



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño profesional  
en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de  
Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

García Pacheco, Omar Edu ([orcid.org/0000-0003-0300-9927](https://orcid.org/0000-0003-0300-9927))

**ASESOR:**

Dr. Vértiz Osoreo, Jacinto Joaquín ([orcid.org/0000-0003-2774-1207](https://orcid.org/0000-0003-2774-1207))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

**Lima – Perú**

**2022**

### **Dedicatoria**

Esta tesis la dedico a mis hermanas e hijo para que tengan como ejemplo que cuando uno se propone algo por más ocupado que este lo puede lograr y a mi esposa por su apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mis padres y a mi esposa por incentivarne a seguir avanzando tanto académicamente como profesional.

## Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
Referencias	33
ANEXOS	38

## Índice de tablas

Tabla 1:	Tabla de operacionalización de la variable riesgo ocupacional.	13
Tabla 2:	Tabla de operacionalización de la variable desempeño profesional.	14
Tabla 3:	Estadístico descriptivo de la variable riesgo ocupacionales del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.	21
Tabla 4:	Estadístico descriptivo de las dimensiones de la variable riesgos ocupacionales del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.	22
Tabla 5:	Estadístico descriptivo de la variable riesgo ocupacionales del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.	23
Tabla 6:	Estadístico descriptivo de las dimensiones de la variable riesgos ocupacionales del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.	24
Tabla 7:	Prueba de correlación Rho Spearman para medir la relación entre la variable riesgos ocupacionales y el desempeño profesional del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.	26
Tabla 8:	Prueba de correlación Rho Spearman para medir la relación entre las dimensiones variable riesgos ocupacionales y el desempeño profesional del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.	28

## Índice de figuras

Figura 1:	Estadístico descriptivo de la variable riesgo ocupacionales del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.	21
Figura 2:	Estadístico descriptivo de las dimensiones de la variable riesgos ocupacionales del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.	22
Figura 3:	Estadístico descriptivo de la variable riesgo ocupacionales del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.	24
Figura 4:	Estadístico descriptivo de las dimensiones de la variable riesgos ocupacionales del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.	25

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre los factores de riesgos ocupacionales y el desempeño profesional en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.

Esta investigación tuvo un planteamiento cuantitativo, con un tipo de investigación descriptiva correlacional y un diseño transversal no experimental, además su población estuvo constituida por 71 colaboradores con un muestreo no probabilístico, como instrumento se contó con una encuesta validada por expertos, la cual se obtuvo un valor de 0,783 de confiabilidad para el cuestionario sobre factores de riesgos ocupacionales y un 0,715 para el formulario de desempeño profesional, ambos valores indicaron que el instrumento utilizado es confiable.

Con respecto a los resultados obtenidos, se obtuvo que al utilizar el coeficiente de Rho Spearman nos dio un valor de 0.035 tomando ese valor como evidencia para poder rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación entre ambas variables de estudio.

**Palabras clave:** desempeño, factores de riesgo, trabajadores.

## **Abstract**

The purpose of this research work was to determine the relationship between occupational risk factors and professional performance in health personnel of a private clinical laboratory in Lima, 2022.

This research had a quantitative approach, with a type of correlational descriptive research and a non-experimental cross-sectional design, in addition its population consisted of 71 collaborators with a non-probabilistic sampling, as an instrument there was a survey validated by experts, which was obtained a reliability value of 0.783 for the questionnaire on occupational risk factors and 0.715 for the professional performance form, both values indicated that the instrument used is reliable.

Regarding the results obtained, it was obtained that when using the Rho Spearman coefficient, it gave us a value of 0.035, taking that value as evidence to be able to reject the null hypothesis, concluding that there is a relationship between both study variables.

**Keywords:** performance, risk factors, workers.

## I. Introducción

El personal de salud pasa casi la mitad del día en el trabajo bien sea una institución pública o privada, en donde algunos realizaron turnos consecutivos lo cual, conllevó a que los riesgos laborales aumenten generando inquietud en cuanto a la seguridad y la salud del trabajo volviéndolo así una realidad que preocupa a todo el mundo y que a pesar de los esfuerzos por implementar leyes al beneficio del trabajador; aún faltan perfeccionarlas y ponerlas en práctica es por ello que la organización mundial de la salud (OMS) con su resolución WHA60.26 invito a todos los estados, mediante actividades bien coordinadas, a garantizar una cobertura plena a los trabajadores incluyendo a los sectores no estructurados para así mejorar su salud, OMS (2007). De acuerdo con el último informe de la organización internacional del trabajo (OIT) cada día fallecen demasiadas personas debido a los accidentes ocupacionales y enfermedades vinculadas con el trabajo. Se calculó que, cada año, ocurre 317 millones de accidentes ocupacionales no mortales y que la cifra de muertes asciende al menos a 2,30 millones, OIT (2021a). En América Latina la seguridad y salud del trabajo recibió poca atención debido la falta de conciencia de parte del trabajador y a la debilidad de las instituciones encargadas de promover que se cumplan las normas, por eso es importante para la OIT que estos países cuenten con un marco normativo adecuado acorde a su situación actual, OIT (2021b).

Por esa razón, en el Perú a través de la ley N°29783 que fue admitida mediante el decreto supremo N°005-2012-TR, promovió una educación de prevención ante los riesgos que puedan ocurrir dentro del centro de trabajo; permitiendo con ello, que los trabajadores cuenten con un entorno laboral seguro y confiable, PCM-Perú (2012), la cual se va actualizando acorde a las necesidades que se manifiestan en el ambiente laboral pero, a pesar de contar con normas y leyes a favor de la salvaguarda de la salud del trabajador y minimizar los riesgos, según el reporte del Ministerio De Trabajo (MTPE) pone al Perú como el país con alto índice de accidentes laborales fatales reportados en Latinoamérica, Perú21 (2020).

En este contexto, la OIT califico a la salud ocupacional como la responsable de promocionar y preservar el bienestar físico, social y mental del

trabajador cuyo objetivo principal es proteger la salud del colaborador mediante un ambiente seguro y saludable, Conexión ESAN (2020). Para lograrlo, las entidades públicas y privadas debieron cumplir con ejecutar los protocolos de seguridad acorde a ley en cada establecimiento con el fin de proporcionar la seguridad del colaborador del sector salud, en particular los del área de laboratorio clínico, debido a que existe innegablemente un riesgo mayor a la posibilidad de contagio, esto debido a la exposición permanente y directa a la manipulación de muestras biológicas y, con ello, un compromiso de la salud física y mental del colaborador, reagudizada y manifiesta durante la pandemia Covid-19, período en el cual el personal de salud que laboró en el área tuvo que adaptarse a la situación adversa en la que el país entero atravesó, encontrándose en primera línea de batalla.

En la pandemia se vio afectado el desempeño laboral debido al exceso de horas trabajo, falta de personal, el incumplimiento en la entrega del equipo de protección personal entre otras falencias, ocasionando en algunos trabajadores un desequilibrio el cual los llevo al estrés laboral, al bajo rendimiento de sus labores y el agotamiento físico y mental, los cuales podría originar alguna patología mental más severa, generando con ello mayor incertidumbre en el personal sanitario, Delgado Espinoza et al. (2020).

Por lo ya mencionado se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022?, del mismo modo se formuló los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales químicos en el personal mencionado?, ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales físicos en el personal referido?, ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales biológicos en el personal mencionado?, ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales ergonómicos en el personal referido? y por último ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales psicosociales en el Personal mencionado?

En cuanto a la Justificación teórica, se cuentan con determinadas teorías que da sustento a las variables y de ese modo se pueda justificar de una manera razonable el porqué de los sucesos ocurridos, ahora desde la perspectiva práctica, el laboratorio clínico cuenta con un entorno que por sus características, representa un alto riesgo para la salud ocupacional y esto se ve reflejado por la alta exposición y manipulación de muestras biológicas y de productos químicos, ocasionando que el personal se vea expuesto a estos riesgos durante toda la jornada laboral, motivo por el cual el centro de trabajo debe de contar con ambientes confortables y seguro donde se cumplan al menos los requisitos mínimos indispensables y de esa manera no se vea perjudicado el desempeño del colaborador, por lo que en estos últimos años por motivo de la pandemia se ha descuidado mucho este punto aumentando los riesgos ocupacionales considerablemente los cuales afectaron de manera significativa al personal dañando la salud tanto física y psicológicamente.

por eso este estudio permitirá identificar a través de la recolección de datos los puntos débiles con el objetivo de buscar soluciones oportunas a favor de los colaboradores, y desde el enfoque metodológico se utilizó instrumentos validados que cuentan con preguntas específicas las cuales ayudaron a que los resultados sean más confiables a la hora de la interpretación, proporcionando recomendaciones de manera que otros gestores de salud puedan elaborar mejores propuesta y planes de gestión relacionado con la seguridad y el desempeño de los colaboradores.

De la misma forma se propuso el objetivo general: determinar el nivel de relación que existe entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022 de esa misma manera se planteó los siguientes objetivos específicos: determinar el nivel de relación que existe entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales químicos en el personal mencionado, determinar el nivel de relación que existe entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales físicos en el personal referido, determinar el nivel de relación que existe entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales biológicos en el personal mencionado, determinar el nivel

de relación que existe entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales ergonómicos en el personal referido y por ultimo determinar el nivel de relación que existe entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales psicosociales en el personal mencionado.

Con respecto a la hipótesis general se obtuvo el siguiente enunciado: Existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022 y con respecto a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes planteamientos: existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales químicos en el personal mencionado, existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales físicos en el personal referido, existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales biológicos en el personal mencionado, existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales ergonómicos en el personal referido, y finalmente existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales psicosociales en el personal mencionado.

