscán, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cedernos de Sade Pública*, 34(11), 1–18. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00189217>
- Menor-Segura, M. D. R., Díaz-Sotelo, R. M., & Fernández-Henríquez, L. O. L. (2017). Estresor and burnout síndrome in intensiva cara nurses in tao EsSalud leve III-2 hospital, Lima Metropolitana. *Cara and Meath: Kawsayninchis*,2(1), 137–147. https://doi.org/10.31381/cuidado_y_salud.v2i1.1119
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supla. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moncada Lluís, S., Llorens Serrano, C., Font Corominas, A., Galés Camps, A., y Navarro Jiné, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004–05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*, 82(6), 667–675. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272008000600007>
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018). Psychosocial risk: trends and new job orientations. *Psicogente* 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Muñoz Echeverry, C. A. (2004). Performance analysis: New trends in the so-called personnel evaluation. *Thought & Management*, (16), 43-51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64601604>
- Palma-Contreras, A., & Ansoleaga, E. (2020). Associations between psychosocial risk factors, organizational dimensions and mental health problems, related to workplace violence, in workers of three highly complex Chilean hospitals.

Cadernos de Saúde Pública, 36(3), 1–14. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00084219>

- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI (3),493-505. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1–25. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Quintana, R. (2020) *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020.* (tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo). Archivo digital. <https://n9.cl/y1oc>
- Quispez, C. (2016) *Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016* (tesis de posgrado Universidad San Martín de Porres). Archivo digital. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2594/QUISP_EZ_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivero-Ramírez, Y. (2019). Performance evaluation: current trends. *Camagüey Medical Archive Magazine*,23(2), 159-164. <https://n9.cl/safn>
- Rodríguez, A., y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82),1-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed., Vol. 1). New York, Estados Unidos: McGraw-Hill Education.
- Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. E. (2017). Job Satisfaction in Work Environments. A qualitative exploration for your study. *Scientia et Technica*, 22(2),161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

- Sanca, M. D. (2011). Revista de Actualización Clínica Investiga - *Tipos de investigación científica*. Archivo digital. <https://n9.cl/x3gw>
- Sarsosa-Prowesk, K., Charria-Ortiz, V. H., y Arenas-Ortiz, F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Gerencia y Políticas de Salud*, 13(27), 348–361. <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgyps13-27.cрпи>
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A.L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-338. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tapia, S. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima* (tesis de postgrado Universidad Cesar Vallejo Lima). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21840>
- Vera Campuzano, N., y Suárez Caicheb, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. <https://n9.cl/x0z96>
- World Health Assembly, 27. (1974). Psychosocial factors and health. *World Health Organization*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/105043>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021

AUTOR: Namay Gutierrez Elizabeth Silvia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS			
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre los Factores de Riesgo Psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre desempeño y las Exigencias Psicológicas en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021? ¿Qué relación existe entre desempeño y control sobre el trabajo en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021? ¿Qué relación existe entre desempeño y el apoyo social en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021? ¿Qué relación existe entre desempeño y compensación del trabajo en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021? ¿Qué relación existe entre desempeño y la doble presencia en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar si existe relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre desempeño y las Exigencias Psicológicas en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021. Determinar la relación que existe entre desempeño y control sobre el trabajo en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021. Determinar la relación que existe entre desempeño y el apoyo social en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021. Determinar la relación que existe entre desempeño y compensación del trabajo en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021. Determinar la relación que existe entre desempeño y la doble presencia en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre desempeño y exigencias psicológicas en trabajadores en Laboratorio Clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021. Existe relación entre desempeño y control sobre el trabajo en trabajadores en laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021. Existe relación entre desempeño y apoyo social en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021. Existe relación entre desempeño y compensaciones del trabajo en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021. Existe relación entre desempeño y la doble presencia en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021.</p>	<p>Variable / categoría 1: Factores de Riesgo Psicosocial Concepto: Son aquellas condiciones que se manifiestan en un entorno laboral y social, que tienen un gran impacto en el desarrollo de las actividades dentro de una organización, y que suelen tener repercusiones negativas en la salud y trabajo (Balarezo, Guerra y Verastegui (2018).</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Exigencias Psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias emocionales Ritmo de trabajo	1 2 3	
			Control sobre el trabajo	Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo	4,5 6 7,8	Bajo (20-46)
			Apoyo Social	Claridad del rol Conflicto de rol Calidad de relaciones Calidad de liderazgo	9 10 11,12 13	Medio (47-73) Alto (74-100)
			Compensaciones del trabajo	Poca seguridad sobre las condiciones de trabajo Reconocimiento Incentivos económicos	14,15,16 17 18	
			Doble Presencia	Preocupación por tareas domesticas Carga de tareas domesticas	19 20	

ENFOQUE: Cuantitativo

TIPO: Básica

NIVEL: Correlacional

DISEÑO: No experimental

POBLACIÓN: Conformado 60 personal asistencial que trabaja en el servicio de patología clínica

TIPO DE MUESTREO: No probabilístico

TAMAÑO DE MUESTRA: Se estudiará a toda la población

Variable/ categoría 2: Desempeño Laboral

Concepto: Según Chiavenato, (2000), viene hacer el desenvolvimiento del trabajador para la realización de diferentes tareas que se le asigne, con el fin de cumplir las metas u objetivos a través de estrategias dentro de una organización. Otros autores lo definen como aquellas cualidades individuales que interactúan con el entorno del trabajo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Orientación de Resultados	Termina su trabajo oportunamente	1	
	Cumple con las tareas que se le encomienda	2	
Calidad	Realiza un volumen adecuado de trabajo	3	
	No comete errores en el trabajo	4	
	Hace uso racional de los recursos	5	
	Realiza capacitaciones continuas	6	
Relaciones Interpersonales	Se muestra profesional en el trabajo	7	Bajo (20-46)
	Trato amable al usuario	8	Regular (46-73)
	Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros	9	Bueno (74-100)
	Brinda una adecuada orientación a sus compañeros.	10	
Iniciativa	Evita los conflictos dentro del trabajo	11	
	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	12	
	Se muestra asequible al cambio	13	
	Se anticipa a las dificultades	14	
	Tiene gran capacidad para resolver problemas	15	

		Muestra aptitud para integrarse al equipo	16
	Trabajo en equipo	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	17
		Planifica sus actividades	18
	Organización	Hace uso de indicadores	19
		Se preocupa por alcanzar las metas	20

Matriz de Operacionalización de Variable 1
Factores de Riesgo Psicosocial

ANEXO 2

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Índice	Niveles y Rangos
Exigencias Psicológicas	Exigencias cuantitativas	1			
	Exigencias emocionales	2			
	Ritmo de trabajo	3			
Control sobre el trabajo	Influencia en el trabajo	4,5			
	Posibilidades de desarrollo	6	Nunca (1)		
	Sentido del trabajo	7,8			
Apoyo social	Claridad del rol	9	Alguna vez (2)	Ordinal	Bajo (20-46)
	Conflicto de rol	10	A veces (3)		Medio (47-73)
	Calidad de relaciones	11,12	Muchas veces (4)		Alto (74-100)
	Calidad del liderazgo	13			
Compensaciones del trabajo	Poca seguridad sobre las condiciones de trabajo	14,15,16	Siempre (5)		
	Reconocimiento	17			
	Incentivos económicos	18			
Doble presencia	Preocupación por tareas domesticas	19			
	Carga de tareas domesticas	20			

Matriz de Operacionalización de Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Índice	Niveles y Rangos
Orientación de Resultados	• Termina su trabajo oportunamente	1	Nunca (1) Alguna vez (2) A veces (3) Muchas veces (4) Siempre (5)	Ordinal	Bajo (20-46) Regular (47-73) Bueno (74-100)
	• Cumple con las tareas que se le encomienda	2			
	• Realiza un volumen adecuado de trabajo	3			
Calidad	• No comete errores en el trabajo	4			
	• Hace uso racional de los recursos	5			
	• Realiza capacitaciones continuas	6			
	• Se muestra profesional en el trabajo	7			
	• Trato amable al usuario	8			
Relaciones Interpersonales	• Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros	9			
	• Brinda una adecuada orientación a sus compañeros.	10			
	• Evita los conflictos dentro del trabajo	11			
Iniciativa	• Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	12			
	• Se muestra asequible al cambio	13			
	• Se anticipa a las dificultades	14			
	• Tiene gran capacidad para resolver problemas	15			
Trabajo en equipo	• Muestra aptitud para integrarse al equipo	16			
	• Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	17			
Organización	• Planifica sus actividades	18			
	• Hace uso de indicadores	19			
	• Se preocupa por alcanzar las metas	20			

Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 para evaluar los Riesgos Psicosociales