## II. Marco teórico

Garay & Velásquez, (2020) en su artículo sobre la gestión para prevenir los riesgos laborales relacionado con el estado auto percibido de la salud, encuestando a 46 enfermeros de un hospital de Huánuco, refirieron que el 87% cumplió con su horario habitual de seis horas diarias siendo un resultado aceptable, a la par se hicieron preguntas relacionadas a la seguridad donde se observó un alto porcentaje de riesgo, al igual que, sobre preguntas relacionadas con las condiciones ergonomía del personal mostrando resultados alarmantes, es por ello que concluyó señalando que existe una limitada gestión de prevención que repercute en la salud de los trabajadores. Por otro lado, Raraz-Vidal et al. (2021) en su estudio evaluó las condiciones laborales que tuvo el personal de salud con respecto al equipo de protección personal para afrontar la Covid-19, encuestando a 271 trabajadores del sector salud, de las cuales el 53% recibieron el equipo de protección personal (EPP) por jornada laboral y, de éstos, el 40% en pocas ocasiones se les entregó una mascarilla N95, llegando a la deducción que hubo restricciones en la entrega del EPP donde al parecer evaluaban el tipo de contrato, la labor que se realizaba y la edad. De la misma forma Livia (2019) en su trabajo publicado evaluó como el clima laboral influyó en el desempeño profesional de los trabajadores de salud del nosocomio Daniel Alcides Carrión en la provincia de Pasco, demostrando que de los 234 trabajadores, el 83,3% manifestaron que es importante que exista un buen clima laboral para que mejore el desempeño profesional.

González-Hernández et al. (2021) en su publicación referente a la evolución en la seguridad del trabajo con mención a la salud ocupacional refiere que este tema ha sido de mucha interés en diferentes países a lo largo de los años, debido al maltrato que ocurría en los trabajadores, la falta de interés de las instituciones por velar por el bienestar laboral y con la llegada de la revolución industrial aparecieron las primeras manifestaciones donde los trabajadores exigían un justo trato siendo la más relevante contar con una jornada laboral de ocho horas, dentro de estos países se encontraron Estados Unidos de América, Bélgica, Francia y Perú. De igual manera Bravo (2021) en su trabajo publicado con relación a los factores que se ven afectados ante un riesgo psicosocial que

repercute en la salud mental de los 40 trabajadores del sector salud que fueron encuestados, se tuvo como resultado que la sobre carga laboral, el ritmo de trabajo y las jornadas laborales son los factores principales en el aumento del riesgo psicosocial conllevando a que aparezca la ansiedad y el estrés lo cual podría trascender a un problema de salud mental, como conclusión llegaron a que existe una alta probabilidad de padecer alguna enfermedad de la salud mental en los trabajadores si no se elabora un plan para disminuir los riesgos psicosociales.

Sinisterra & Ortega (2019) en su artículo acerca de la percepción de los riesgos laborales que pueda tener el personal de salud de la región metropolitana de salud en Panamá, se pudo determinar que de las 336 personas encuestadas donde se abordó los temas de riesgos ergonómicos, físicos, biológicos, químicos y psicosociales, llama la atención que solo 48% percibió los riesgos químicos y biológicos resultados significativos debido a que son personas de salud los que fueron encuestadas es por ellos que concluyen que no todo el personal tiene una percepción de los riesgos que puedan tener y esto puede ser porque realmente desconocen o simplemente estar en la misma rutina lo toman como algo habitual.

Con respecto a las bases teóricas se tiene dos variables que son: riesgos ocupacionales y desempeño profesional, a continuación, se detalló la primera variable.

Es importante saber identificar los riesgos ocupacionales que puedan ocurrir en el centro de trabajo con el fin de poder evitar los accidentes y así salvaguardar la integridad física y psicológica del colaborador de salud, Es por ello que la dirección General de Salud Ambiental (DIGESA), define a los factores de riesgo laborales como agentes de naturaleza física, química, biológica como también aquellas que resultan de la interacción entre los trabajadores y su entorno como son los ergonómicos y psicológicos los cuales pueden causar daño, MINSA (2005).

Según la *National Institute for Occupational Safety and Health (2017)* menciona que la evaluación del riesgo ocupacional es un método para estimar los riesgos para la salud asociados con la exposición a niveles variables de

peligro en el lugar de trabajo. Es importante comprender el grado de riesgo que la exposición a un peligro representa para la salud de los trabajadores a fin de eliminar, controlar y reducir adecuadamente estos riesgos.

Existen teorías que sustentan la causa de los accidentes, una de ellas fue descrita Heinrich (1931) quien expuso sobre la teoría del domino donde refiere que un accidente es originado por una serie de eventos, donde uno de ellos actúa sobre el siguiente de manera consecutiva al estilo de las fichas de dominó, catalogó que estos episodios consta de cinco secuencias las cuales son: aspecto ambiental adverso, error del trabajador, acción insegura unido a un riesgo físico y mecánico y por último accidente terminando en lesión, existe otra teoría que es la de la causalidad múltiple similar a la ya mencionada, donde manifiesta que, por cada accidente, existen varias causas, subcausas y factores que ayudan a que la eventualidad termine ocurriendo, acorde a esta teoría los factores que la agrupan están dadas por dos categorías que son la del comportamiento y las ambientales. El aporte que nos brinda esta teoría es que pone al manifiesto que los accidentes por más mínimo que sea es la consecuencia que se tiene debido a una causa o acción y por último tenemos la teoría de la casualidad pura donde nos menciona que todos los trabajadores que se encuentren en el mismo centro de labor cuentan con la misma probabilidad de padecer un accidente, es por ello que no se puede prescindir que una serie de sucesos las cuales provoca el accidente está dando por una única causa.

Es por ello que Pence (2018) hace referencia que el laboratorio clínico es el área que más exposición tiene a los riesgos ocupacionales debido a la constante interacción con muestras biológicas y sustancias químicas, es por ello que el uso del EPP es de suma importancia con el fin de evitar o minimizar dicha exposición.

De la misma manera Arévalo (2019) mencionó la importancia de la seguridad y la salud ocupacional en los profesionales del laboratorio clínico, debido al trabajo que realizaron, existe muchas posibilidades de que se ocasione un riesgo y es por ello que se debe identificar los objetos, elementos o acciones potencialmente dañinas hacia el trabajador.

A manera de dimensiones se adoptaron los tipos de riesgo ocupacional, los mismos que son los siguientes: (D1) Factores de riesgo químicos, (Santiago, 2003) lo describe como sustancias orgánicas, inorgánica, natural o sintética que pueden estar en el ambiente de trabajo, con la probabilidad de producir daño al profesional que entre en contacto con dicha sustancia. (D2) Factores de riesgo físico, Narváez et al. (2021) lo detalló como el intercambio repentino de fuerza entre la persona y el ambiente el cual no es apto para el organismo. (D3) Factores de riesgo biológico, Bravo & Díaz (2016) lo define como aquel riesgo que está conformado por microorganismos patógenos que pueden infestar al ser humano produciendo una enfermedad y que en algunas ocasiones puede ser mortal. (D4) Factores de riesgo psicosociales, Moreno (2011) lo describe como las condiciones que existen en el lugar de trabajo, las cuales están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de la tarea, y que de alguna manera afectan el bienestar de los empleados como el desarrollo laboral y (D5) Factores de riesgo ergonómico, Guillén (2006) lo expone como las actividades laborales donde se ve involucrado la postura, los movimientos o las acciones que puedan producir daño en el trabajador.

Por último tenemos la variable Desempeño Profesional que Según Chiavenato (2000) definió como desempeño a las acciones o comportamiento observados en los trabajadores concernientes a los logros de las metas de la organización, afirmando que un notable desempeño laboral es la solidez más sobresaliente con la que cuenta una institución.

De la misma forma Morales & Velandia (1999) lo conceptualiza como el desenvolvimiento de las personas donde se ve reflejado las aptitudes, inclinaciones y necesidades en relación con los metas pactadas de la empresa, con el intento de obtener un resultado concreto y lo reafirma Martínez (2009) haciendo mención que el desempeño es importante dentro de una organización por que asegurar una correcta eficiencia productiva al igual que Bautista Cuello et al. (2020) donde catalogó al desempeño laboral como un grupo de sistemas integrados que apuntan a desarrollar la eficacia y el éxito de una organización, es por eso que Guartán et al. (2019) no dijo que el desempeño laboral se puede medir a través de una evaluación en la que los colaboradores demuestran habilidades especializadas adquiridas a nivel individual, por lo que se cataloga

como un súper proceso para el éxito de la organización y por último Boada, (2019) correlacionó la satisfacción laboral y el desempeño mencionado que es significativa. Asimismo, sugirió que el único aspecto de la satisfacción laboral que muestra una fuerte correlación con el desempeño es la satisfacción con la importancia de la tarea.

Es por eso que existen teorías que dan sustento a esta variable para Klingner & Nalbandian (2002) la teoría de la equidad está asociado a la apreciación que tiene el profesional con relación al trato que pueda recibir, la cual tiene como resultado la lealtad, la buena voluntad, la comunicación caritativa y un mayor desempeño a la hora de desarrollar su labor en la organización. En ocasiones esta impresión ha sido enlazada con un estado mental y no como una percepción basada en eventos. Esta teoría está formada por dos aspectos: el desempeño y la equiparación con otros, el primero nos habla sobre la comparación del aporte que se brinda y la retribución que se recibe y la segunda hace nuevamente una comparación subjetiva de este caso.

De acuerdo a Klingner & Nalbandian (2002) la teoría de las expectativas se dirige hacia la satisfacción de los empleados el cual ocasiona un mejor desempeño laboral en relaciones con otros miembros de la misma empresa. Los autores identificaron 3 factores: el punto de vista que un colaborador cree tener al realizar un trabajo al nivel esperado, La evaluación del colaborador y el reconocimiento que recibe mediante bonificaciones o sanciones como resultado del desempeño realizado y la importancia de como el colaborador reacciona a estas bonificaciones o sanciones.

Y por último Locke (1968) describe la teoría de la finalidad la cual menciona que puede hallarse la parte motivacional que afecta a los colaboradores al momento de realizar alguna labor, dicho de otro modo, el trabajador tiene un objetivo, donde involucra un cierto nivel de esfuerzo y dedicación lo cual determina el grado de su desempeño, también manifestó que las metas pueden tener diversas funciones las cuales son: concentrar la atención y la acción, dirigir la atención a la labor encomendada, Movilizar el dinamismo y el esfuerzo, Incrementar la perseverancia y Contribuir en la elaboración de estrategias.

En su publicación Gabini Sebastián (2018) sugirió que el desempeño profesional está constituido por tres grandes dimensiones las cuales fueron extraídas de la información de Koopmans et al. (2014) y llevada a un consenso por expertos y estas son: (D1) desempeño de tareas, donde manifestó que las conductas que tenga el trabajador son necesarias para efectuar una buena producción de un bien o servicio. (D2) desempeño en el contexto, menciono que son aquellas tareas que no están incorporadas dentro del comportamiento laboral pero que tienen un efecto fundamental en el desempeño dentro de la institución y por último (D3) el comportamiento contraproducente, donde definió que los comportamientos que sostienen un valor negativo dentro del centro de trabajo, infringen las normas de la organización donde amenaza con corromper la buena voluntad de los demás colaboradores.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

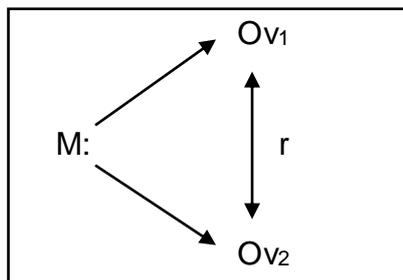
##### Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva y correlacional, porque se pretende conocer si existe una correlación entre los factores de riesgo ocupacionales y el desempeño profesional en un momento determinado (Hernandez et al., 2014).

##### Diseño de la investigación

Tiene un diseño transversal no experimental.

##### Tipo de diseño



Donde:

M: Muestra.

O: Observación de la variable.

V<sub>1</sub>: Riesgo ocupacional.

V<sub>2</sub>: Desempeño profesional.

r: relación existente entre las variables.

### **3.2. Variable y operacionalización**

#### **Variable Riesgo ocupacional**

##### **Definición conceptual**

La variable riesgo ocupacional se definió como el conjunto de factores ya sean químicos, físicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales que actúan sobre el colaborador cuya interacción produciría que estos factores den lugar a una enfermedad ocupacional (Cedeño et al., 2018).

##### **Definición operacional**

La variable riesgo ocupacional se desglosa en las siguientes dimensiones: factores de riesgo químicos, riesgo físico, riesgo biológico y riesgo psicosociales y riesgos ergonómicos, las mismas que corresponden a lo señalado en el manual De salud Ocupacional (MINSA, 2005).

##### **Indicadores**

Los indicadores de la dimensión factores de riesgo biológicos fueron: material punzo cortante, manejo de líquidos que emana el cuerpo y manejo de desechos contaminados, asimismo para la dimensión riesgo ergonómico los indicadores fueron: postura corporal, permanencia de pie y postura forzada, por su parte la dimensión riesgo físico sus indicadores fueron: el ruido, iluminación y radiaciones, de igual forma para la dimensión riesgo químico los indicadores fueron: condiciones de temperatura, uso de desinfectantes de alto y bajo nivel, uso de antisépticos y medicamentos tóxicos, de igual modo para la dimensión riesgo Psicosocial los indicadores fueron: carga laboral, multiempleo, trabajo bajo presión y clima organizacional en el servicio.

##### **Escala de Medición**

Politómica Ordinal.

**Tabla 1**

*Tabla de operacionalización de la variable riesgo ocupacional.*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/rango
<b>Riesgo ocupacional</b>	<b>D<sub>1</sub>:</b> Riesgo Biológico	▪ Material punzo cortante	01	<b>Ordinal (Escala de Likert)</b> 1= Nunca 2= Algunas veces 3= Siempre	Deficiente (17-27)
		▪ Manejo de líquidos que emana el cuerpo	02		
		▪ Manejo de desechos contaminados	03		
	<b>D<sub>2</sub>:</b> Riesgo Ergonómico	▪ Postura corporal	04		
		▪ Permanencia de pie	05		
		▪ Posturas forzadas	06		
	<b>D<sub>3</sub>:</b> Riesgo Físico	▪ Ruido	07		
		▪ Iluminación	08		
		▪ Radiaciones	09		
	<b>D<sub>4</sub>:</b> Riesgo Químico	▪ Condiciones de temperatura	10		
		▪ Uso de desinfectantes de alto y bajo nivel	11		
		▪ Uso de antisépticos	12		
		▪ Medicamentos tóxicos	13		
	<b>D<sub>5</sub>:</b> Riesgo Psicosocial	▪ Carga laboral	14		
		▪ Multiempleo	15		
		▪ Trabajo bajo presión	16		
		▪ Clima organizacional en el servicio	17		

## **Variable desempeño profesional**

### **Definición conceptual**

Se define como el desenvolvimiento de las personas donde se ve reflejado las aptitudes, inclinaciones y necesidades en relación con los objetivos de la empresa, con el intento de obtener un resultado concreto Morales & Velandia (1999).

### **Definición operacional**

La variable desempeño profesional se desglosa en las siguientes dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamiento contraproducente las mismas que corresponden a lo señalado por Gabini Sebastián (2018).

## indicadores

los indicadores de la dimensión desempeño en la tarea fueron: fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios, Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas, Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes, cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran, en mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr, trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados, seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo. Asimismo, para la dimensión desempeño en el contexto los indicadores fueron: planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma, trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas, participé activamente de las reuniones laborales, mi planificación laboral fue óptima. De igual modo la dimensión comportamientos contraproducentes, los indicadores fueron: me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo, comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros, agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo, Me concentré en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarme en las cosas positivas, comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa, Gabini & Salessi (2016).

## Escala de Medición

Politómica Ordinal

**Tabla 2**

*Tabla de operacionalización de la variable desempeño profesional.*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/rango
<b>Desempeño profesional</b>	<b>D<sub>1</sub>:</b> Desempeño de tarea	▪ Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	<b>01</b>	<b>Ordinal (Escala de Likert)</b> 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Deficiente (16-37)
		▪ Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	<b>02</b>		Regular (38-58)
		▪ Cuando pude realicé	<b>03</b>		Eficiente (59-80)

---

	tareas laborales desafiantes	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran <b>04</b></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr <b>05</b></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados <b>06</b></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo. <b>07</b></li> </ul>	
	<hr/>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma <b>08</b></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas <b>09</b></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participé activamente de las reuniones laborales <b>10</b></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mi planificación laboral fue óptima. <b>11</b></li> </ul>	
	<hr/>	
<b>D<sub>2</sub>:</b> Desempeño en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Me quejé de asuntos sin importancia en el Trabajo <b>12</b></li> </ul>	
<b>D<sub>3</sub>:</b> Comportamiento o contraproducente		

---

- 
- Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros 13
  - Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo 14
  - Me concentré en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarme en las cosas positivas 15
  - Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa. 16
- 

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población estuvo conformada por ciento veinte trabajadores que laboran en las distintas sedes del laboratorio clínico privado.

#### **Criterios de inclusión**

Personal que lleva laborando más de seis meses en la empresa.

#### **Criterio de exclusión**

Personal que no pertenece al área de salud.

#### **Muestra**

Se trabajó con todos los colaboradores que estuvieron de acuerdo en participar en este estudio y que cumplían los criterios de inclusión y exclusión.

## **Muestreo**

Será de tipo no probabilístico.

## **Unidad de análisis**

En el presente estudio se consideró, a los trabajadores que laboran en el laboratorio clínico privado de la ciudad de Lima.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Ficha de instrumento para la variable factores de riesgo ocupacional**

<b>Denominación:</b>	Factores de riesgo
<b>Autor original:</b>	Ávila Gambini, Rosario del Pilar (2016)
<b>Dimensiones:</b>	5 dimensiones (D1= riesgo biológico; D2= riesgo ergonómico; D3= riesgo físico; D4= riesgo químico; D5= riesgo psicosocial)
<b>Escala de medición:</b>	Politómica [Likert. 1 = Muy en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Indiferente; 4 = De acuerdo; 5 = Muy de acuerdo)

**Tiempo de toma datos:** 10 a 15 minutos por persona.

#### **Confiabilidad:**

se empleó una prueba piloto donde se encuestó a 15 trabajadores, en donde los resultados obtenidos fueron procesados por el método de Alfa de Cronbach, consiguiendo el valor de 0,783 el cual nos indica que el instrumento utilizado es confiable según lo indica Hernández & Mendoza (2018).