ANEXO 3

Ítems	RIESGOS PSICOSOCIALES	1	2	3	4	5	PUNTAJE
	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS						
1	¿Siente que realiza su trabajo con tranquilidad?						
2	¿Siente un desgaste emocional al realizar su trabajo?						
3	¿El trabajo que realiza requiere de mucha concentración?						
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO						
4	¿Consideran su opinión referente a la carga de trabajo que se le asigna?						
5	¿Permiten que Ud. organice sus actividades laborales?						
6	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?						
7	¿Siente que su trabajo es importante?						
8	¿Siente que su institución o servicio tiene gran importancia para Ud.?						
	APOYO SOCIAL						
9	¿Conoce realmente sus actividades a desarrollar?						
10	¿Cree Ud. que realiza actividades que no le corresponde hacerlas?						
11	¿Recibe el apoyo y/o ayuda de su jefe o responsable inmediato?						
12	¿Siente Ud. que hay compañerismo, que pueden ayudar en el trabajo?						
13	Sus jefes inmediatos ¿resuelven los problemas y/o conflictos en el trabajo?						
	COMPENSACIONES DEL TRABAJO						
14	¿Está preocupado (a) si no le renuevan el contrato?						
15	¿Está preocupado (a) por si hay cambios de sus actividades a realizar?						
16	¿Se siente seguro en su puesto de trabajo?						
17	¿Sus superiores reconocen su trabajo?						
18	¿Cree Ud. que su remuneración mensual es equivalente a la labor que ejerce?						
	DOBLE PRESENCIA						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?						
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?						

Evidencia del Cuestionario para evaluar Riesgos Psicosociales

Enlace: <https://forms.gle/voa48j5yrSf57wDZ9>

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

Se define como todo aspecto organizacional y social que esta presente en el entorno laboral, que a su vez genera un grado de exigencia para el trabajador en su desenvolvimiento, que involucra su estado mental o anímica.
Cada pregunta se responde con una escala del 1 al 5. Seleccione una opción.
Donde: 1 (Nunca), 2 (Solo alguna vez), 3 (A veces), 4 (Muchas veces) y 5 (Siempre)

1. ¿Siente que realiza su trabajo con tranquilidad? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

2. ¿Siente un desgaste emocional al realizar su trabajo? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

3. ¿El trabajo que realiza requiere de mucha concentración? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

Sección 3 de 6

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Es como organizar las tareas asignadas en el cargo que desempeñes, implica la toma de decisión para que ejecutes dichas tareas, viene hacer el pilar para lograr el objetivo de cada actividad sumado a la capacidad, experiencia y habilidad de cada trabajador.
Cada pregunta se responde con una escala del 1 al 5. Seleccione una opción.
Donde: 1 (Nunca), 2 (Solo alguna vez), 3 (A veces), 4 (Muchas veces) y 5 (Siempre)

4. ¿Consideran su opinión referente a la carga de trabajo que se le asigna? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

5. ¿Permiten que Ud. organice sus actividades laborales? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

6. Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral

ANEXO 4

Ítems	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5	PUNTAJE
	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
1	¿Ud. termina con el trabajo que se asigna de manera oportuna?						
2	¿Ud. cumple con las actividades que se le asigna?						
3	¿Para Ud. la carga de trabajo que se le asigna es la adecuada?						
	CALIDAD						
4	¿Suele cometer errores en el trabajo?						
5	¿Ud. hace un uso racional de los recursos que se le brindan para la realización de su trabajo?						
6	¿Ud. se capacita continuamente?						
7	¿Se muestra profesional en el trabajo?						
8	¿Se muestra respetuoso y amable en el trato hacia los pacientes?						
	RELACIONES INTERPERSONALES						
9	¿Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros?						
10	¿Ud. Brinda una adecuada orientación a sus compañeros?						
11	¿Logra evitar los conflictos dentro del trabajo?						
	INICIATIVA						
12	¿Propone nuevas ideas para mejorar los procesos y las ejecuta?						
13	¿Se muestra asequible al cambio para mejorar el trabajo?						
14	¿Detecta y/o se anticipa a posibles problemas o dificultades?						
15	¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?						
	TRABAJO EN EQUIPO						
16	¿Tiene la facilidad de integrarse al equipo de trabajo?						
17	¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo?						
	ORGANIZACIÓN						
18	¿Planifica sus actividades y/o funciones?						
19	¿Aplican el uso de indicadores?						
20	¿Se preocupa por alcanzar las metas?						

Evidencia del Cuestionario para evaluar Desempeño Laboral

Enlace: <https://forms.gle/GGyYSTZVo3xMPwUg9>

Sección 2 de 7

ORIENTACIÓN DE RESULTADOS

El desarrollo de tareas de manera eficaz y eficiente.
Cada pregunta se responde con una escala del 1 al 5. Seleccione una opción.
Donde: 1 (Nunca), 2 (Solo alguna vez), 3 (A veces), 4 (Muchas veces) y 5 (Siempre)

1. ¿Ud. termina con el trabajo que se asigna de manera oportuna? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

2. ¿Ud. cumple con las actividades que se le asigna? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

3. ¿Para Ud. la carga de trabajo que se le asigna es la adecuada? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

Español (España)

Sección 3 de 7

CALIDAD

El resultado de la prestación del servicio dentro del cumplimiento de los estándares de calidad, alcanzar las expectativas del usuario.
Cada pregunta se responde con una escala del 1 al 5. Seleccione una opción.
Donde: 1 (Nunca), 2 (Solo alguna vez), 3 (A veces), 4 (Muchas veces) y 5 (Siempre)

4. ¿Suele cometer errores en el trabajo? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

5. ¿Ud. hace uso racional de los recursos que se le brindan para la realización de su trabajo? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

6. ¿Ud. se capacita continuamente? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

Español (España)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

ANEXO 5

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Exigencias Psicológicas							
1	¿Siente que realiza su trabajo con tranquilidad?	X		X		X		
2	¿Siente un desgaste emocional al realizar su trabajo?	X		X		X		
3	¿El trabajo que realiza requiere de mucha concentración?	X		X		X		
	DIMENSION 2 Control sobre el trabajo							
4	¿Consideran su opinión referente a la carga de trabajo que se le asigna?	X		X		X		
5	¿Permiten que Ud. organice sus actividades laborales?	x			x	x		
6	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	x		x		X		
7	¿Siente que su trabajo es importante?	X		x		x		
8	¿Siente que su institución o servicio tiene gran importancia para Ud.?	x		x		x		
	DIMENSION 3 Apoyo Social							
9	¿Conoce realmente sus actividades a desarrollar?	X		X		X		
10	¿Cree Ud. que realiza actividades que no le corresponde hacerlas?	X		X		X		
11	¿Recibe el apoyo y/o ayuda de su jefe o responsable inmediato?	X		X		X		
12	¿Siente Ud. que hay compañerismo, que pueden ayudar en el trabajo?	X		X		X		
13	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los problemas y/o conflictos en el trabajo?	x		x		X		
	DIMENSION 4 Compensaciones del Trabajo							
14	¿Está preocupado (a) si no le renuevan el contrato?	X		x		X		
15	¿Está preocupado (a) por si hay cambios de sus actividades a realizar?	X		X		X		
16	¿Se siente seguro en su puesto de trabajo?	X		X		X		
17	¿Sus superiores reconocen su trabajo?	X		X		X		
18	¿Cree Ud. que su remuneración mensual es equivalente a la labor que ejerce?	x		X		X		
	DIMENSION 5 Doble Presencia							
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	x		x		X		

20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	x		x		x		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en las dimensiones señaladas.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Burgos Flores Miguel Ángel DNI: 70805220

Especialidad del validador: Psicología de la salud ocupacional, psicometría

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

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

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

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

26 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Orientación de Resultados							
1	¿Ud. termina con el trabajo que se asigna de manera oportuna?	X		X		X		
2	¿Ud. cumple con las actividades que se le asigna?	X		X		X		
3	¿Para Ud. la carga de trabajo que se le asigna es la adecuada?	x		x		X		
	DIMENSIÓN 2 Calidad							
4	¿Suele cometer errores en el trabajo?	x		x		X		
5	¿Ud. hace un uso racional de los recursos que se le brindan para la realización de su trabajo?	x		x		X		
6	¿Ud. se capacita continuamente?	X		x		X		
7	¿Se muestra profesional en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Se muestra respetuoso y amable en el trato hacia los pacientes?	X		X		x		
	DIMENSIÓN 3 Relaciones Interpersonales							
9	¿Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros?	X		X		X		
10	¿Ud. Brinda una adecuada orientación a sus compañeros?	X		X		X		
11	¿Logra evitar los conflictos dentro del trabajo?	X		x		x		
	DIMENSIÓN 4 Iniciativa							
12	¿Propone nuevas ideas para mejorar los procesos y las ejecuta?	X		X		X		
13	¿Se muestra asequible al cambio para mejorar el trabajo?	X		X		X		
14	¿Detecta y/o se anticipa a posibles problemas o dificultades?	X		X		X		
15	¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?	X		x		x		
	DIMENSIÓN 5 Trabajo en Equipo							
16	¿Tiene la facilidad de integrarse al equipo de trabajo?	x		X		X		
17	¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo?	X		X		x		
	DIMENSIÓN 5 Organización							
18	¿Planifica sus actividades y/o funciones?	X		x		X		
19	¿Aplican el uso de indicadores?	X		X			X	
20	¿Se preocupa por alcanzar las metas?	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en las dimensiones señaladas.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Burgos Flores Miguel Ángel DNI: 70805220