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	17

**Fuente:** Resultado de Alfa de Cronbach.

## Ficha de instrumento para la variable desempeño laboral

<b>Denominación:</b>	Escala de desempeño laboral individual
<b>Autor original:</b>	Koopmans et al. (2013)
<b>Modificación:</b>	Gabini y Salessi (2016)
<b>Dimensiones:</b>	3 dimensiones (D1= desempeño en la tarea; D2= desempeño en el contexto; D3= comportamientos contraproducentes)
<b>Escala de medición:</b>	Politómica [Likert. 1 = Muy en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Indiferente; 4 = De acuerdo; 5 = Muy de acuerdo)

**Tiempo de toma datos:** 10 a 15 minutos por persona.

### Confiabilidad:

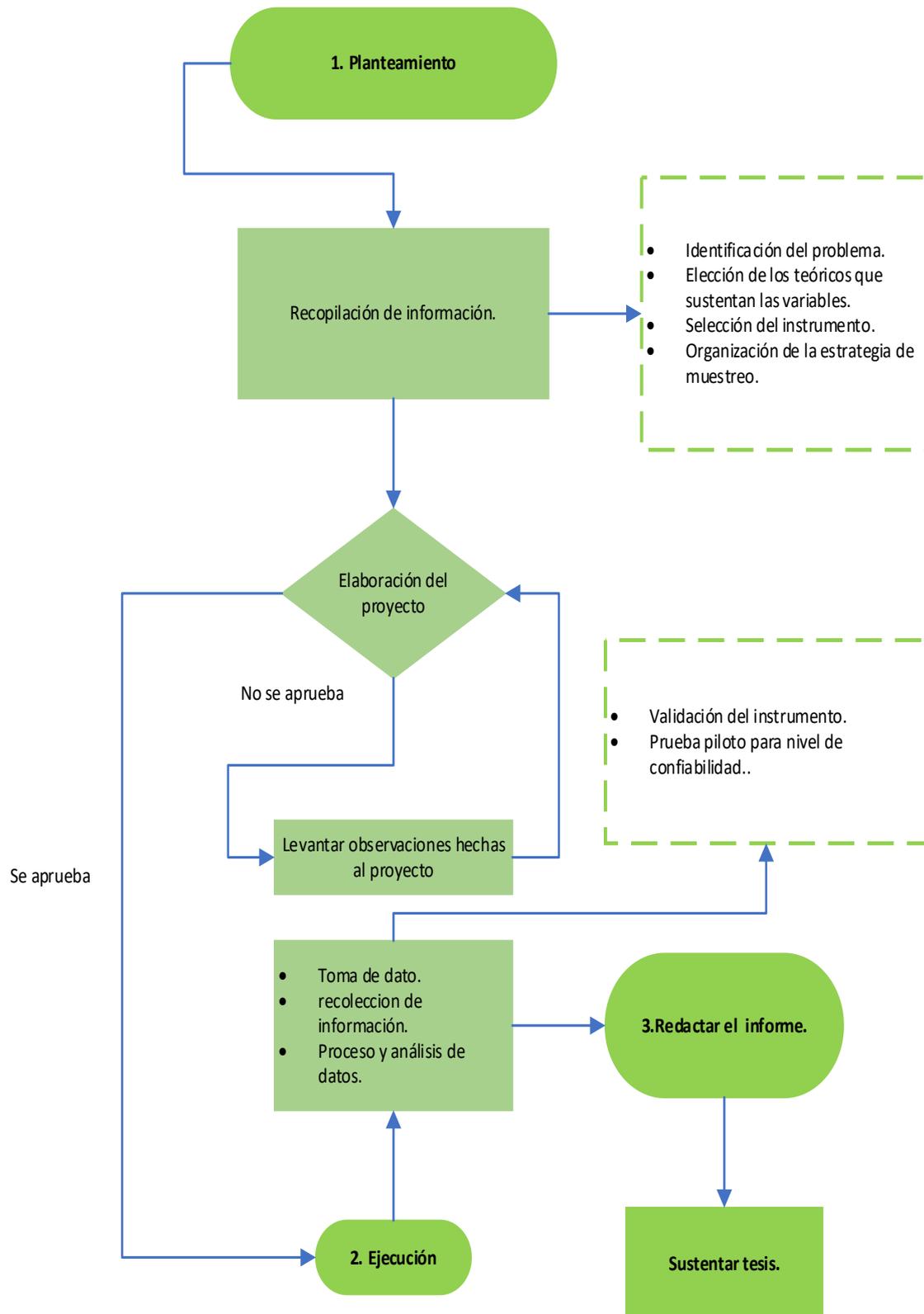
se empleó una prueba piloto donde se encuestó a 15 trabajadores, en donde los resultados obtenidos fueron procesados por el método de Alfa de Cronbach, consiguiendo el valor de 0,715 el cual nos indica que el instrumento utilizado es confiable según lo indica Hernández & Mendoza (2018).

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	16

**Fuente:** Resultado de Alfa de Cronbach.

### 3.5 Procedimiento



### **3.6 Método de análisis de datos**

Los datos se analizaron mediante la herramienta estadística IBM SPSS®.

Luego de la toma de datos, la información se vació a una hoja de cálculo MS Excel®, allí se determinaron los puntajes parciales de las dimensiones para luego exportarlo a la herramienta IBM SPSS® versión 25. En este software se calcularon las frecuencias que se presentaron mediante tablas y gráficas de estadísticas descriptivas, para el análisis inferencial se empleó la prueba Rho Spearman.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

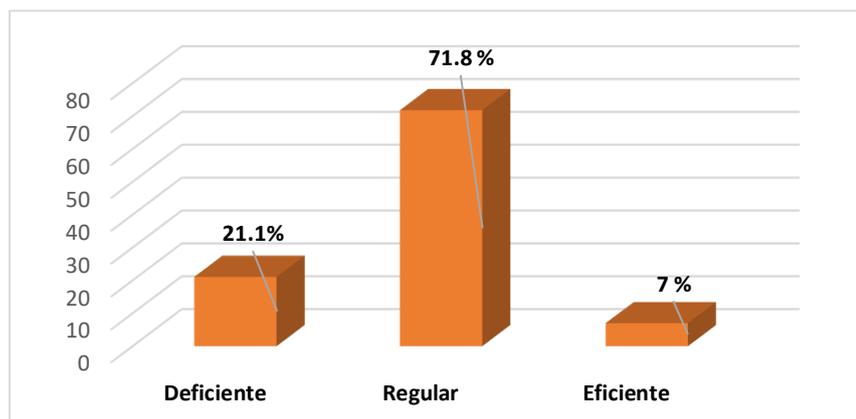
**Tabla 3**

*Estadístico descriptivo de la variable riesgos ocupacionales del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.*

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Deficiente	15	21,1
	Regular	51	71,8
	Eficiente	5	7
	Total	71	100

**Figura 1**

*Distribución de frecuencia de la variable riesgos ocupacionales.*



#### **Interpretación:**

En la figura 1 se observa que el 21,1% de los encuestados refirieron que los riesgos ocupacionales son abordados por la empresa de una forma deficiente, el 71,8% de una manera regular mientras que solo el 7% menciono que esta variable es abordada de forma eficiente.

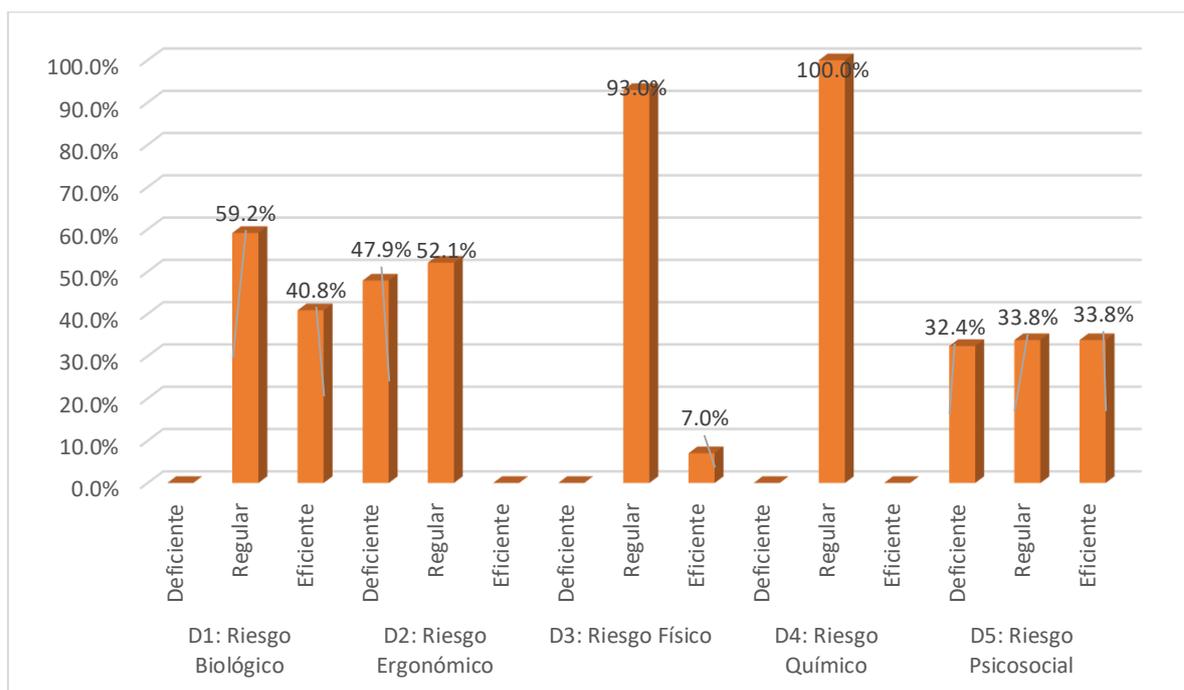
**Tabla 4**

*Estadístico descriptivo de las dimensiones de la variable riesgos ocupacionales del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.*

		Recuento	% de N tablas
<b>D1: Riesgo Biológico</b>	Deficiente	0	0,0%
	Regular	42	59,2%
	Eficiente	29	40,8%
<b>D2: Riesgo Ergonómico</b>	Deficiente	34	47,9%
	Regular	37	52,1%
	Eficiente	0	0,0%
<b>D3: Riesgo Físico</b>	Deficiente	0	0,0%
	Regular	66	93,0%
	Eficiente	5	7,0%
<b>D4: Riesgo Químico</b>	Deficiente	0	0,0%
	Regular	71	100,0%
	Eficiente	0	0,0%
<b>D5: Riesgo Psicosocial</b>	Deficiente	23	32,4%
	Regular	24	33,8%
	Eficiente	24	33,8%

**Figura 2**

*Estadístico descriptivo de las dimensiones de la variable riesgos ocupacionales del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.*



### Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4 se puede analizar que la primera dimensión tiene una medición de 59.2% afirmando que el riesgo biológico se maneja de manera regular, mientras que el 40.8% afirma que el riesgo biológico se maneja de manera eficiente, con respecto a la segunda dimensión el 52.1% de los encuestados afirman que el riesgo ergonómico se maneja de manera regular, mientras el 47.9% indica que el manejo deficiente, en cuanto a la tercer dimensión el 93% indicó que el riesgo físico se maneja de manera regular, mientras el 7% menciona que es eficiente, respecto a la cuarta dimensión el 100% de los encuestados mencionó que se maneja de manera regular el riesgo químico y por último en la quinta dimensión según la tabla el 33.8% de los trabajadores encuestados nos indicó que el riesgo psicosocial se maneja de manera regular y eficiente, mientras el 32.4% mencionó que este tipo de riesgo tiene un manejo deficiente.

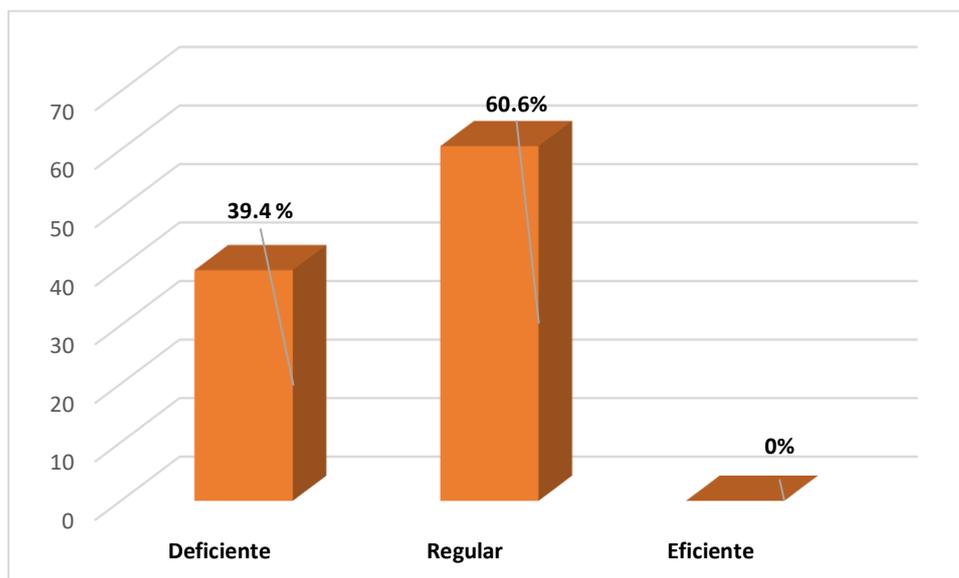
### Tabla 5

*Estadístico descriptivo de la variable desempeño profesional del personal de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.*

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Deficiente	28	39,4
	Regular	43	60,6
	Eficiente	0	0
<b>Total</b>		71	100

**Figura 3**

*Estadístico descriptivo de la variable desempeño profesional del personal de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.*



**Interpretación:**

En la figura 4 se observa que el 39,4% de los encuestados refirieron que el desempeño profesional es abordado de una forma deficiente, mientras que el 60,6% afirman que se maneja de una manera regular.

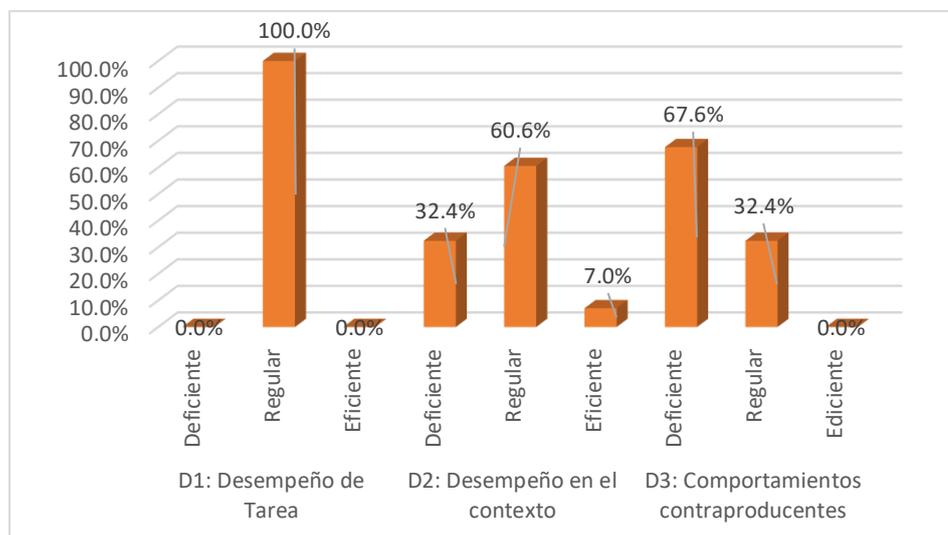
**Tabla 6**

*Estadístico descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño profesional del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.*

		Recuento	% de N tablas
<b>D1: Desempeño de Tarea</b>	Deficiente	0	0,0%
	Regular	71	100,0%
	Eficiente	0	0,0%
<b>D2: Desempeño en el contexto</b>	Deficiente	23	32,4%
	Regular	43	60,6%
	Eficiente	5	7,0%
<b>D3: Comportamientos contraproducentes</b>	Deficiente	48	67,6%
	Regular	23	32,4%
	Eficiente	0	0,0%

**Figura 4**

*Estadístico descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño profesional del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.*



**Interpretación:**

De acuerdo a la figura 5 se puede analizar que la primera dimensión tiene una medición al 100% afirmando que el desempeño de tareas se maneja de manera regular, en cuanto a la segunda dimensión el 32,4% de los encuestados afirmaron que el desempeño en el contexto se maneja de manera deficiente, mientras el 60,6 % indica que el manejo es regular, con respecto a la tercer dimensión el 67,6% nos indicó que los comportamientos contraproducentes se maneja de manera deficiente, mientras el 32,4% menciono que es regular.

## 4.2 Resultados referenciales.

### Hipótesis General

- H1: Existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.
- H0: No existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022.

**Tabla 7**

*Prueba de correlación Rho Spearman para medir la relación entre la variable riesgos ocupacionales y el desempeño profesional del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022*

		Riesgos Ocupacionales	Desempeño Profesional
Rho de Spearman	Riesgos Ocupacionales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,250*
		N	71
	Desempeño Profesional	Coefficiente de correlación	-,250*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	71

### Interpretación:

Se observó que la significancia obtenida fue menor que el nivel propuesto ( $P=0.035 < 0.05$ ) teniendo evidencia para poder rechazar la hipótesis nula, esto concluye que existe una relación entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022. Observando el coeficiente de correlación, se obtuvo de estas variables el valor de -0.250 lo que nos dice que existe una relación inversa entre ambas variables.

## **Hipótesis específicas**

H1.1. Existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales químicos en el personal mencionado.

H1.0. No existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales químicos en el personal mencionado.

H2.1. Existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales físicos en el personal referido.

H2.0. No existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales físicos en el personal referido.

H3.1. Existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales biológicos en el personal mencionado.

H3.0. No existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales biológicos en el personal mencionado.

H4.1. Existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales ergonómicos en el personal referido.

H4.0. No existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales ergonómicos en el personal referido.

H5.1. Existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales psicosociales en el personal mencionado.

H5.0. No existe relación significativa entre el desempeño profesional y los factores de riesgos ocupacionales psicosociales en el personal mencionado.

**Tabla 8**

*Prueba de correlación Rho Spearman para medir la relación entre las dimensiones variable riesgos ocupacionales frente al desempeño profesional del personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022*

		D1: Riesgo Biológico	D2: Riesgo Ergonómico	D3: Riesgo Físico	D4: Riesgo Químico	D5: Riesgo Psicosocial	Desempeño Profesional
Rho de Spearman	D1: Riesgo Biológico	Coeficiente de correlación	1,000	-0,064	,331**	,655**	,377**
		Sig. (bilateral)		0,597	0,005	0,000	0,001
		N	71	71	71	71	71
	D2: Riesgo Ergonómico	Coeficiente de correlación	-0,064	1,000	,264*	-,504**	-,485**
		Sig. (bilateral)	0,597		0,026	0,000	0,001
		N	71	71	71	71	71
	D3: Riesgo Físico	Coeficiente de correlación	,331**	,264*	1,000	0,007	-,341**
		Sig. (bilateral)	0,005	0,026		0,953	0,004
		N	71	71	71	71	71
	D4: Riesgo Químico	Coeficiente de correlación				1,000	,298*
		Sig. (bilateral)				0,000	0,012
		N	71	71	71	71	71
	D5: Riesgo Psicosocial	Coeficiente de correlación	,655**	-,504**	-0,007		1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,953		0,012
		N	71	71	71	71	71
Desempeño Profesional	Coeficiente de correlación	,377**	-,485**	-,341**	,298*		
	Sig. (bilateral)	0,001	0,001	0,004	0,012		
	N	71	71	71	71	71	

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observa en el primer resultado el valor obtenido fue ( $p=0.001 < 0,05$ ) lo que evidencia en rechazar la hipótesis nula, afirmando que hay relación significativa entre los riesgos biológicos y el desempeño profesional, a la vez se observó el coeficiente de correlación donde se observa el valor de 0,377 siendo un valor positivo, interpretándose que el desempeño profesional se relaciona directamente con los riesgos biológicos, en el segundo resultado el valor obtenido fue ( $p=0.001 < 0,05$ ) lo que evidencia en rechazar la hipótesis nula, afirmando que hay relación significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño profesional, a la vez se observó el coeficiente de correlación donde se observa el valor de -0,485 siendo un valor negativo, lo que nos dice que existe

una relación inversa entre dimensión y la variable, con el tercer resultado el valor obtenido fue ( $p=0.004<0,05$ ) lo que evidencia en rechazar la hipótesis nula, afirmando que hay relación significativa entre los riesgos físicos y el desempeño profesional, a la vez se observó el coeficiente de correlación donde se observa el valor de  $-0,341$  siendo un valor negativo, interpretándose que existe una relación inversa entre dimensión y la variable, en el cuarto resultado nos indica que los riesgos químicos no tienen un valor significativo indicando que no existe una correlación lineal y en el quinto resultado el valor obtenido fue ( $p=0.012<0,05$ ) lo que evidencia en rechazar la hipótesis nula, afirmando que hay relación significativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño profesional, a la vez se observó el coeficiente de correlación donde se observa el valor de  $0,298$  siendo un valor positivo, interpretándose que el desempeño profesional se relaciona directamente con los riesgos psicosociales.