Especialidad del validador: Psicología de la salud ocupacional, psicometría

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

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

26 de mayo del 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Miguel Ángel Burgos Flores', written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Exigencias Psicológicas							
1	¿Siente que realiza su trabajo con tranquilidad?	X		X		X		
2	¿Siente un desgaste emocional al realizar su trabajo?	X		X		X		
3	¿El trabajo que realiza requiere de mucha concentración?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Control sobre el trabajo							
4	¿Consideran su opinión referente a la carga de trabajo que se le asigna?	X		X		X		
5	¿Permiten que Ud. organice sus actividades laborales?	X		X		X		
6	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X			X	X		
7	¿Siente que su trabajo es importante?							
8	¿Siente que su institución o servicio tiene gran importancia para Ud.?							
	DIMENSIÓN 3 Apoyo Social							
9	¿Conoce realmente sus actividades a desarrollar?		X		X	X		
10	¿Cree Ud. que realiza actividades que no le corresponde hacerlas?		X		X	X		
11	¿Recibe el apoyo y/o ayuda de su jefe o responsable inmediato?	X		X		X		
12	¿Siente Ud. que hay compañerismo, que pueden ayudar en el trabajo?	X		X			X	
13	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los problemas y/o conflictos en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Compensaciones del Trabajo							
14	¿Está preocupado (a) si no le renuevan el contrato?	X		X		X		
15	¿Está preocupado (a) por si hay cambios de sus actividades a realizar?	X		X		X		
16	¿Se siente seguro en su puesto de trabajo?	X		X		X		
17	¿Sus superiores reconocen su trabajo?	X		X		X		
18	¿Cree Ud. que su remuneración mensual es equivalente a la labor que ejerce?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Doble Presencia							
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	X		X		X		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que hay suficiencia en los ítems planteados.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MICHAEL ROBERTO CAMPOS MERCADO DNI:44771217

Especialidad del validador: TECNOLOGO MEDICO EN RADIOLOGIA

28 de mayo del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Orientación de Resultados							
1	¿Ud. termina con el trabajo que se asigna de manera oportuna?	X		X		X		
2	¿Ud. cumple con las actividades que se le asigna?	X		X		X		
3	¿Para Ud. la carga de trabajo que se le asigna es la adecuada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Calidad							
4	¿Suele cometer errores en el trabajo?	X		X		X		
5	¿Ud. hace uso racional de los recursos que se le brindan para la realización de su trabajo?	X		X		X		
6	¿Ud. se capacita continuamente?	X		X			X	
7	¿Se muestra profesional en el trabajo?	X		X			X	
8	¿Se muestra respetuoso y amable en el trato hacia los pacientes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Relaciones Interpersonales							
9	¿Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros?	X		X		X		
10	¿Ud. Brinda una adecuada orientación a sus compañeros?	X		X		X		
11	¿Logra evitar los conflictos dentro del trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Iniciativa							
12	¿Propone nuevas ideas para mejorar los procesos y las ejecuta?	X		X		X		
13	¿Se muestra asequible al cambio para mejorar el trabajo?	X		X		X		
14	¿Detecta y/o se anticipa a posibles problemas o dificultades?	X		X			X	
15	¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Trabajo en Equipo							
16	¿Tiene la facilidad de integrarse al equipo de trabajo?	X		X		X		

17	¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Planifica sus actividades y/o funciones?	X		X		X		
19	¿Aplican el uso de indicadores?	X		X		X		
20	¿Se preocupa por alcanzar las metas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que hay suficiencia en los ítems planteados.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MICHAEL ROBERTO CAMPOS MERCADO DNI:44771217