## V. DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general se pudo determinar que hubo una significancia debido a que el valor obtenido fue menor que el nivel propuesto teniendo evidencia para indicar que hay una relación entre ambas variables, estos datos obtenidos pueden ser corroborados en el trabajo de Garay & Velásquez, (2020) donde manifestó que existe una limitada gestión de prevención de riesgos lo cual repercute en la salud de los colaboradores, al igual que Livia, (2019) donde hace referencia que el clima laboral influye mucho en el desempeño profesional debido a que del grupo encuestado el 38,3% manifestaron que es importante mejorar el clima laboral para que ocurra una mejora en el desempeño profesional.

Con respecto a las hipótesis específicas Se observó que los riesgos biológicos, físicos, ergonómicos, psicosociales guardan una relación directa y significativa con el desempeño profesional y esto se puede constatar en el trabajo de Garay & Velásquez, (2020) donde manifestó que existe una limitada gestión de prevención de riesgos lo cual repercute en la salud de los colaboradores, de igual manera Bravo (2021) en su trabajo publicado con relación a los factores que se ven afectados ante un riesgo psicosocial que repercute en la salud mental de los trabajadores del sector salud, donde se tuvo como resultado que la sobre carga laboral, el ritmo de trabajo y las jornadas laborales son los factores principales en el aumento del riesgo psicosocial conllevando a que aparezca la ansiedad y el estrés lo cual podría trascender a un problema de salud mental.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe una relación significativa directa ( $p=0.035<0,05$ ) entre la variable riesgos ocupacionales y el desempeño profesional señalando que a medida aumente los riesgos ocupacionales, el desempeño profesional disminuirá. ( $r=-0.250$ )
- Segunda.** Existe una relación significativa directa ( $p=0.001<0,05$ ) entre los riesgos biológicos y el desempeño profesional señalando que a medida aumente el desempeño laboral, los riesgos biológicos aumentaran. ( $r=0,377$ )
- Tercera.** Existe una relación significativa directa ( $p=0.001<0,05$ ) entre los riesgos ergonómicos y el desempeño profesional señalando que a medida aumente los riesgos ergonómicos, el desempeño profesional ira disminuyendo. ( $r=-0,485$ )
- Cuarta.** Existe una relación significativa directa ( $p=0.004<0,05$ ) entre los riesgos físicos y el desempeño profesional señalando que a medida incremente los riesgos físicos, el desempeño profesional ira descendiendo. ( $r=-0,341$ )
- Quinta.** No existe una correlación lineal entre la dimensión riesgos químicos y la variable desempeño profesional.
- Sexta.** Existe una relación significativa directa ( $p=0.012<0,05$ ) entre los riesgos psicosociales y el desempeño profesional señalando que a medida incremente el desempeño laboral, los riesgos psicosociales aumentaran. ( $r=0,298$ )

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** se recomienda al coordinador del laboratorio clínico privado, encontrar el motivo por el cual el indicador referente al riesgo ergonómico y psicosocial se encuentra bajo para así poder dar una solución adecuada para el beneficio de los colaboradores.

**Segunda.** Se recomienda al coordinador reforzar más el punto referente al riesgo biológico, debido a que es un factor muy importante en el área del laboratorio por estar siempre en contacto con fluidos biológicos.

**Tercera.** Se recomienda hacer un estudio más a fondo con respecto al riesgo psicosocial debido a que según el estudio es uno de los factores con mayor puntuación crítica tiene.

**Cuarta.** Se recomienda al coordinador evaluar el ambiente laboral para así minimizar los riesgos físicos, debido que según el estudio es uno de los puntos donde se obtuvo resultados deficientes con mayor significancia.

**Quinta.** Se recomienda a la empresa poner énfasis en el desempeño laboral de sus colaboradores y para que eso ocurra se debe minimizar los riesgos ocupacionales que sus trabajadores padecen día a día.

## Referencia

- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N., & Guízar, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Scientia*, 10(21), 423–440.  
<https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Arévalo, P. R. F. (2019). Enfoque integrado de la administración en Salud, Seguridad Ocupacional y Ambiente en los Laboratorios Clínicos. *Revista Del Instituto de Investigación de La Facultad de Minas, Metalurgia y Ciencias Geográficas*, 22(43), 81–92.  
<https://doi.org/10.15381/iigeo.v22i43.16692>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103.  
<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bravo, S., & Díaz, D. (2016). Riesgo biológico en Instituciones de salud: control y precauciones en la atención a pacientes. *Revista Científica Villa Clara*, 20(2), 102. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30432016000200012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432016000200012)
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 155–159. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300155>
- Cedeño, V., Freire, S., Carrera, E., & Panta, C. (2018). Riesgo laboral en trabajadores de salud del sector público. *Revista Científica de Investigación Actualización Del Mundo de Las Ciencias.*, 2(3).  
<https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/124/125>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los Recursos Humanos* (M.-H. Interamericana (ed.); 5th ed.).

- conexión ESAN. (2020, July). Salud ocupacional: la prevención como clave de la gestión de riesgos. *Conexión ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/07/salud-ocupacional-la-prevencion-como-clave-de-la-gestion-de-riesgos/>
- Cortez, R., & García, A. (2011). Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, 38(69), 81–100.  
<https://doi.org/10.21678/apuntes.69.632>
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18.  
<https://doi.org/10.37135/EE.04.09.03>
- Díaz, J., & De La Cruz, M. (2017). Riesgo biológico del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao, Perú. *Revista Enfermería Herediana*, 10(1), 54.  
<https://doi.org/10.20453/renh.v10i1.3132>
- Figuroa, A., & Hernández, J. (2021). Hospital security. A vision of multidimensional security. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 154–163. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3490>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validation of the job performance scale in argentinean workers. *Revista Evaluar*, 16(1), 10–26.
- Gabini Sebastián. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral* (Teseo (ed.)).
- Garay, G., & Velásquez, S. (2020). Gestión de la prevención de riesgos en el trabajo y el estado de salud autopercebida. *Gaceta Científica*, 6(1), 41–53.  
<https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.721>
- García, Y., Martínez, M., Rivera, M., & Gutiérrez, G. (2016). Satisfacción laboral del Personal de enfermería en dos Instituciones De Salud Públicas: Caso Hidalgo, México. *AdministrativaCiencia*, 0(1), 26–42.  
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

- González-Hernández, I. J., Téllez-Hernández, N., & Castillo-Castillo, J. (2021). Evolución de la Seguridad y Salud Ocupacional. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 8(16), 66–67. <https://doi.org/10.29057/escs.v8i16.7086>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(4), 13–26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guillén, M. (2006). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 22(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192006000400008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400008)
- Heinrich, H. W. (1931). *Industrial accident prevention* (M. Hill (ed.); 1st ed.). [https://openlibrary.org/books/OL6754051M/Industrial\\_accident\\_prevention](https://openlibrary.org/books/OL6754051M/Industrial_accident_prevention)
- Hern, R., & Casta, B. (2018). Análisis en el sector salud acerca de la seguridad y salud en el trabajo Analysis in the health sector about occupational safety and health. *Revista I+D En Tic*, 8(2), 12–20. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/identific/article/view/2949>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta). McGRAW-HILL.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). *Prevención de riesgos laborales vs. COVID-19*. 55. <https://www.insst.es/espacio-campana-covid-19>.
- Klingner, D. E., & Nalbandian, J. (2002). *La administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias*. (McGraw-Hill (ed.); Cuarta edi). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Knowlwa, Leighton, & Stinsion. (1997). Indicadores Medicion Desempeno Sistema Salud. *Iniciativa Reforma Sector Salud*, 67.

[https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2010/06-Indicadores\\_Medicion\\_Desempeno\\_Sistema\\_Salud.pdf](https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2010/06-Indicadores_Medicion_Desempeno_Sistema_Salud.pdf)

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, *48*(2), 229–238.

<https://doi.org/10.3233/WOR-131659>

Livia, S. R. (2019). Vista de Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de La Salud*, *1*(4), 191–196.

<https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, *3*(2), 157–189.

[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)

López, A., Cuenca, A., Bajaña, J., Merino, K., López, S., & Bravo, D. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(5), 8018–8035. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.887](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887)

Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, *62*(1), 87–95. <https://doi.org/10.21149/10247>

Martínez, E., & Martínez, F. (2009). *Capacitación por Competencia*.

<https://pdfslide.tips/documents/capacitacion-por-competencia-principios-y-metodos-55888f7b669aa.html?page=1>

Mesa, R. R. (2019). Seguridad Y Salud En El Trabajo. *Tratado Sobre Seguridad Social*, *29783*, 643–667. <https://doi.org/10.2307/j.ctvswx8sw.13>

Ministerio de trabajo. (2021). Política Y Plan Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo 2017-2021. *Article*, 122-undefined.

[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica\\_nacional\\_SST\\_2017\\_2021.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf)

- MINSA. (2005). Manual De Salud Ocupacional. In *Dirección General de Salud Ambiental, Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional y auspiciada por la OPS/OMS*.
- Morales, J., & Velandia, N. (1999). *SALARIOS Estrategias y Sistema Salarial o de Compensación* (McGraw Hill (ed.)).
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Narváez, M., Morillo, J., & Imbaquingo, A. (2021). Factores de riesgo físicos y psicológicos relacionados con COVID-19 del personal del Centro de Salud Tulcán Sur. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(1), 1–15.  
<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com>
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2017). *Occupational Risk Assessment*. Centers for Disease Control and Prevention.  
<https://www.cdc.gov/niosh/topics/riskassessment/default.html>
- OIT. (2021a). *Business, Occupational Safety and Health*. Business, Occupational Safety and Health. [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_OSH\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/WCMS_DOC_ENT_HLP_OSH_EN/lang--en/index.htm)
- OIT. (2021b). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. Salud y Seguridad En Trabajo En América Latina y El Caribe.  
<https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>
- OMS. (2007). 60<sup>a</sup> Asamblea mundial de la salud, OMS. *WHA60.26*, 66–111.  
[https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHASSA\\_WHA60-Rec1/S/WHASS1\\_WHA60REC1-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHASSA_WHA60-Rec1/S/WHASS1_WHA60REC1-sp.pdf)
- PCM-Perú. (2012, August 20). Reglamento de seguridad y salud en el trabajo. D.S. 005-2012-TR. *El Peruano*, 44864–448706.  
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>

- Pence, M. A. (2018). *Guía para el Control de Infecciones Asociadas a la Atención en Salud*. International Society For Infectious Diseases.  
<https://isid.org/guia/prevencion/laboratorio/>
- Perú21. (2020, February 5). Perú es el país con mayor tasa de accidentes en Latinoamérica. *Perú21*. <https://peru21.pe/vida/salud/peru-es-el-pais-con-mayor-tasa-de-accidentes-en-latinoamerica-noticia/>
- Raraz, J., Allpas, H., Torres, F., Cabrera, W., Alcántara, L., Ramos, R., Aldea, F., Colona, V., & Rarazl, O. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 335–345.  
<https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I2.3608>
- Rodriguez, M. (2016). Vigilancia de la salud de los trabajadores en el contexto de la prevención de riesgos laborales. calidad y utilidad preventiva de los exámenes de salud. *Universitat de Girona*, 1–215.  
<http://hdl.handle.net/10803/396181>
- Rosales Armas, M., Abanto Zorrilla, M. J., Jaime, L. S., & Luna Hernández, M. J. (2021). Riesgos Laborales Para La Salud Ocupacional Del Personal Asistencial, En Los Servicios De Medicina Interna, Hospital De Cercado De Lima, 2020. In *Revista Iberoamericana de educación*.  
<https://doi.org/10.31876/ie.vi.108>
- Santiago, I. (2003). Contaminación por agentes químicos. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, 26(SUPPL. 1), 181–190.  
<https://doi.org/10.4321/s1137-66272003000200011>
- Sinisterra, L. G. L., & Ortega, A. C. (2019). Percepción de riesgo laboral del personal de salud en la Región Metropolitana de Salud. Panamá. *Revista Médica de Panamá*, 39(3).  
<https://doi.org/10.37980/IM.JOURNAL.RMDP.2019815>
- Tejedor, V. (2019). La evaluación del desempeño incrementa la calidad en la atención en las empresas de servicios. *Revista FAECO Sapiens*, 4(1), 27–42. [https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens/article/view/703](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/703)

**ANEXOS:**

**Matriz de Consistencia**

**Título:** Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño profesional en el personal de salud del laboratorio clínico privado, Lima - 2022.

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022?</p> <p><b>Problema específico</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales químicos en el personal mencionado?, ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales físicos en el personal referido?, ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales biológicos en el personal</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>determinar el nivel de relación que existe entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022</p> <p><b>Objetivo Específico</b></p> <p>determinar el nivel de relación que existe entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales químicos en el personal mencionado, determinar el nivel de relación que existe entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales físicos en el personal referido, determinar el nivel de relación que existe entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales biológicos en</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>existe relación significativa entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022</p> <p><b>Hipótesis Específico</b></p> <p>existe relación significativa entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales químicos en el personal mencionado, existe relación significativa entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales físicos en el personal referido, existe relación significativa entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales biológicos en el personal mencionado, existe relación significativa entre el</p>	<p><b>Variable 01:</b> Riesgo ocupacional</p> <p><b>Variable 02:</b> Desempeño profesional</p>	<p><b>Método de investigación</b></p> <p>La investigación es de tipo descriptiva y correlacional.</p> <p><b>Población y muestra</b>  <b>Población</b>                      está conformada por ciento veinte trabajadores.  <b>Muestra</b>                      Se trabajó con todos los colaboradores que estuvieron de acuerdo en participar en este estudio y que cumplían los criterios de inclusión y exclusión.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos 1</b>  <b>Técnicas:</b>                      Encuesta  <b>Instrumento:</b>                      Factores de riesgo  <b>Autor:</b>                      Ávila Gambini, Rosario del Pilar  <b>Año:</b>                      2016</p>

<p>mencionado?, ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales ergonómicos en el personal referido? y ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales psicosociales en el Personal mencionado?</p>	<p>el personal mencionado, determinar el nivel de relación que existe entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales ergonómicos en el personal referido y determinar el nivel de relación que existe entre el desempeño profesional y los riesgos ocupacionales psicosociales en el personal mencionado.</p>	<p>desempeño profesional y los riesgos ocupacionales ergonómicos en el personal referido, existe relación del desempeño profesional y los riesgos ocupacionales psicosociales en el personal mencionado.</p>		<p><b>Técnicas e instrumentos 2</b>  <b>Técnicas:</b>  Encuesta  <b>Instrumento:</b>  Escala de desempeño laboral individual  <b>Autor:</b>  Koopmans et al.  <b>Modificación:</b>  Gabini y Salessi  <b>Año:</b>  2016</p>
---	---	--	--	---

**Tabla 1**

*Tabla de operacionalización de la variable riesgo ocupacional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
<b>Riesgo ocupacional</b>	La variable riesgo ocupacional se definió como el conjunto de factores ya sean químicos, físicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales que actúan sobre el colaborador cuya interacción produciría que estos factores den lugar a una enfermedad ocupacional (Cedeño et al., 2018).	La variable riesgo ocupacional se desglosa en las siguientes dimensiones: factores de riesgo químicos, factores de riesgo físico, factores de riesgo biológico y factores de riesgo psicosociales, las mismas que corresponden a lo señalado en el manual De salud Ocupacional (MINSA, 2005).	<b>D<sub>1</sub>:</b> Riesgo Biológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Material punzo cortante</li> <li>▪ Manejo de líquidos que emana el cuerpo</li> <li>▪ Manejo de desechos contaminados</li> </ul>	Deficiente (17-39)
			<b>D<sub>2</sub>:</b> Riesgo Ergonómico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Postura corporal</li> <li>▪ Permanencia de pie</li> <li>▪ Posturas forzadas</li> </ul>	
			<b>D<sub>3</sub>:</b> Riesgo Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ruido</li> <li>▪ Iluminación</li> <li>▪ Radiaciones</li> </ul>	Regular (40-62)
			<b>D<sub>4</sub>:</b> Riesgo Químico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condiciones de temperatura</li> <li>▪ Uso de desinfectantes de alto y bajo nivel</li> <li>▪ Uso de antisépticos</li> <li>▪ Medicamentos tóxicos</li> </ul>	Eficiente (63-85)
			<b>D<sub>5</sub>:</b> Riesgo Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Carga laboral</li> <li>▪ Multiempleo</li> <li>▪ Trabajo bajo presión</li> <li>▪ Clima organizacional en el servicio</li> </ul>	

**Tabla 2**

*Tabla de operacionalización de la variable desempeño profesional.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
<b>Desempeño profesional</b>	Se define como el desenvolvimiento de las personas donde se ve reflejado las aptitudes, inclinaciones y necesidades en relación con los objetivos de la empresa, con el intento de obtener un resultado concreto Morales & Velandia (1999).	La variable desempeño profesional se desglosa en las siguientes dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamiento contraproducente las mismas que corresponden a lo señalado por Gabini Sebastián (2018).	<b>D<sub>1</sub>:</b> Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios</li> <li>▪ Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas</li> <li>▪ Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes</li> <li>▪ Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran</li> <li>▪ En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr</li> <li>▪ Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados</li> <li>▪ Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.</li> </ul>	Deficiente (16-37)
			<b>D<sub>2</sub>:</b> Desempeño en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma</li> <li>▪ Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas</li> <li>▪ Participé activamente de las reuniones laborales</li> <li>▪ Mi planificación laboral fue óptima.</li> </ul>	Regular (38-58)
			<b>D<sub>3</sub>:</b> Comportamiento contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Me quejé de asuntos sin importancia en el Trabajo</li> <li>▪ Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros</li> <li>▪ Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo</li> <li>▪ Me concentré en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarme en las cosas positivas</li> <li>▪ Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.</li> </ul>	Eficiente (59-80)

**ENCUESTA DE RECOLECCION DE DATOS**  
**riesgos ocupacionales y el desempeño profesional**

**Estimada (o) Sta.(Sra.) (Sr.):**

Estamos realizando la investigación sobre Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño profesional en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022. La presente encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo le agradecemos ser lo más sincero posible.