Especialidad del validador: TECNOLOGO MEDICO EN RADIOLOGIA

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

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

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

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

28 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Exigencias Psicológicas							
1	¿Siente que realiza su trabajo con tranquilidad?	X		X		X		
2	¿Siente un desgaste emocional al realizar su trabajo?	X		X		X		
3	¿El trabajo que realiza requiere de mucha concentración?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Control sobre el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Consideran su opinión referente a la carga de trabajo que se le asigna?	X		X		X		
5	¿Permiten que Ud. organice sus actividades laborales?	X		X		X		
6	Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
7	¿Siente que su trabajo es importante?							
8	¿Siente que su institución o servicio tiene gran importancia para Ud.?							
	DIMENSIÓN 3 Apoyo Social	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Conoce realmente sus actividades a desarrollar?	X		X		X		
10	¿Cree Ud. que realiza actividades que no le corresponde hacerlas?	X		X		X		
11	¿Recibe el apoyo y/o ayuda de su jefe o responsable inmediato?	X		X		X		
12	¿Siente Ud. que hay compañerismo, que pueden ayudar en el trabajo?	X		X		X		
13	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los problemas y/o conflictos en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Compensaciones del Trabajo							
14	¿Está preocupado (a) si no le renuevan el contrato?	X		X		X		
15	¿Está preocupado (a) por si hay cambios de sus actividades a realizar?	X		X		X		
16	¿Se siente seguro en su puesto de trabajo?	X		X		X		
17	¿Sus superiores reconocen su trabajo?	X		X		X		
18	¿Cree Ud. que su remuneración mensual es equivalente a la labor que ejerce?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Doble Presencia							
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	X		X		X		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que hay suficiencia en los ítems planteados.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: RAMIREZ FONTELA CESAR AUGUSTO DNI: 09578846

Especialidad del validador: TECNOLOGO MEDICO EN LABORATORIO CLINICO

29 de mayo del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Orientación de Resultados							
1	¿Ud. termina con el trabajo que se asigna de manera oportuna?	X		X		X		
2	¿Ud. cumple con las actividades que se le asigna?	X		X		X		
3	¿Para Ud. la carga de trabajo que se le asigna es la adecuada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Calidad							
4	¿Suele cometer errores en el trabajo?	X		X		X		
5	¿Ud. hace uso racional de los recursos que se le brindan para la realización de su trabajo?	X		X		X		
6	¿Ud. se capacita continuamente?	X		X			X	
7	¿Se muestra profesional en el trabajo?	X		X			X	
8	¿Se muestra respetuoso y amable en el trato hacia los pacientes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Relaciones Interpersonales							
9	¿Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros?	X		X		X		
10	¿Ud. Brinda una adecuada orientación a sus compañeros?	X		X		X		
11	¿Logra evitar los conflictos dentro del trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Iniciativa							
12	¿Propone nuevas ideas para mejorar los procesos y las ejecuta?	X		X		X		
13	¿Se muestra asequible al cambio para mejorar el trabajo?	X		X		X		
14	¿Detecta y/o se anticipa a posibles problemas o dificultades?	X		X			X	
15	¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Trabajo en Equipo							
16	¿Tiene la facilidad de integrarse al equipo de trabajo?	X		X		X		

17	¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Planifica sus actividades y/o funciones?	X		X		X		
19	¿Aplican el uso de indicadores?	X		X		X		
20	¿Se preocupa por alcanzar las metas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que hay suficiencia en los ítems planteados.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: RAMIREZ FONTELA CESAR AUGUSTO DNI: 09578846

Especialidad del validador: TECNOLOGO MEDICO EN LABORATORIO CLINICO

29 de mayo del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

ANEXO 6

RELACIÓN DE JUECES EXPERTOS

EXPERTOS	CARGO	MAESTRÍA
MG: BURGOS FLORES MIGUEL ÁNGEL	PSICÓLOGO	GERENCIA PÚBLICA
MG: MICHAEL ROBERTO CAMPOS MERCADO	TECNÓLOGO MÉDICO	GERENCIA PÚBLICA
MG. RAMIREZ FONTELA CESAR AUGUSTO	TECNÓLOGO MÉDICO	DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

ANEXO 7

Confiabilidad del instrumento Riesgo Psicosocial

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,711	20

Estadística de Ítems del instrumento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Siente que realiza su trabajo con tranquilidad?	69,94	49,350	0,373	0,694
2. ¿Siente un desgaste emocional al realizar su trabajo?	71,14	43,067	0,563	0,666
3. ¿El trabajo que realiza requiere de mucha concentración?	69,20	53,106	0,009	0,715
4. ¿Consideran su opinión referente a la carga de trabajo que se le asigna?	70,46	47,020	0,419	0,686
5. ¿Permiten que Ud. organice sus actividades laborales?	70,26	45,255	0,531	0,674
6. Su trabajo ¿permite que aprenda cosas nuevas?	69,71	50,504	0,157	0,710
7. ¿Siente que su trabajo es importante?	69,14	51,950	0,322	0,705
8. ¿Siente que su institución o servicio tiene gran importancia para Ud.?	69,43	52,605	0,045	0,715