**Instrucciones:** Lea y marque con una X en el casillero de la respuesta que crea que es la correcta.

**Riesgos ocupacionales**

Para cada ítem, marcar con una “X” en el casillero correspondiente según la siguiente escala:

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

	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
<b>Riesgo biológico</b>						
1	Reencapsula las agujas hipodérmicas antes de descártalo en el recipiente especial					
2	Utiliza los elementos de protección personal al estar en contacto con fluidos corporales					
3	Descarta el material contaminado y no contaminado en la respectiva bolsa de color					
<b>Riesgo ergonómico</b>						
4	Aplica la postura corporal correcta al brindar confort al paciente					
5	La permanencia de pie en su unidad de trabajo es mas de 6 horas.					
6	Realiza posturas de trabajo forzadas de manera habitual causándole dolores musculo-tendinosos					
<b>Riesgo físico</b>						

7	Existe ruidos perturbadores en su entorno laboral causándole algún tipo de malestar					
8	La iluminación artificial en su unidad de trabajo es adecuada					
9	Utiliza medidas protectoras cuando se expone a radiaciones					
<b>Riesgo químico</b>						
10	La temperatura ambiental en su unidad laboral le causa algún malestar físico					
11	Utiliza los elementos de bioseguridad al estar en contacto con desinfectantes de alto y bajo nivel					
12	El uso de antiséptico le causa lesión en la piel					
13	Utiliza guantes de barrera y mascarillas al preparar productos tóxicos.					
<b>Riesgo psicosocial</b>						
14	Tiene sobre carga laboral en su unidad de trabajo					
15	Actualmente labora usted en más de una institución					
16	En su centro laboral, siente que trabaja bajo presión					
17	El clima organizacional en su servicio es adecuado					

## Desempeño profesional

Para cada ítem, marcar con una "X" en el casillero correspondiente según la siguiente escala:

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

ENUNCIADOS		1	2	3	4	5
<b>Desempeño de tarea</b>						
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
<b>Desempeño en el contexto</b>						
8	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
9	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
10	Participé activamente de las reuniones laborales					
11	Mi planificación laboral fue óptima.					
<b>Comportamientos contraproducentes</b>						
12	Me quejé de asuntos sin importancia en el Trabajo					
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
14	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					

15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					

## BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

### Variable: Riesgos Ocupacionales

sujeto	RO1	RO2	RO3	RO4	RO5	RO6	RO7	RO8	RO9	RO10	RO11	RO12	RO13	RO14	RO15	RO16	RO17
S01	2	3	3	1	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
S02	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2
S03	2	3	3	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
S04	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1
S05	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	1	3	3
S06	2	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2
S07	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1
S08	1	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1
S09	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
S10	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2
S11	3	3	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	1	3	3
S12	1	3	3	2	1	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	1	1
S13	1	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1
S14	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2
S15	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	3	3
S16	2	3	3	1	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
S17	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2
S18	2	3	3	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
S19	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1
S20	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	1	3	3
S21	2	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2
S22	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1
S23	1	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1

<b>S24</b>	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
<b>S25</b>	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2
<b>S26</b>	3	3	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	1	3	3
<b>S27</b>	1	3	3	2	1	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	1	1
<b>S28</b>	1	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1
<b>S29</b>	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2
<b>S30</b>	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	3	3
<b>S31</b>	2	3	3	1	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
<b>S32</b>	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2
<b>S33</b>	2	3	3	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
<b>S34</b>	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1
<b>S35</b>	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	1	3	3
<b>S36</b>	2	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2
<b>S37</b>	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1
<b>S38</b>	1	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1
<b>S39</b>	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
<b>S40</b>	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2
<b>S41</b>	3	3	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	1	3	3
<b>S42</b>	1	3	3	2	1	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	1	1
<b>S43</b>	1	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1
<b>S44</b>	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2
<b>S45</b>	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	3	3
<b>S46</b>	2	3	3	1	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
<b>S47</b>	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2
<b>S48</b>	2	3	3	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
<b>S49</b>	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1
<b>S50</b>	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	1	3	3

<b>S51</b>	2	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2
<b>S52</b>	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1
<b>S53</b>	1	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1
<b>S54</b>	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
<b>S55</b>	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2
<b>S56</b>	3	3	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	1	3	3
<b>S57</b>	1	3	3	2	1	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	1	1
<b>S58</b>	1	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1
<b>S59</b>	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2
<b>S60</b>	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	3	3
<b>S61</b>	2	3	3	1	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
<b>S62</b>	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2
<b>S63</b>	2	3	3	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
<b>S64</b>	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1
<b>S65</b>	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	1	3	3
<b>S66</b>	2	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2
<b>S67</b>	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1
<b>S68</b>	1	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1
<b>S69</b>	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
<b>S70</b>	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2
<b>S71</b>	3	3	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	1	3	3

**Variable: Desempeño Profesional**

<b>sujeto</b>	<b>DP1</b>	<b>DP2</b>	<b>DP3</b>	<b>DP4</b>	<b>DP5</b>	<b>DP6</b>	<b>DP7</b>	<b>DP8</b>	<b>DP9</b>	<b>DP10</b>	<b>DP11</b>	<b>DP12</b>	<b>DP13</b>	<b>DP14</b>	<b>DP15</b>	<b>DP16</b>
<b>S01</b>	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	3	1
<b>S02</b>	3	3	4	2	3	3	1	3	4	1	3	1	2	1	1	1
<b>S03</b>	4	2	3	3	4	3	2	4	4	1	4	1	3	2	2	3
<b>S04</b>	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4
<b>S05</b>	3	2	3	3	2	4	2	3	4	1	3	1	2	2	1	1
<b>S06</b>	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1
<b>S07</b>	3	2	3	2	3	4	1	2	4	1	1	1	4	2	3	2
<b>S08</b>	3	2	3	2	3	4	1	2	4	2	1	2	2	1	1	1
<b>S09</b>	3	2	4	3	3	3	2	3	3	1	3	1	5	1	3	2
<b>S10</b>	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	1	2	3	2	2
<b>S11</b>	4	2	3	2	4	5	2	4	5	1	4	2	3	1	2	2
<b>S12</b>	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1
<b>S13</b>	3	2	3	3	2	4	2	2	4	1	1	1	3	2	1	2
<b>S14</b>	3	3	3	2	2	5	2	2	5	1	2	1	4	2	3	2
<b>S15</b>	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4
<b>S16</b>	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	3	1
<b>S17</b>	3	3	4	2	3	3	1	3	4	1	3	1	2	1	1	1
<b>S18</b>	4	2	3	3	4	3	2	4	4	1	4	1	3	2	2	3
<b>S19</b>	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4
<b>S20</b>	3	2	3	3	2	4	2	3	4	1	3	1	2	2	1	1
<b>S21</b>	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1
<b>S22</b>	3	2	3	2	3	4	1	2	4	1	1	1	4	2	3	2
<b>S23</b>	3	2	3	2	3	4	1	2	4	2	1	2	2	1	1	1
<b>S24</b>	3	2	4	3	3	3	2	3	3	1	3	1	5	1	3	2

<b>S25</b>	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	1	2	3	2	2
<b>S26</b>	4	2	3	2	4	5	2	4	5	1	4	2	3	1	2	2
<b>S27</b>	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1
<b>S28</b>	3	2	3	3	2	4	2	2	4	1	1	1	3	2	1	2
<b>S29</b>	3	3	3	2	2	5	2	2	5	1	2	1	4	2	3	2
<b>S30</b>	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4
<b>S31</b>	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	3	1
<b>S32</b>	3	3	4	2	3	3	1	3	4	1	3	1	2	1	1	1
<b>S33</b>	4	2	3	3	4	3	2	4	4	1	4	1	3	2	2	3
<b>S34</b>	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4
<b>S35</b>	3	2	3	3	2	4	2	3	4	1	3	1	2	2	1	1
<b>S36</b>	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1
<b>S37</b>	3	2	3	2	3	4	1	2	4	1	1	1	4	2	3	2
<b>S38</b>	3	2	3	2	3	4	1	2	4	2	1	2	2	1	1	1
<b>S39</b>	3	2	4	3	3	3	2	3	3	1	3	1	5	1	3	2
<b>S40</b>	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	1	2	3	2	2
<b>S41</b>	4	2	3	2	4	5	2	4	5	1	4	2	3	1	2	2
<b>S42</b>	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1
<b>S43</b>	3	2	3	3	2	4	2	2	4	1	1	1	3	2	1	2
<b>S44</b>	3	3	3	2	2	5	2	2	5	1	2	1	4	2	3	2
<b>S45</b>	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4
<b>S46</b>	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	3	1
<b>S47</b>	3	3	4	2	3	3	1	3	4	1	3	1	2	1	1	1
<b>S48</b>	4	2	3	3	4	3	2	4	4	1	4	1	3	2	2	3
<b>S49</b>	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4
<b>S50</b>	3	2	3	3	2	4	2	3	4	1	3	1	2	2	1	1
<b>S51</b>	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1

<b>S52</b>	3	2	3	2	3	4	1	2	4	1	1	1	4	2	3	2
<b>S53</b>	3	2	3	2	3	4	1	2	4	2	1	2	2	1	1	1
<b>S54</b>	3	2	4	3	3	3	2	3	3	1	3	1	5	1	3	2
<b>S55</b>	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	1	2	3	2	2
<b>S56</b>	4	2	3	2	4	5	2	4	5	1	4	2	3	1	2	2
<b>S57</b>	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1
<b>S58</b>	3	2	3	3	2	4	2	2	4	1	1	1	3	2	1	2
<b>S59</b>	3	3	3	2	2	5	2	2	5	1	2	1	4	2	3	2
<b>S60</b>	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4
<b>S61</b>	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	3	1
<b>S62</b>	3	3	4	2	3	3	1	3	4	1	3	1	2	1	1	1
<b>S63</b>	4	2	3	3	4	3	2	4	4	1	4	1	3	2	2	3
<b>S64</b>	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4
<b>S65</b>	3	2	3	3	2	4	2	3	4	1	3	1	2	2	1	1
<b>S66</b>	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1
<b>S67</b>	3	2	3	2	3	4	1	2	4	1	1	1	4	2	3	2
<b>S68</b>	3	2	3	2	3	4	1	2	4	2	1	2	2	1	1	1
<b>S69</b>	3	2	4	3	3	3	2	3	3	1	3	1	5	1	3	2
<b>S70</b>	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	1	2	3	2	2
<b>S71</b>	4	2	3	2	4	5	2	4	5	1	4	2	3	1	2	2



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VERTIZ OSORES JACINTO JOAQUIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Factores de riesgos ocupacionales y el desempeño profesional en el personal de salud de un laboratorio clínico privado de Lima, 2022", cuyo autor es GARCIA PACHECO OMAR EDU, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VERTIZ OSORES JACINTO JOAQUIN <b>DNI:</b> 16735482 <b>ORCID</b> 0000-0003-2774-1207	Firmado digitalmente por: JVERTIZO el 06-08-2022 23:03:28

Código documento Trilce: TRI - 0397657