9. ¿Conoce realmente sus actividades a desarrollar?	69,40	51,071	0,297	0,702
10. ¿Cree Ud. que realiza actividades que no le corresponde hacerlas?	71,74	48,903	0,261	0,701
11. ¿Recibe el apoyo y/o ayuda de su jefe o responsable inmediato?	70,29	46,916	0,380	0,689
12. ¿Siente Ud. que hay compañerismo, que pueden ayudar en el trabajo?	70,03	48,676	0,395	0,692
13. Sus jefes inmediatos ¿resuelven los problemas y/o conflictos en el trabajo?	70,23	50,417	0,208	0,705
14. ¿Está preocupado (a) si no le renuevan el contrato?	70,57	47,076	0,238	0,708
15. ¿Está preocupado (a) por si hay cambios de sus actividades a realizar?	71,60	50,247	0,110	0,719
16. ¿Se siente seguro en su puesto de trabajo?	70,29	51,328	0,077	0,718
17. ¿Sus superiores reconocen su trabajo?	70,37	48,064	0,377	0,691
18. ¿Cree Ud. que su remuneración mensual es equivalente a la labor que ejerce?	70,34	49,291	0,176	0,711
19. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿Se quedan sin hacer?	71,37	45,064	0,398	0,686
20. Cuando está en el trabajo, ¿Piensa en las exigencias domésticas y familiares?	71,57	47,723	0,330	0,695

Confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,813	20

Estadística de Ítems del instrumento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Ud. termina con el trabajo que se asigna de manera oportuna?	82,89	33,163	0,308	0,809
2. ¿Ud. cumple con las actividades que se le asigna?	82,89	33,516	0,221	0,812
3. ¿Para Ud. la carga de trabajo que se le asigna es la adecuada?	83,71	32,739	0,229	0,812
4. ¿Suele cometer errores en el trabajo?	85,69	33,869	0,037	0,823
5. ¿Ud. hace uso racional de los recursos que se le brindan para la realización de su trabajo?	83,23	30,887	0,309	0,811
6. ¿Ud. se capacita continuamente?	83,89	33,045	0,102	0,823
7. ¿Se muestra profesional en el trabajo?	82,91	32,257	0,494	0,803
8. ¿Se muestra respetuoso y amable en el trato hacia los pacientes?	82,80	32,871	0,601	0,805
9. ¿Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros?	82,97	32,499	0,182	0,817
10. ¿Ud. Brinda una adecuada orientación a sus compañeros?	83,20	31,518	0,489	0,800

11. ¿Logra evitar los conflictos dentro del trabajo?	83,29	33,092	0,136	0,818
12. ¿Propone nuevas ideas para mejorar los procesos y las ejecuta?	83,66	29,350	0,542	0,794
13. ¿Se muestra asequible al cambio para mejorar el trabajo?	83,09	31,904	0,444	0,803
14. ¿Detecta y/o se anticipa a posibles problemas o dificultades?	83,49	29,081	0,615	0,790
15. ¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?	83,40	29,365	0,690	0,787
16. ¿Tiene la facilidad de integrarse al equipo de trabajo?	83,11	30,810	0,464	0,800
17. ¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo?	83,14	29,832	0,604	0,792
18. ¿Planifica sus actividades y/o funciones?	83,11	31,398	0,465	0,801
19. ¿Aplican el uso de indicadores?	83,57	28,311	0,548	0,794
20. ¿Se preocupa por alcanzar las metas?	83,09	30,257	0,606	0,793

ANEXO 8

006705

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Exp. N° 3558

Callao, 15 de junio del 2021

Solicitud: Aprobación de Proyecto de Investigación

Dr.

TIMOTEO ROLANDO FRITAS URBIZAGASTEGUI
DIRECTOR HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

Presente. -

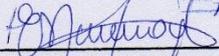
Reciba mis cordiales saludos, que por medio de la presente Yo, NAMAY GUTIERREZ ELIZABETH SILVIA, identificada con DNI N° 40906887, con el cargo de Tecnólogo Médico con CTMP 12584, encontrándome laborando en la institución que dirige en el servicio de Patología Clínica - Laboratorio Central, solicitar la revisión y aprobación de mi proyecto de investigación titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO EN TRABAJADORES DE LABORATORIO CLÍNICO EN ESTABLECIMIENTO DE SALUD III-1, CALLAO 2021**, con el fin de que me brinde la autorización para obtener la información necesaria para la ejecución de dicho estudio.

Adjunto carta de presentación, proyecto de investigación en físico y digital (CD) y copia DNI.

Agradeciendo de antemano, pido acceder a mi solicitud, me despido.

Atte.




ELIZABETH SILVIA NAMAY GUTIERREZ
DNI N° 40906887



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 07 de Junio de 2021

Carta P. 151-2021-UCV-EPG-SP

Dr.
TIMOTEO ROLANDO FRITAS URBIZAGASTEGUI
DIRECTOR
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DEL CALLAO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **NAMAY GUTIERREZ, ELIZABETH SILVIA** ; identificado(a) con DNI/CE N° 40906887 y código de matrícula N° 7002507745; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL DESEMPEÑO EN TRABAJADORES DE LABORATORIO CLÍNICO EN ESTABLECIMIENTO DE SALUD III-1, CALLAO 2021

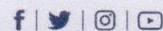
En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con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

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

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 9

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este consentimiento se digitalizó con la herramienta de Google forms, conjuntamente con los dos cuestionarios, respetando la estructura de los mismos.

Título de la investigación: Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021

Objetivo de la investigación: Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao-2021.

Dirigido a: Personal Asistencial del servicio de Laboratorio Clínico.

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico, lo cual es relevante para conocer el impacto que pueda tener en el desarrollo profesional de las actividades realizadas en dicho servicio, la identificación de aquellos factores que se relacionen con las dimensiones atribuidas en el desempeño laboral, con el fin realizar acciones preventivas y/o correctivas a través de un Plan de Mejora.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Lic.TM Elizabeth Silvia Namay Gutierrez, al siguiente email: liznagu19@gmail.com

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

SI ACEPTO (usuario es dirigido al cuestionario)
NO ACEPTO (usuario es redirigido al final del cuestionario)

Evidencia del Consentimiento Informado digitalizado en Google Forms

ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Moreno (2019) describe como aquellos factores que atribuyen a desencadenar una serie de eventos que causan daño mental y físico a la persona, es decir son repercusiones negativas que impiden desarrollar alguna actividad productiva.
El presente formulario tiene como objetivo evaluar los Riesgos Psicosociales desarrollado por el personal del servicio de Laboratorio Clínico.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Factores de Riesgo Psicosocial y el Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021
Objetivo de la investigación: Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y el Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021.
Dirigido a: Personal Asistencial del servicio de Laboratorio Clínico.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:
Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

- * Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y el Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico, lo cual es relevante para conocer el impacto que pueda tener en el desarrollo profesional de las actividades realizadas en dicho servicio, la identificación de aquellos factores que se relacionen con las dimensiones atribuidas en el desempeño laboral, con el fin realizar acciones preventivas y/o correctivas a través de un Plan de Mejora.
- * Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.
- * Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.
- * Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Lic.TM Elizabeth Silvia Namay Gutierrez, al siguiente email: liznagu19@gmail.com

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

Sí acepto

No acepto

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 1 de 7

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente formulario tiene como objetivo evaluar el desempeño laboral del personal de laboratorio clínico.
Vera y Suarez (2018) menciona que es el desarrollo o rendimiento de alguna tarea que se le asigna a un trabajador, considera también a los empleados como materia intangible de mucho valor para la empresa.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Factores de Riesgo Psicosocial y el Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021
Objetivo de la investigación: Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y el Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, Callao 2021.
Dirigido a: Personal Asistencial del servicio de Laboratorio Clínico.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:
Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

- * Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y el Desempeño en trabajadores de laboratorio clínico, lo cual es relevante para conocer el impacto que pueda tener en el desarrollo profesional de las actividades realizadas en dicho servicio, la identificación de aquellos factores que se relacionen con las dimensiones atribuidas en el desempeño laboral, con el fin realizar acciones preventivas y/o correctivas a través de un Plan de Mejora.
- * Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.
- * Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.
- * Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Lic.TM Elizabeth Silvia Namay Gutierrez, al siguiente email: liznagu19@gmail.com

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

Sí acepto

No acepto

MATRIZ DE DATOS EN EL SPSS

Dimensiones.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	DIMENSION_1	DIMENSIÓN_2	DIMENSIÓN_3	DIMENSIÓN_4	DIMENSION_5	Desempeño_Laboral	Factores.Riesgos .Psicosociales
1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	2	2	3	3
5	3	3	2	1	2	2	2
6	2	2	3	1	2	3	2
7	3	2	2	2	3	2	2
8	3	3	1	1	3	3	2
9	2	2	1	2	1	3	2
10	2	2	1	3	1	2	2
11	2	2	3	2	2	2	2
12	2	2	2	1	1	2	1
13	2	2	3	3	1	3	2
14	2	2	1	2	1	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2
16	3	2	3	2	3	3	2
17	2	2	2	1	2	1	1
18	1	2	2	2	2	2	2
19	2	1	1	2	1	2	1
20	2	3	2	1	1	2	2
21	3	3	3	2	1	2	2
22	3	3	2	3	1	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON