



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Riesgo laboral y productividad del personal de la salud en un centro
materno infantil, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Pimentel Ruiz, Giancarlo Rafael (orcid.org/0000-0001-9871-7437)

ASESORES:

Dr. Méndez Vergaray, Juan (orcid.org/0000-0001-7286-0534)

Dr. Salcedo Huarcaya, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

LIMA-PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, Emiliano y Yolanda, por ser siempre un apoyo constante, a mis hermanos, Jessica e Iván, por su generosidad, a mi esposa, Anya y mi hija, Brenda, por su apoyo incondicional, y finalmente, a Maya y Nala, por su compañía y paciencia.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Juan Méndez Vergaray, por su guía y paciencia y siempre buena disposición.

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de cumplir esta meta académica.

Al personal de la salud participante, por su paciencia y atención.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ VERGARAY JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Riesgo laboral y productividad del personal de la salud en un centro materno infantil, Lima 2023", cuyo autor es PIMENTEL RUIZ GIANCARLO RAFAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ VERGARAY JUAN DNI: 09200211 ORCID: 0000-0001-7286-0534	Firmado electrónicamente por: JMENDEZVE el 20- 12-2023 19:53:39

Código documento Trilce: TRI - 0698475





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PIMENTEL RUIZ GIANCARLO RAFAEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Riesgo laboral y productividad del personal de la salud en un centro materno infantil, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
GIANCARLO RAFAEL PIMENTEL RUIZ DNI: 42135094 ORCID: 0000-0001-9871-7437	Firmado electrónicamente por: GPIMENTEL el 15-12- 2023 19:02:23

Código documento Trilce: TRI - 0698472



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV RESULTADOS	18
V DISCUSIÓN	26
VI CONCLUSIONES	31
VII RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Características de la variable riesgo laboral del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023</i>	17
Tabla 2	<i>Frecuencia de la variable riesgo laboral del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023</i>	17
Tabla 3	<i>Frecuencia de las dimensiones de la variable riesgo laboral del personal del colectivo investigado</i>	18
Tabla 4	<i>Características de la variable productividad del colectivo investigado</i>	19
Tabla 5	<i>Frecuencia de la variable productividad del colectivo de estudio</i>	19
Tabla 6	<i>Frecuencia de las dimensiones de la variable productividad del colectivo de estudio</i>	19
Tabla 7	Prueba de normalidad para la variable riesgo laboral	20
Tabla 8	Prueba de normalidad para la variable productividad	20
Tabla 9	<i>Prueba de competencia de relación entre el RL y la PRO del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023</i>	21
Tabla 10	<i>Prueba de competencia de relación entre el riesgo laboral y la eficiencia en el personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023</i>	22
Tabla 11	<i>Prueba de competencia de relación entre el riesgo laboral y la eficacia en el colectivo de estudio</i>	22
Tabla 12	<i>Prueba de competencia de relación entre el riesgo laboral y la efectividad en el colectivo de estudio</i>	23

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	<i>Diagrama de correlación</i>	10
----------	--------------------------------	----

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar si el riesgo laboral tiene una relación significativa con la productividad del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023. Se trató de una investigación con enfoque cuantitativo, descriptiva, correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La población la conformaron 33 trabajadores de un Centro Materno Infantil quienes fueron seleccionados mediante un muestreo de tipo no probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios: Cuestionario 1 de Riesgo laboral y Cuestionario 2 de la Productividad, ambos con Escalas de valoración de Likert. La confiabilidad de los instrumentos se determinó con el Alfa de Cronbach (Riesgo laboral 0,836 y Productividad 0,672) para ambos cuestionarios. Luego de realizar el análisis estadístico, se determinó que no existe relación significativa entre el riesgo laboral y la productividad en la muestra estudiada por lo que se concluye que no existe relación entre el riesgo laboral y la productividad en los profesionales de la salud de un centro materno infantil estudiado.

Palabras clave: Productividad, profesionales de la salud, riesgo laboral

ABSTRACT

The objective of this research study was to determine whether occupational risk has a significant relationship with the productivity of health personnel in a Maternal and Child Center, Lima 2023. It was a research with a quantitative, descriptive, correlational approach, with a non-specific design. experimental and cross-sectional. The population was made up of 33 workers from a Maternal and Child Center who were selected through non-probabilistic sampling. The technique used was the survey and the instrument was two questionnaires: Occupational Risk Questionnaire 1 and Productivity Questionnaire 2, both with Likert rating scales. The reliability of the instruments was determined with Cronbach's Alpha (Occupational Risk 0.836 and Productivity 0.672) for both questionnaires. After performing the statistical analysis, it was determined that there is no significant relationship between occupational risk and productivity in the sample studied, so it is concluded that there is no relationship between occupational risk and productivity in the health professionals at a maternal and child center studied.

Keywords: Occupational risk, productivity, health professionals

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional de Trabajo estima un deceso de alrededor de 3 millones de seres humanos anualmente, debido a accidentes laborales y/o enfermedades del tipo profesional, y que más de 370 millones de trabajadores cada año en todo el mundo padecen accidentes no mortales en sus respectivos puestos de trabajo; además, se estima que los días de trabajo perdidos representan aproximadamente el 4% del producto bruto interno de todo el mundo y, en ciertos países, esta cifra se eleva al 6% o más. Es necesario considerar la suma total de las pérdidas no solo a nivel económico sino también de calidad de vida del trabajador (García, 2022).

El vocablo “riesgo” hace referencia a la contingencia o proximidad de un daño (Real Academia Española, 2023), si aplicamos este término a lo relativo al trabajo es posible considerar que dentro de los principales riesgos laborales descritos en diversas publicaciones del OMS se hallan las lesiones traumáticas, agentes patógenos, ruidos y riesgos ergonómicos (Pérez, 2021). Sin embargo, es necesario considerar que cada profesión determina riesgos distintos para cada trabajador, esto se debe a las características propias de cada puesto de trabajo (Park, 2020; Saranjam, 2020, Jun, 2017).

A pesar de ello, no todos los puestos de trabajo implican los mismos riesgos (González et al., 2020); para el caso particular del personal sanitario, a los riesgos laborales antes descritos se le suman el riesgo biológico, el generado por agentes físicos o químicos y los de naturaleza ergonómica, todos estos en grados diversos, pero repercutiendo de forma común en las diversas profesiones del área de salud (Che et al, 2020; Hisam et al., 2022).

Como parte de sus funciones, el personal de la salud se encuentra inmerso en diversos riesgos constantemente incluyendo el estrés laboral el cual afecta la salud mental del trabajador (Figueroa et al., 2021) con la consecuente aparición de trastornos de tipo musculoesqueléticos (Jodas et al., 2017). Todos y cada uno de los riesgos laborales pueden afectar la salud del trabajador de manera significativa lo cual a su vez incrementa el riesgo para el usuario del servicio de salud ya que el trabajador de salud debe encontrarse siempre alerta ante cualquier eventualidad, más aún con la crisis sanitaria actual. La crisis

sanitaria derivada por el contagio del virus SARS-CoV-2 ha generado un incremento del riesgo laboral en el personal de la salud (Modenese et al., 2021; Madeiros, 2021), la situación actual en las instituciones de salud, ya sea de índole pública y privada, condiciona a todos los profesionales de la salud a un riesgo biológico mayor del habitual pero también se incrementan otros riesgos laborales (Arenas, 2021; Sharma, 2020).

El incremento de los riesgos, o de los factores que los producen puede traer como consecuencia dificultades o demoras para realizar las acciones propias de cada puesto de trabajo (León et al., 2021), lo que incrementa el estrés, lo que a su vez es un factor de riesgo, volviéndose un círculo vicioso que puede llegar a afectar la productividad y por consecuencia afectar de manera muy significativa la calidad de las atenciones realizadas. Para el caso particular de los centros materno infantiles, el cuidado es más extremo, al estar en riesgo no solo la madre sino también el recién nacido, lo que le exige al personal de la salud aún más cuidado durante los procedimientos indicados para la atención. Debido a los múltiples factores de riesgo presente en los centros asistenciales de salud, los profesionales sanitarios pueden llegar a un estado de percepción de riesgo laboral que afecte significativamente su productividad.

Este último punto es importante porque la productividad es un factor importante y determinante para muchas organizaciones que buscan el mejoramiento constante de sus servicios (Aufegger et al., 2022). Por lo tanto, es necesaria la evaluación y monitoreo de los riesgos laborales a fin de salvaguardar la salud del profesional sanitario y con ello la productividad que alcanza con el consecuente beneficio de salud para el profesional y la población atendida. Al evidenciarse esta realidad es necesario la investigación de estas variables y la asociación que presentan, esto permitirá el desarrollo de estrategias que busquen mejorar las condiciones de cada puesto de trabajo para todo el personal de la salud lo que a su vez potenciará la productividad de los mismos, llegando así a repercutir significativamente en el nivel de calidad de vida de los usuarios de los diferentes servicios de salud.

Ante lo expuesto y partiendo desde esta perspectiva, se planteó el problema general ¿El riesgo laboral tiene una relación significativa con la

productividad del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023?; adicionalmente las interrogantes específicas se muestran anexadas en A.

El presente trabajo se justifica de la siguiente manera: a nivel teórico, los datos obtenidos permitirán conocer la frecuencia de riesgos laborales en un Centro Materno Infantil de Lima, estos datos podrán ser utilizados posteriormente como base para otros trabajos de investigación con objetivos similares a los presentes; a nivel práctico, los datos obtenidos podrán ser utilizados para mejorar las intervenciones que busquen disminuir los riesgos laborales e incrementar los niveles de productividad en cada puesto de trabajo; a nivel metodológico, se utilizaron instrumentos con comprobada validez y confiabilidad a fin de que los resultados sean igual de válidos y confiables; y a nivel social, los resultados son de beneficio directo para los trabajadores de la salud del Centro Materno infantil donde se desarrolló la investigación y profesionales afines en otras instituciones de salud; a nivel social, el estudio brinda orientaciones a aquellas instituciones que tienen características similares y de esta manera permite realizar las mejoras.

La investigación plantea como objetivo principal: determinar si el riesgo laboral tiene una relación significativa con la productividad del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023; mientras que los específicos se hallan en el anexo A.

En cuanto a la hipótesis, se planteó de manera general que el riesgo laboral tiene una relación significativa con la productividad del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023; en tanto que las afirmaciones específicas con consignadas en el anexo A.

II. MARCO TEÓRICO

Se tuvieron en consideración los siguientes trabajos internacionales Mosquera (2022) llevó a cabo un estudio que tuvo por propósito determinar el nivel de productividad laboral y de salud ocupacional en una muestra de adultos usuarios de un centro de salud ubicado en Guayaquil, Ecuador en el año 2022. Para tal fin se llevó a cabo un estudio cuantitativo, básico, no experimental, correlacional y de diseño descriptivo. Esta investigación tuvo una muestra de 55 participantes quienes respondieron encuestas validadas, confiables y adaptadas a modo de encuesta a fin de obtener las respuestas concernientes a cada una de sus variables de investigación, es así que los resultados mostraron que la suma de productividad laboral de niveles regular y malo constituyó el 55% de la muestra y que la suma de la salud ocupacional de nivel regular y malo constituyó el 58% de la misma. Finalmente, el estudio concluyó que si hay una correlación de tipo positiva y alta entre la productividad laboral y la salud ocupacional en la muestra estudiada.

El presente estudio tuvo en consideración los siguientes trabajos nacionales: Acosta (2022) realizó un estudio que tuvo como propósito determinar si entre las variables estrés laboral y riesgo psicosocial existe relación en una muestra del personal de salud que laboró en una Microred en octubre y noviembre del año 2021. El estudio contó con 43 participantes todos considerados como personal de salud quienes fueron elegidos en base a un muestreo por conveniencia. Como instrumentos se les aplicaron dos cuestionarios, uno de Riesgo psicosocial y el otro de Estrés laboral. La información estadística reveló que los rangos más predominantes de riesgo psicosocial fueron el nivel medio con un 30.2% seguido por el nivel alto con un 23.3% mientras que el nivel bajo tuvo un 25.6% y el nivel muy bajo tuvo un 20.9%.

Oscátegui (2020), presentó una investigación con el afán de enterarse cómo estaban relacionados los riesgos laborales con el desempeño laboral en una muestra de adultos que laboran en un Instituto Especializado de Salud en el año 2019. Para tal fin, realizó un estudio descriptivo, correlacional, transeccional y no experimental en una muestra de 35 trabajadores de un Instituto Especializado, el muestreo fue censal. Los resultados mostraron que los riesgos

laborales y el desempeño laboral no tienen una relación significativa. Además, se comprobó que los riesgos laborales de tipo físico no tienen relación significativa con el desempeño profesional, así como también se comprobó que los riesgos laborales de tipo ergonómico no tenían con el desempeño profesional, los riesgos laborales de tipo biológico no estaban relacionados con el trabajo profesional, así como que los riesgos laborales de tipo químico no tienen relación con el desempeño profesional.

Ccosi (2021) presentó una investigación consideró saber los peligros psicosociales y el SB. El trabajo utilizó un grupo muestral de 71 trabajadores. Como instrumentos se emplearon, el cuestionario ISTAS para medir los factores de riesgos psicosociales y el Maslach Burnout. Los datos resultantes mostraron que el 59% de la muestra considera los factores psicosociales como de nivel medio. Por otro lado, el síndrome de burnout de nivel medio estuvo presente en el 89% de la muestra, mientras el 5% lo presentó en un nivel alto y solo en un 3% de la muestra lo consideró presente, pero en un nivel bajo.

Samaniego (2022) realizó una investigación para comparar los elementos de riesgo psicosociales en profesionales de la salud de una clínica privada ubicada en un distrito de Lima metropolitana en el año 2022. El estudio cuantitativo, fue ejecutada con un colectivo muestral de 120 profesionales del sector salud quienes respondieron a la versión breve del SUSES/ISTAS v21. Los datos resultantes mostraron que el 68,3% de los participantes presentó un riesgo psicosocial de nivel medio, siendo el porcentaje más alto el de riesgo psicosocial de nivel alto en los enfermeros llegando hasta un 5,3%; 46,3% los tecnólogos médicos evidenciaron bajo peligro psicosocial.

Chávez (2020) realizó una investigación que tuvo por propósito identificar el nivel de riesgo biológico presente en los profesionales de salud que laboraban durante la pandemia. La investigación cuantitativa, contó con un colectivo muestral 90 participantes, todos ellos profesionales de la salud; es así que se obtuvieron resultados que son base para la implementación de medidas preventivas ante los riesgos para el personal asistencial del área de salud, reduciendo así el riesgo al que están expuestos en este grupo de profesionales lo que disminuye el riesgo de contagio de múltiples enfermedades. Los datos

hallados mostraron que el 55,6% de los participantes presentó un riesgo biológico de nivel alto mientras que el 44,4% de los participantes presentó un riesgo biológico de nivel bajo. Finalmente, el estudio concluyó que los profesionales de salud de la muestra estudiada tienen mayoritariamente un riesgo de tipo biológico de nivel alto teniendo como marco la pandemia por Covid-19.

Contreras (2019) presentaron un estudio cuyo propósito fue identificar el grado de relación entre las competencias profesionales del personal asistencial y la productividad laboral. El estudio fue de nivel básico, no experimental, correlacional y transeccional en una muestra conformada por 91 participantes quienes fueron elegidos en un muestreo por conveniencia. Los datos hallados mostraron que el 85,7% de los participantes tuvo una productividad laboral óptima, mientras que el 14,3% tuvo una productividad regular.

Morón (2019) presenta una investigación cuyo propósito fue determinar si el estrés laboral tiene relación con la autopercepción de la productividad en una muestra de trabajadores profesionales que laboran en una Dirección General dependiente del Ministerio de Salud. trabajaron con colectivo muestral de 60 trabajadores. Los resultados mostraron que la autopercepción de la productividad fue mala en el 13.5% de los participantes, fue regular en el 26.9% y buena en el 59.6% de los participantes, además el estudio concluyó mientras menor sea el estrés laboral mayor será la autopercepción de productividad.

Con relación a la primera variable, riesgos laborales, estos se definen como: aquellas variables de origen biológica, física, química, accidental y ergonómica que generan susceptibilidad en el trabajador para padecer enfermedades de tipo físicas y/o mentales (Soares et al., 2020).

Es de conocimiento común que el personal de la salud, por las mismas condiciones de su trabajo, se encuentra frecuentemente expuesto a diversas situaciones que implican el uso de materiales diversos, conteniendo algunos de ellos compuestos y fluidos que incrementan el riesgo para la salud y bienestar de quien lo manipula (Panunzio, 2020; Ioan, 2020). Partiendo de esta perspectiva es posible señalar que el término “riesgos laborales” hace referencia a las diversas situaciones que se suscitan en el entorno laboral y que pueden ser

causantes de daño, enfermedad o lesiones de alto o bajo riesgo, exponiendo al trabajador a eventos adversos, accidentes e incluso al peligro de muerte (Garay, 2020; Shenje, 2019).

Desde esta perspectiva, se puede señalar que el personal de la salud en general afronta una frecuente exposición a una serie de peligros diversos, desde los causados como consecuencia del contacto con elementos de tipo biológico, radiológico y/o químico que pueden exponerlos a ellos y a los usuarios de sus respectivos servicios hasta los derivados del manejo de muestras en las áreas de laboratorio o patología, así como los peligros derivados de la atención de pacientes en ambientes inadecuados. El sector salud ocupa el primer lugar en términos de riesgos que supone para los empleados por lo que determinar las percepciones de riesgo en el entorno laboral se constituye como una herramienta básica para lograr un cambio que permita un lugar de trabajo seguro y agradable (Yesilug et al., 2018).

Además, es aconsejable una permanente capacitación sobre temas concernientes a la seguridad laboral, higiene ocupacional y riesgos laborales (Gül, 2022). Los riesgos laborales se dividen en cuatro dimensiones, la primera dimensión se centra en los riesgos de tipo biológico los cuales son definidos como la exposición a diferentes tipos de agentes biológicos que pueden tener consecuencias negativas en la salud laboral, este es uno de los más preocupantes por la diversidad de agentes patógenos que existen algunos de los cuales pueden generar compromisos muy serios para la salud (Aranda, 2022; Silva et al., 2019); la segunda dimensión se centra en los riesgos químicos los cuales son producto de la exposición a elementos como, humos tóxicos, gases anestésicos, fármacos y productos destinados a la limpieza, esta dimensión es de consideración debido a los productos que se suelen utilizar en diferentes procedimientos, médicos, de laboratorio, de enfermería, etc., la tercera dimensión se centra en los riesgos de tipo físico los cuales están constituidos por accidentes y/o caídas, también se consideran los accidentes de origen eléctrico, así como la contaminación sonora, la manipulación inadecuada de artefactos, quemaduras de diversos grados y otras causas similares (Krishnan, 2021; Coma, 2020; Korhan, 2017) y la cuarta dimensión se centra en los riesgos de tipo ergonómico que son definidos como aquellos que se producen debido al

esfuerzo de tipo físico, al adoptar y sostener posturas forzadas o a causa de movimientos repetitivos dentro de la jornada de trabajo lo que puede llegar a producir accidentes, fatiga, errores, eventos adversos, así como otras consecuencias mayores (Santana et al., 2021).

Con relación a la productividad, el concepto de productividad surgió a mediados del siglo XVIII, con el transcurso de los años este concepto fue cobrando mayor relevancia dentro del contexto económico de un país y de toda organización (Aufegger, 2022); se define como el conjunto de productos y acciones realizadas sujetas a tiempos a fin de obtener resultados óptimos y de calidad (Acencio, 2021; Mauricio et al., 2021).

Por otra parte, la productividad puede ser vista como el resultado de la suma de varios recursos relacionados con la práctica laboral dentro de la empresa (Rubio et al., 2020), siendo así, autores como Rodríguez Monroy y Cequea muestran las múltiples dimensiones del concepto al indicar que la productividad es la resultante de la armoniosa articulación entre el talento humano, la organización y la tecnología combinando los recursos en forma óptima y equilibrada para obtener los objetivos deseados (Boizán et al., 2021).

Resumiendo, se puede decir que la productividad se conforma por el número de recursos utilizados y el producto del bien o del servicio generado. Cuando este concepto está claro, se puede notar su relevancia, la cual está centrada en los procesos productivos, lo que significa una utilización más óptima de los recursos disponibles para la generación de bienes y/o servicios (Arcila et al., 2022), es así que para medir el grado de productividad en los trabajadores de una institución o empresa se utiliza -con frecuencia- la cantidad de horas empleadas en la realización de una tarea en función a las horas que le quedan, esto genera una idea de la eficiencia total lo que a su vez permite determinar si se incrementa o reduce la productividad (Mendieta et al., 2020). Otros autores consideran que la productividad tiene una estrecha relación con el desempeño del trabajador, siendo el desempeño del trabajador un componente clave para la productividad en cualquier entorno laboral, varios factores influyen en la productividad de un trabajador, y el desempeño individual es uno de los aspectos más significativos (Pucheu, 2021; Simbron, 2020; Yuctor, 2019).

La productividad puede dividirse en tres dimensiones, estas son la eficiencia, la eficacia y la efectividad, definiéndose la eficiencia, como la conexión resultante entre los resultados obtenidos y el uso de los recursos disponibles, es decir, optimizar la totalidad de los recursos a fin de evitar recursos sobrantes, así mismo, la eficacia se define como el grado de realización considerando las metas trazadas y el nivel de realización de los objetivos inicialmente propuestos (Acuña, 2021); finalmente, la eficacia es considerada como el esfuerzo realizado por el trabajador a fin de lograr óptimos resultados que satisfagan al empleador y la empresa, además se puede considerar como el ahorro de los recursos que se requieren para lograr dichos objetivos; esta última dimensión es particularmente importante puesto que se encuentra enfocada en el cumplimiento de metas en periodos cortos de tiempo y exige a la organización la búsqueda de nuevas y mejores estrategias para lograr resultados cada vez más óptimos (Ruiz et al., 2021; Pingo, 2020).

En la eficiencia, se debe considerar que la producción se incrementa puesto que los recursos se utilizan con el propósito de cumplir con la demanda y lograr los objetivos de manera competitiva. Rubio (2020) refiere que cuando los trabajadores se involucran en las metas planificadas tomando parte de la responsabilidad, entonces se adquiere la habilidad de la eficiencia (Rubio et al., 2020), otros autores como Parra et al. (2019), definen la eficiencia como la relación entre la calidad y lo que se desea alcanzar haciendo uso de los recursos de la institución (Parra et al., 2019). Según este mismo autor, la eficiencia se relaciona de manera estrecha con la satisfacción laboral y la producción puesto que los trabajadores con mayor motivación se muestran más efectivos en la producción (Acuña, 2021; Anyam, 2020; Bawa, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

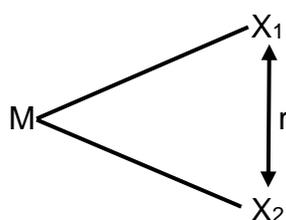
Según refiere CONCYTEC (2023), las investigaciones consideradas como de tipo básico son aquellas que están caracterizadas por un enfoque orientado a la ampliación del conocimiento en un área específica del conocimiento de la ciencia o en el refuerzo de alguna teoría ya existente a fin de respaldarla, por lo que el presente estudio encaja en esta categoría (CONCYTEC, 2023). Así mismo, tiene un enfoque cuantitativo, esto debido a que las variables pueden ser medidas utilizando valores numéricos (Hernández, 2018). Además, se utiliza el método hipotético deductivo, ya que se parten de hipótesis que deben ser verificadas mediante el método científico a fin de validar las hipótesis, partiendo de lo general y arribando a lo particular (Cohen, 2019).

3.1.2 Diseño de investigación

Según refiere Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) las investigaciones de diseño no experimental son aquellas en las que no se realiza manipulación alguna de las variables para la muestra estudiada, estando el presente estudio dentro de esta categoría ya que ninguna de las variables fue manipulada de ninguna forma. Además, es transeccional debido a que los datos fueron recolectados en un determinado y único momento, finalmente, el presente estudio es correlacional simple porque busca explicar la posible interrelación entre las dos variables de estudio, riesgos laborales y productividad; el diseño fue estructurado como aparece a continuación:

Figura 1

Diagrama de correlación



Donde:

M: Colectivo muestral

X₁: Variable 1: Riesgo laboral (RL)

X₂: Variable 2: Productividad (PRO)

r: Inconstantes relacionadas

3.2 Variables y operacionalización

Contextualmente, dentro del campo de la investigación, el término variable hace referencia al elemento central de estudio, ya sea que se mida, controle o manipule, mientras que el término operacionalización hace referencia a la descomposición deductiva o desagregación de la variable en cuestión, partiendo de una perspectiva general para arribar a una perspectiva más específica. Asimismo, las dimensiones son variables muy específicas que se seleccionan y utilizan para medir aspectos concretos de conceptos más amplios, por ejemplo, las variables principales del estudio, en el proceso de investigación, estos indicadores están dentro de las dimensiones y pueden ser frases, palabras o incluso valores numéricos. Finalmente, una escala de medición es un conjunto de normas y procedimientos que se utiliza a fin de asignar números o categorías a las unidades de análisis con el fin de representar cuantitativamente ciertos atributos o características. Las escalas de medición son esenciales en la investigación, ya que proporcionan un marco estructurado para recopilar datos y analizar fenómenos de interés. Existen varios tipos de escalas de medición, y cada una tiene características específicas que determinan el tipo de información que puede ser obtenida (Arias, 2021).

Variable X₁: Riesgo laboral

Definición conceptual: Es la posibilidad de que los trabajadores enfrenten daños, lesiones o enfermedades como resultado de las condiciones o características de su entorno laboral. Incluye una gama muy amplia de situaciones y factores que incrementan el peligro para la salud y disminuyen la seguridad en el lugar de trabajo de cada trabajador. Los riesgos laborales pueden variar según el puesto y tipo de trabajo, así como con los procesos laborales específicos que realiza cada trabajador (Cabaleiro, 2007).

Definición operacional: Es una variable de naturaleza cuantitativa la cual se mide mediante cuatro dimensiones: riesgo de tipo biológico, riesgo de tipo físico, riesgo de tipo químico, y riesgo de tipo ergonómico, que se medirán a través de una lista de cotejo que utiliza una escala tipo Likert donde se cumple la siguiente equivalencia: siempre = 3, algunas veces = 2, y nunca = 1. Finalmente, la lista de cotejo entrega un puntaje que es interpretado de la siguiente forma: Nivel bajo se considera cuando la puntuación está entre los 28 y 46 puntos, nivel medio se considera cuando la puntuación esta entre los 47 y 73 puntos, finalmente, nivel alto se considera cuando la puntuación es mayor a los 74 puntos. (Oscátegui, 2020).

Indicadores: Los indicadores son, para la dimensión riesgo físico: frio, calor, ruido/ventilación, temperatura, humedad; para la dimensión riesgo ergonómico: dolores, inflamaciones, carga, lesiones osteomusculares, sobreesfuerzo físico, movimientos y posturas repetitivas en las tareas; para la dimensión riesgo químico: vapores, gases tóxicos, desinfectantes, medicamentos, líquidos y gases, antisépticos; y para la dimensión riesgo biológico: patógenos, toxinas, citotóxicos, alergias, virus, bacterios, hongos, parásitos.

Escala de medición: De tipo ordinal donde de 28 a 46 puntos se considera como riesgo laboral bajo, de 47 a 73 puntos se considera como riesgo laboral medio y de 74 a 100 puntos se considera como riesgo laboral alto.

Variable X₂: Productividad

Definición conceptual: Resultados obtenidos mediante el desarrollo de un sistema considerando los recursos empleados para tal fin (Gutiérrez, 2010).

Definición operacional: Es una variable de naturaleza cuantitativa conformada por tres dimensiones que son: la eficiencia en el proceso productivo, la eficacia del proceso productivo y la efectividad del proceso productivo, los cuales son medidos mediante un cuestionario autoadministrado compuesto por 12 ítems a fin de obtener respuestas con un puntaje desde 1 hasta 5 representando desde nunca hasta siempre, respectivamente, siendo así una escala de tipo ordinal. Finalmente, la lista de cotejo entrega un puntaje que es interpretado de la siguiente forma: Nivel bajo cuando la puntuación esta entre los 1 y 20 puntos,

nivel medio cuando la puntuación esta entre los 21 y 40 puntos, y nivel alto cuando la puntuación esta entre los 41 y 60 puntos (Acuña, 2021).

Indicadores: Los indicadores son, para la dimensión eficiencia: recursos, control, tiempo de trabajo; para la dimensión eficacia: desempeño, metas, objetivos; y para la dimensión efectividad: resultados, rendimiento, participación y cumplimiento.

Escala de medición: Es de tipo ordinal donde de 1 a 20 puntos se considera como un nivel de productividad bajo, de 21 a 40 puntos se considera como un nivel de productividad medio y de 41 a 60 puntos se considera como un nivel de productividad alto.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

- A. Población:** esto significa un grupo de personas en quienes se pretende identificar ciertos aspectos con carácter investigativo (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2023). Población total 60 personas que son personal de la salud de un Centro Materno Infantil.
- B. Muestra:** Subconjunto limitado y posible de una población y debe cumplir con características ineludibles para garantizar que la inferencia estadística lógica sea aceptable (Ramos, 2019). La muestra estará constituida por no menos de 60 participantes y será seleccionada en base a un muestreo por conveniencia. Se consideraron como criterios de inclusión: usuarios de cualquier sexo, que aprueben el participar en la investigación, con edades de entre los 18 a 59 años y ninguna condición médica que pueda limitar responder los cuestionarios. Los criterios de exclusión fueron: usuarios que no conceden su participación en el estudio, personas que sean personal de la salud, pero no laboren en áreas asistenciales del Centro Materno Infantil.
- C. Criterios de inclusión:** Se consideraron los siguientes: Todo personal de la salud que labore de manera asistencial, todo personal de la salud mayor de 18 años.
- D. Criterios de exclusión:** Se consideraron los siguientes: Personal de la salud con discapacidad, personal de la salud que solo realice labores administrativas.
- E. Muestreo:** No probabilístico, a conveniencia del autor, es decir, los participantes se seleccionan porque son convenientes o accesibles para el

investigador. Esto puede incluir seleccionar individuos que estén fácilmente disponibles o accesibles en un momento específico (Cohen, 2019).

F. Unidad de análisis: Cada una de las personas del colectivo de indagación.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica es el procedimiento empleado para tomar los datos relevantes para la investigación, es decir, de qué manera se han logrado recabar los datos requeridos para la investigación, es así que para la presente investigación, la técnica utilizada fue la encuesta, es decir, una entrevista estructurada mediante la cual se obtiene información relevante para los propósitos de la investigación; así mismo, el instrumento se define como la herramienta utilizada para obtener la información requerida, finalmente, para el propósito del presente estudio, la herramienta utilizada fue el cuestionario, el cual es un instrumento elaborado a base de preguntas ordenadas que debe responder el participante (Sánchez et al., 2018).

Instrumentos de recolección de datos

A. Para medir el Riesgo laboral se utilizó como instrumento el “Cuestionario de riesgo laboral”, cuestionario autoadministrado creado por Raúl Gustavo Oscátegui Pérez en el año 2020, este instrumento tiene por objetivo cuantificar factores de riesgo presentes para el trabajador, tiene por dimensiones el riesgo físico, biológico, ergonómico, químico los cuales deben ser cuantificados mediante una escala de tipo Likert. Está compuesto por un total de 28 ítems los cuales arrojan un puntaje final que se interpreta de la siguiente manera: Nivel bajo se considera cuando la puntuación está entre los 28 y 46 puntos, nivel medio se considera cuando la puntuación esta entre los 47 y 73 puntos, finalmente, nivel alto se considera cuando la puntuación es mayor a los 74 puntos.

Validez y confiabilidad

La validez de un instrumento es la medida en la que éste es válido para los propósitos de la investigación, esto fue establecido mediante juicio de expertos en la investigación de Oscátegui resaltando que el instrumento fue considerado como válido para su aplicación por cada uno de los tres jueces expertos. La confiabilidad es la medida de firmeza intrínseca del instrumento, es decir, en qué

medida recaba datos reales sobre la variable de investigación; esta medida de confiabilidad fue obtenida en la misma investigación dando por resultado un alfa de Cronbach de 0,836, es decir que este instrumento tiene una confiabilidad fuerte (Oscátegui, 2020).

- B.** Para medir la Productividad se utilizó como instrumento la Encuesta de productividad, instrumento autoadministrado creado por Maria Yngrid Tantaruna Diaz en el año 2021, este instrumento tiene por objetivo cuantificar la productividad del trabajador, tiene por dimensiones la eficiencia, eficacia y efectividad las cuales deben ser cuantificadas mediante una escala Likert. Está conformada por total de 12 ítems los cuales arrojan un puntaje final que se interpreta de la siguiente manera: Nivel bajo cuando la puntuación esta entre los 1 y 20 puntos, nivel medio cuando la puntuación esta entre los 21 y 40 puntos, y nivel alto cuando la puntuación esta entre los 41 y 60 puntos.

Validez y confiabilidad

La validez trata de la precisión y exactitud con la que un instrumento o prueba evalúa la variable o concepto que se supone que está midiendo. La validez afecta la confianza que se puede tener en las conclusiones basadas en esos datos. La validez de este instrumento fue establecida en la investigación de Tantaruna (2021) mediante la aplicación de una prueba piloto además de realizar juicio de expertos resaltando que el instrumento fue considerado válido para su aplicación por cada uno de los tres jueces expertos: así mismo la confiabilidad trata de la capacidad que tiene el instrumento para entregar resultados precisos y consistentes en diferentes situaciones y/o momentos, cuando se supone que no ha habido cambios reales en el fenómeno que se está midiendo. Un instrumento confiable debe producir resultados similares en condiciones similares; para su cuantificación se utiliza la prueba de Alpha de Cronbrach, esta prueba fue realizada en la misma investigación dando por resultado un valor de Alpha de Cronbrach de 0,672 lo que se interpreta como aceptable para su ejecución (Tantaruna, 2021).

3.5 Procedimientos

Para el presente estudio, se tuvieron que cumplir ciertos pasos, iniciando con la solicitud de una carta de presentación a la Universidad César Vallejo, la cual se envió a la Dirección del Centro Materno Infantil a fin de que realicen las gestiones correspondientes y den su aprobación para la toma de datos. Posteriormente, se realizó la toma de datos al personal de la salud recabando toda la información necesaria. Finalmente, la información recolectada fue trasladada al formato Excel y al programa SPSS para su correspondiente procesamiento estadístico.

3.6 Método de análisis de datos

El proceso analítico descriptivo de la data permitió establecer las frecuencias del comportamiento de las variables interrelacionadas; además, el contraste para las verificaciones de las afirmaciones investigativas se ejecutó con Pearson (Medina et al., 2023).

3.7 Aspectos éticos

Se tomaron en cuenta los principios éticos y los respetó en su totalidad y en todo momento. El principio de autonomía se respetó dando libertad en todo momento al participante para decidir sobre su participación, el principio de justicia se respetó dando a todos los participantes las mismas responsabilidades y riesgos, el principio de beneficencia se respetó procurando el bien para todos los participantes, y el principio de no maleficencia se respetó cuidando no hacer ningún tipo de daño a los participantes (Asociación Médica Mundial, 2008; Molina, 2019; Organización Panamericana de la Salud, 2017). Además, se respetó la identidad de los participantes haciendo las encuestas en forma anónima.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

En la siguiente presentación se muestra la información obtenida en las encuestas formuladas al personal de la salud en un Centro Materno Infantil ubicado en la ciudad de Lima en el año 2023. En adelante, el contexto de estudio se indicará como: “colectivo de estudio”

Tabla 1

Características de la variable riesgo laboral del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023

	Descriptivo
Media	74,6
Desv. Est.	2,4
Moda	75
Mínimo	70
Máximo	79

Interpretación

La tabla 1 muestra las características del riesgo laboral evidencia una media de 74,6 puntos con una desviación estándar de 2,4 puntos, una moda de 75 puntos, un puntaje mínimo de 70 puntos y un puntaje máximo de 79 puntos.

Tabla 2

Frecuencia de la variable riesgo laboral del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30	66,6
Medio	15	33,3
Bajo	0	0,0
Total	45	100,0

Interpretación

La tabla 2 muestra que 30 participantes tienen riesgo laboral de nivel alto lo que representa el 66,6% de la muestra y 15 participantes tienen riesgo laboral de nivel medio lo que representa el 33,3% de la muestra.

Tabla 3

Frecuencia de las dimensiones de la variable riesgo laboral del personal del colectivo investigado

	Físico		Ergonómico		Químico		Biológico	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	45	100,0	45	100,0	0	0,0	35	77,8
Medio	0	0,0	0	0,0	15	33,3	10	22,2
Bajo	0	0,0	0	0,0	30	66,6	0,0	0,0
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0	45	100,0

Interpretación

La tabla 3 muestra que 45 participantes tienen riesgo físico de nivel alto lo que representa el 100,0% de la muestra; 45 participantes tienen riesgo ergonómico de nivel alto lo que representa el 100,0% de la muestra; 15 participantes tienen riesgo químico de nivel medio lo que representa el 33,6% de la muestra mientras que 45 participantes tienen riesgo químico de nivel medio lo que representa el 66,6% de la muestra; y 35 participantes tienen riesgo biológico de nivel alto lo que representa el 77,8% de la muestra mientras que 10 participantes tienen riesgo biológico de nivel medio lo que representa el 22,2% de la muestra.

Tabla 4*Características de la variable productividad del colectivo investigado*

Descriptivo	
Media	49,7
Desv. Est.	2,3
Moda	50
Mínimo	45
Máximo	56

Interpretación

La tabla 4 muestra que la media del colectivo de indagación es de 49,7 puntos con una DS=2,3 puntos, una moda de 50 puntos, un puntaje mínimo de 45 puntos y un puntaje máximo de 56 puntos.

Tabla 5*Frecuencia de la variable productividad del colectivo de estudio*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	45	100,0
Medio	0	0,0
Bajo	0	0,0
Total	45	100,0

Interpretación

La tabla 5 muestra que 45 participantes tienen riesgo laboral de nivel alto lo que representa el 100,0% de la muestra.

Tabla 6*Frecuencia de las dimensiones de la variable productividad del colectivo de estudio*

Productividad	Eficiencia		Eficacia		Efectividad	
	n	%	n	%	n	%
Alto	38	84,4	44	97,8	43	95,6
Medio	7	15,6	1	2,2	2	4,4
Bajo	0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0

Interpretación

La tabla 6 muestra que 38 participantes tienen una eficiencia de nivel alto lo que representa el 84,4% de la muestra mientras que 7 participantes tienen una eficiencia de nivel medio lo que representa el 15,6% de la muestra; 44 participantes tienen una eficiencia de nivel alto lo que representa el 97,8% de la muestra mientras que 1 participante tiene una eficiencia de nivel medio lo que representa el 2,2% de la muestra; 43 participantes tienen una eficiencia de nivel alto lo que representa el 95,6 % de la muestra mientras que 2 participantes tienen una eficiencia de nivel medio lo que representa el 4,4% de la muestra.

4.2 Prueba de hipótesis

Tabla 7

Prueba de normalidad para la variable riesgo laboral

	Estadístico	gl	Sig.
Riesgo laboral	,964	45	,180

Considerando el tamaño de la muestra, para determinar qué prueba estadística es la adecuada para la prueba de hipótesis, se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk a fin de obtener el grado de normalidad de la variable Riesgo laboral obteniéndose un valor mayor a 0,05 por lo que se acepta que esta variable si tienen una distribución normal.

Tabla 8

Prueba de normalidad para la variable productividad

	Estadístico	gl	Sig.
Productividad	,966	45	,200

Considerando el tamaño de la muestra, para determinar qué prueba estadística es la adecuada para la prueba de hipótesis, se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk a fin de obtener el grado de normalidad de la variable productividad obteniéndose un valor mayor a 0,05 por lo que se acepta que esta variable si tienen una distribución normal. Considerando los resultados las pruebas de normalidad para

ambas variables se decide que la prueba estadística adecuada para medir el grado de correlación es la prueba de R de Pearson.

Regla de decisión

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

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

Nivel de significancia

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

H. General

Ho. No existe una significativa relación entre el RL y la PRO en el personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023.

Ha. Existe una significativa relación entre el RL y la PRO en el personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023.

Tabla 9

Prueba de competencia de relación entre el RL y la PRO del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023

		RL	Productividad
Riesgo laboral	Correlación de Pearson	1	-,148
	Sig. (bilateral)		,333
	N	45	45
Productividad	Correlación de Pearson	-,148	1
	Sig. (bilateral)	,333	
	N	45	45

Se puede advertir que, en los resultados, el nivel de significancia es mayor que el nivel planteado ($p = ,333 > 0,05$), por lo que no se deniega Ho, aseverando la no existencia relacional entre RL y PRO en el colectivo estudiado.

HE1

Ho. No existe una significativa relación entre el RL y la eficiencia en el personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023

H_a. Existe una significativa relación entre el RL y la eficiencia en el personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023.

Tabla 10

Prueba de competencia de relación entre el riesgo laboral y la eficiencia en el personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023

		Riesgo laboral	Eficiencia
Riesgo laboral	Correlación de Pearson	1	,138
	Sig. (bilateral)		,367
	N	45	45
Eficiencia	Correlación de Pearson	,138	1
	Sig. (bilateral)	,367	
	N	45	45

Se puede advertir que, en los resultados, el nivel de significancia es mayor que el nivel planteado ($p=,367 > 0,05$); entonces, H₀ es considerada veraz; por ello, se asume la no existencia relacional entre las variables del colectivo de indagación.

HE2

H₀. No existe una significativa relación entre el RL y la eficacia en el personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023

H_a. Existe una significativa relación entre el RL y la eficacia en el personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023.

Tabla 11

Prueba de competencia de relación entre el riesgo laboral y la eficacia en el colectivo de estudio

		Riesgo laboral	Eficacia
Riesgo laboral	r-Pearson	1	-,175
	Sig. (bilateral)		,251
	N	45	45
Eficacia	r-Pearson	-,175	1
	Sig. (bilateral)	,251	
	N	45	45

Se puede advertir que, en los resultados, el nivel de significancia es mayor que el nivel planteado ($p=,251 > 0,05$); H₀ es aceptada, aseverando la no existencia

relacional entre el riesgo laboral y la eficacia en el personal del colectivo de indagación.

HE3

H₀. No existe una significativa relación entre el riesgo laboral y la efectividad en el personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023.

H_a. Existe una significativa relación entre el riesgo laboral y la efectividad en el personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023.

Tabla 12

Prueba de competencia de relación entre el riesgo laboral y la efectividad en el colectivo de estudio

		Riesgo laboral	Efectividad
Riesgo laboral	Coefficiente de correlación	1	-,275
	Sig. (bilateral)		,068
	N	45	45
Efectividad	Correlación de Pearson	-,275	1
	Sig. (bilateral)	,068	.
	N	45	45

Se puede advertir que, en los resultados, el nivel de significancia es mayor que el nivel planteado ($p=,068 > 0,05$); ello lleva a considerar que H₀ es aceptada como veraz; consecuentemente, se asume que la no existencia relacional entre el riesgo laboral y la efectividad en el colectivo de estudio.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se halló que el 100% de los participantes tienen una productividad de nivel alto. Este resultado difiere con el hallado por Mosquera (2022) cuyos resultados mostraron que el 55% de su muestra tiene una productividad laboral regular y malo. La diferencia entre ambos resultados puede justificarse en la diferencia de las muestras estudiadas, siendo una muestra de profesionales de la salud en la presente investigación mientras que en el estudio de Mosquera se trabajó con una muestra de usuarios internos, a esto se suma que ambos estudios utilizaron instrumentos diferentes para medir la productividad por lo que es comprensible que los resultados difieran.

En la presente investigación se halló que el 66,67% de la muestra presentó un riesgo laboral de nivel alto mientras que el 33,3% de la muestra presentó un riesgo laboral de nivel medio. Este resultado coincide parcialmente con el hallado por Acosta (2022) cuyos resultados mostraron que los niveles de riesgo psicosocial más predominantes fueron, el medio con un 30.2% y alto con un 23.3% dejando con valores inferiores a los rangos de bajo con 25.6% y muy bajo con el 20.9%. La variable riesgo psicosocial esta relacionada con los riesgos laborales ya que se considera aspectos como el ambiente de trabajo, aspectos ergonómicos, entre otros por lo que es posible hacer una comparación. La coincidencia parcial entre ambos resultados puede explicarse en la similitud de las muestras estudiadas, siendo en ambas investigaciones profesionales de la salud, además, se debe considerar la importancia que tienen los factores de riesgo para el personal de la salud lo que permite que sean críticos al momento de responder dando así resultados confiables (Acosta, 2022).

En la presente investigación se halló que el 66,67% de la muestra presentó un riesgo laboral de nivel alto mientras que el 33,3% de la muestra presentó un riesgo laboral de nivel medio. Este resultado coincide con los hallados por Oscátegui (2020) cuyos resultados mostraron que el 5,7% de su muestra tiene un riesgo laboral bajo, el 31,4 tiene un riesgo laboral medio y el 62,9% tiene un riesgo laboral alto, además concluyó que no existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño laboral. La coincidencia entre ambos resultados puede explicarse en la similitud de las muestras

estudiadas, siendo en ambas investigaciones profesionales de la salud que laboran en el área asistencial (Oscátegui Pérez, 2020).

En la presente investigación se halló que el 66,67% de la muestra presentó un riesgo laboral de nivel alto mientras que el 33,3% de la muestra presentó un riesgo laboral de nivel medio. Este resultado coincide parcialmente con los hallados por Ccosi (2021) cuyos resultados mostraron que el 59% de sus participantes percibe los factores de peligro psicosociales como en un nivel medio; además, sus hallazgos evidenciaron la no existencia relacional entre los peligros psicosociales y el SB, síndrome que afecta significativamente el desempeño laboral de quien lo padece, guardando esto relación directa con la productividad del trabajador. Ya se ha manifestado que la variable riesgo psicosocial está relacionada con los riesgos laborales ya que tienen en consideración aspectos en común como el ambiente de trabajo, aspectos ergonómicos, entre otros, por lo que es posible hacer una comparación. Los resultados difieren en las frecuencias halladas, esto puede deberse a la diferencia de instrumentos y muestras entre ambos estudios, siendo persona de salud de una unidad médico legal del Cusco en el estudio de Ccosi mientras que en la presente investigación se trabajó con personal de salud de un Centro Materno Infantil (Ccosi Paucar, 2021).

En la presente investigación se halló que el 66,67% de la muestra presentó un riesgo laboral de nivel alto mientras que el 33,3% de la muestra presentó un riesgo laboral de nivel medio. en la misma línea, Samaniego (2022) halló que el 68,3% del personal de salud encuestado presentaba un riesgo psicosocial medio (Samaniego, (2022).

En la presente investigación se halló que el 81,8% de la muestra presentó un riesgo biológico de nivel alto mientras que el 18,2% de la muestra presentó un riesgo biológico de nivel medio. Este resultado coincide con los hallados por Chávez (2020) cuyos resultados mostraron que el 55,6% de su muestra presentó un riesgo biológico de nivel alto mientras que el 44,4% de su muestra presentó un riesgo biológico de nivel bajo. Como se puede observar en ambas investigaciones el porcentaje mayoritario fue el de riesgo biológico alto. Este

resultado es comprensible debido a las características propias del trabajo del personal de la salud en los centros asistenciales (Chávez Velásquez, 2020).

En la presente investigación se halló que el 100% de los participantes tienen una productividad de nivel alto. Este resultado difiere con el hallado por Contreras (2019) cuyos resultados mostraron que el 85,71% de los participantes tuvo una productividad laboral óptima, mientras que el 14,29% tuvo una productividad regular. La diferencia entre ambos resultados puede justificarse en la diferencia de las muestras estudiadas, siendo una muestra de profesionales de la salud en la presente investigación mientras que en el estudio de Contreras se trabajó con una muestra de personal de la salud de un área específica, además se debe considerar que se utilizaron instrumentos diferentes para medir la productividad por lo que es comprensible que los resultados difieran (Contreras, 2019).

En la presente investigación se halló que el 100% de los participantes tienen una productividad de nivel alto. Este resultado difiere con el hallado por Morón (2019) cuyos resultados mostraron que la autopercepción de la productividad fue mala en el 13.5% de los participantes, fue regular en el 26.9% y buena en el 59.6% de los participantes. La diferencia entre ambos resultados puede justificarse en la diferencia de las muestras estudiadas, siendo una muestra de profesionales de la salud en la presente investigación mientras que en el estudio de Morón se trabajó con una muestra de trabajadores de una Dirección General dependiente del Ministerio de Salud, además se debe considerar que se utilizaron instrumentos diferentes para medir la productividad por lo que es comprensible que los resultados difieran (Moron Peña, 2019).

VI. CONCLUSIONES

Primera: La información brindada en la parte estadística, informa que el objetivo principal no se cumple, ya que los hallazgos evidencian que la inconstantes RL y productividad no están relacionados de acuerdo a la precepción del colectivo de estudio.

Segunda: En referencia al objetivo específico primero, no se encontraron evidencias relacionales entre el RL y la eficiencia en concordancia con lo percibido por el colectivo de estudio.

Tercera: Considerando el segundo objetivo, se hallaron evidencia de la no existencia relacional entre las inconstantes RL y la eficacia del colectivo de estudio.

Cuarta: En concordancia con los resultados hallados, el tercer objetivo no se cumple, ya que los hallazgos informan la no existencia correlacional entre el RL y la efectividad del colectivo de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Gestionar la implementación y cumplimiento de medidas de identificación, monitoreo y control de los factores de riesgo presentes en el centro de salud.

Segunda: Plantear metas específicas para cada servicio en todo centro de salud a fin de medir la productividad real según la demanda de usuarios.

Tercera: Implementar programas de incentivos a la producción específicos para cada servicio a fin de recompensar a los trabajadores que se muestren más productivos.

Cuarta: Promover y desarrollar investigaciones que indaguen sobre los factores asociados a la productividad de los trabajadores, su frecuencia y posibles intervenciones a fin de reducir y/o eliminar los riesgos para la salud.

REFERENCIAS

- Acencio Toral, N. P., & Calderón Tumbaco, K. J. (2021). *Estrategias para el posicionamiento de la empresa Litocopias S.A, en la ciudad de Guayaquil* [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55427>
- Acosta Rebaza, N. M. (2022). *Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred huimbayoc del departamento San Martín, 2021* [Tesis de magister, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87308>
- Acuña Zúñiga, P. R. (2021). *Satisfacción laboral y productividad en el personal de salud de la microred Ocos—Ancash, 2021* [Tesis de magister, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95638>
- Aranda Rojas, S. (2022). *Biological risks in the workplace*. *Journal of Microbiology & Health Education*, 4(1), 108-109.
- Arcila Alzate DC, Lara Pacheco EH, Oviedo Montes JD. *Innovación en la gestión del talento humano para mejorar productividad en el sector público*. Fundación Universitaria del Área Andina [Internet]. 2022 [citado 18 de septiembre de 2023]; Disponible en: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4552>
- Arias Gonzales, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación (Primera edición)*. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Asociación Médica Mundial. (2008). *Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial: Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://www.paho.org/es/documentos/declaracion-helsinki-asociacion-medica-mundial-principios-eticos-para-investigaciones>
- Anyam Gift, R. A., & Fortune, F. O. (2020). *Examining the influence of motivation on organizational productivity in Bayelsa state private hospitals*. *Open*

- Access Journal of Science, 4(3), 94-108.
<https://doi.org/10.15406/oajs.2020.04.00157>
- Aufegger, L., & Elliott-Deflo, N. (2022). *Virtual Reality and Productivity in Knowledge Workers*. *Frontiers in Virtual Reality*, 3.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/frvir.2022.890700>
- Azcuy, F. J. R., & Bretaña, R. M. G. (2019). *Introducción a los Métodos Estadísticos*. Editorial Universitaria (Cuba).
- Bawa, M. A. (2017). *Employee motivation and productivity: A review of literature and implications for management practice*. *Internacional Journal of Economics, Commerce and Management*, V(12), 662.
- Boizán-Cobas, L., Alpízar-Terrero, M. Á., & León-Robaina, R. (2021). *Propuesta metodológica para la evaluación de Biofísica Médica en su promoción a Empresa de Alta Tecnología*. *Anuario Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 1-19.
- Cabaleiro Portela, V. M. (2007). *Prevención de riesgos laborales. Guía Básica de Información a los Trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales*. Ideaspropias.
- Calabrese, G. (2020). *Actualización de los riesgos biológicos para anestesiólogos en la atención de pacientes afectados por SARS-CoV-2, COVID-19*. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 48(3), 138-144.
<https://doi.org/10.1097/CJ9.0000000000000173>
- Ccosi Paucar, H. Z. (2021). *Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en personal de salud de una unidad médico legal del Cusco, 2021* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74922?locale-attribute=es>
- Chávez Velásquez, C. (2020). *Riesgo biológico de los profesionales de salud frente a la pandemia por COVID-19 en el Hospital de Apoyo Sihuas—Ancash, 2020* [Tesis de magister, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53570>
- Che Huei, L., Ya-Wen, L., Chiu Ming, Y., Li Chen, H., Jong Yi, W., & Ming Hung, L. (2020). Occupational health and safety hazards faced by healthcare professionals in Taiwan: A systematic review of risk factors and control

- strategies. *SAGE Open Medicine*, 8, 2050312120918999. <https://doi.org/10.1177/2050312120918999>
- Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Teseo.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2023). *Investigación aplicada* [Institucional]. Glosario de términos. <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-aplicada/>
- Contreras Aliano, M. G. (2019). *Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019* [Tesis de magister, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38676>
- Coma Marco, A. (2021). *Accidentes biológicos y riesgos laborales en personal de enfermería de quirófano*. *Revista Electrónica de PortalesMedicos.com*, XVI(3), 126.
- Figuroa Pico, C., Castillo Morocho, S., Carranza Gómez, F. J., Cerezo Leal, B., & Montenegro Sáenz, C. A. (2021). *Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020*. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, LXI(1), 54-61.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Segunda edición). Mc Graw Hill Education.
- Garay-Cabrera, G. R., & Velásquez-Rondón, S. (2020). *Gestión de la prevención de riesgos en el trabajo y el estado de salud autopercebida*. *Gaceta Científica*, 6(1), Art. 1. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.721>
- García Gallego, C. (2022). *El alcance de la obligación preventiva durante el desplazamiento trasnacional de trabajadores: Riesgos específicos y accidente en misión*. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 102-119. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2022.mon.05>
- González Iruma, A., Romero Fernández, A. J., Wong Vázquez, L., & Poveda Ramos, S. D. R. (2020). *Riesgos laborales en los trabajadores de consulta externa de centros de salud en Ecuador*. *Dilemas contemporáneos:*

- Educación, Política y Valores, VII(55), 16.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2149>
- Gordillo-Salazar, J. M., Sánchez-Torres, Y., Terrones-Cordero, A., & Cruz-Cruz, M. (2020). *La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: De la teoría a la práctica*. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.441>
- Gül, H. (2022). *Occupational Health and Safety in Operating Rooms*. En *Healthcare Access*. IntechOpen.
<https://doi.org/10.5772/intechopen.97223>
- Gutiérrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3ra edición). McGraw Hill Education.
- Hisam, A., Mashhadi, S. F., Saqib, A., Naveed, M. S., Sadiq, M. R., Imtiaz, T., & Ashraf, A. (2022). *Biological, Physical, Ergonomic, Chemical and Psychological Hazard Awareness among Health care and Non-Healthcare Workers*. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, 72(SUPPL-4), Article SUPPL-4. <https://doi.org/10.51253/pafmj.v72iSUPPL-4.9835>
- Jodas Salvagioni, D. A., Nesello Melanda, F., Eumann Mesas, A., Durán González, A., Lopes Gabani, F., & Maffei de Andrade, S. (2017). *Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies*. *PLoS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Jun, D., Zoe, M., Johnston, V., & O'Leary, S. (2017). *Physical risk factors for developing non-specific neck pain in office workers: A systematic review and meta-analysis*. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90(5), 373-410. <https://doi.org/10.1007/s00420-017-1205-3>
- Ioan Boariu, D., & Armean, P. (2020). *Role of Risk Assessment in Prevention of Work-Related Accidents and Diseases in Hospital Staff*. *Journal of Medicine and Life*, 13(3), 410-417. <https://doi.org/10.25122/jml-2020-0048>
- Korhan, O. (2017). *Occupational Health* (First edition). BoD – Books on Demand.
- Krishnan, K. S., Raju, G., & Shawkataly, O. (2021). *Prevalence of Work-Related Musculoskeletal Disorders: Psychological and Physical Risk Factors*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), Article 17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179361>

- León-Zambrano, J. S., Espín-Mancilla, Y. P., Perea-Angulo, J. Z., & Parrales-Vanegas, C. Z. (2021). *Factores de riesgo ocupacional en el sector salud*. Dominio de las Ciencias, 7(3), 594-609.
- Medeiros De Moura, M. G., Nogueira Valença, C., & Felix Lima, D. (2023). *COVID-19, risks and measures: What do workers in a diagnostic laboratory say?* Revista Brasileira em Promoção da saúde, 36, 1-12.
- Mauricio Avalos, R. M., García Chacchi, D. V., Merma Yépez, N. L., & Villamares Hernández, E. J. (2021). *Gestión del conocimiento y productividad de una empresa constructora del Perú*. South Florida Journal of Development, 2(4), 5183-5194. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n4-017>
- Medina Romero, M., Rojas León, R., Bustamante Hoces, W., Loaiza Carrasco, R., Martel Carranza, C., & Castillo Acobo, R. (2023). *Metodología de la Investigación. Técnicas e instrumentos de investigación* (Primera edición). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo Álvarez, J. C., & Narváez Zurita, I. (2020). *Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(10 (Julio-Diciembre 2020)), 287-312.
- Modenese, A., Casolari, L., Rossi, G., Della Vecchia, E., Glieca, F., D'Elia, C., Garavini, D., Righi, E., Mariani, S., Venturelli, L., Vivoli, D., & Gobba, F. (2021). *Factors Associated with SARS-CoV-2 Infection Risk among Healthcare Workers of an Italian University Hospital*. Healthcare, 9(11), Article 11. <https://doi.org/10.3390/healthcare9111495>
- Molina, C., & Plasencia, L. (2019). *Ética de investigación con seres humanos: de la internacionalización deontológica a la armonización normativa nacional*. Práctica Familiar Rural, 4(3). <https://doi.org/10.23936/pfr.v4i3.126>
- Moron Peña, L. E. (2019). *Estrés laboral y la autopercepción de la productividad de los trabajadores profesionales de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima – 2019* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40131>

- Mosquera Plua, L. K. (2022). *Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022* [Tesis de magister, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93741>
- Oscátegui Pérez, R. G. (2020). *Riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019* [Tesis de magister, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54615>
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*.
- Panunzio, A. P. (2020). *Accidentes laborales en Enfermería*. *Enfermería Investiga*, 5(2), Art. 2. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v5i2.866.2020>
- Parra, D., Parra, P., & Cerezo, B. (2019). *Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(2), 232-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000200232
- Park, J., & Kim, Y. (2020). *Association of Exposure to a Combination of Ergonomic Risk Factors with Musculoskeletal Symptoms in Korean Workers*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), Article 24. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249456>
- Pérez Gázquez, I. M. (2021). *Prevención de riesgos laborales y vulneración del derecho a la integridad física del personal sanitario. Un problema de salud laboral y salud pública*. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 82, 4.
- Pingo Bayona, M. A. (2020). *Desempeño laboral en el establecimiento de Salud I-4 La Unión, Piura. 2020* [Tesis de magister, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49849>
- Pucheu, J. A. (2021). *Gestión de la productividad y el desempeño: Cómo gestionar personas en distintos tipos de procesos y puestos* (Primera edición). Ediciones UC.

- Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la Lengua Española* (23.^a edición). Real Academia Española. <https://dle.rae.es>
- Rubio Ávila, S. M., Aranda Beltrán, C., González Baltazar, R., & Gómez-Sánchez, R. V. (2020). *El concepto de salario emocional*. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C. M., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores Arévalo, P., & Cueto Orbe, R. E. (2021). *Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), Article 3. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Saenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera edición). Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Santana González, C., Gómez Ortega, M., Dimas Altamirano, B., & Martínez Garduño, M. D. (2021). *Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), Art. 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.640
- Samaniego Rivera, M. M. (2022). *Factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de salud de una clínica privada de Lima, 2022* [Tesis de magister, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94662>
- Saranjam, B., Naghizadeh, L., Rahimi, E., Etemad, M., Kouhnavard, B., Mosavianasl, Z., & Babaei Pouya, A. (2020). *Hospital Occupational Safety and Health Risk Assessment*. *Pakistan Journal of Medical & Health Sciences*, 14(2), 804-807.
- Sharma, N., & Vaish, H. (2020). *Impact of COVID – 19 on mental health and physical load on women professionals: An online cross-sectional survey*. *Health Care for Women International*, 41(11-12), 1255-1272. <https://doi.org/10.1080/07399332.2020.1825441>
- Shenje, J., & Wushe, T. (2019). *An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care*

- institutions: A case study of public hospitals in Harare.* SA Journal of Human Resource Management, 17(1), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1079>
- Silva, T. F. B. X., Costa, H., & Ribeiro, M. M. (2019). *Work accidents with biological material with health professionals in Brazilian hospitals.* 3rd Symposium on Occupational Safety and Health Proceedings Book, 119-122. https://doi.org/10.24840/978-972-752-260-6_0119-0122
- Simbron Espejo, S. F., & Sanabria Boudri, F. M. (2020). *Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente.* CIENCIAMATRIA, 6(1), Art. 1. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Soares e Silva, J., Batista de Carvalho, A. R., Carvalho Santos Leite, H. D., & Neves de Oliveira, E. M. (2020). *Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19.* Revista Cubana de Enfermería, 36(2), Art. 2. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3738>
- Tantaruna Diaz, M. Y. (2021). *Satisfacción laboral y productividad en el cuerpo médico del Hospital Villa EsSalud Mongrut, Lima, 2021* [Tesis de magister, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73597>
- Yesilgul, G., Cicek, H. S., Avci, M. Z., & Huseyniklioglu, B. (2018). Nurses' Knowledge Levels and Perceptions Regarding Occupational Risks and Hazards. International Journal of Caring Sciences, 11(2), 1117-1123.
- Yuctor Álvarez, M., & Salazar Duque, D. (2019). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento. Caso ciudades de Quito y Cuenca.* Revista interamericana de ambiente y turismo, 15(1), 82-92. <https://doi.org/10.4067/S0718-235X2019000100082>

ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de las variables de estudio

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Riesgo laboral	Aquellas variables que hacen susceptibles a los seres humanos a verse expuestos a enfermedades mentales y físicas, generando afecciones de origen físico, ergonómico, químico y biológico.	Se midió con la encuesta de riesgos laborales	Riesgo Físico	Ruido Ventilación Humedad Iluminación Temperatura Vibración Cansancio Espacio Orden	Ordinal
			Riesgo Ergonómico	Sensibilización Sobreesfuerzo físico Lesiones osteomusculares Movimientos repetitivos Mobiliario	
			Riesgo Químico	Líquidos Sensibilización Inhalación	

				Intoxicación	
			Riesgo Biológico	Equipamiento Exposición Fluidos Orden	
Productividad	Cantidad de bienes o servicios que genera una organización en relación con los recursos que necesita en el proceso productivo	Se midió con la encuesta de productividad	Eficiencia	Recursos Control Tiempo de trabajo	Ordinal
			Eficacia	Desempeño Metas Objetivos	
			Efectividad	Resultados Rendimiento Participación Cumplimiento	

Anexo B: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Operacionalización de las variables					Metodología	
			Variable 1: Variable X1 Riesgo laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango / Nivel		
¿El riesgo laboral tiene relación con la productividad del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023?	Determinar si el riesgo laboral tiene una relación significativa con la productividad del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023	El riesgo laboral tiene una relación significativa con la productividad del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023	Riesgo Físico	Ruido	1- 2 - 3 - 4 - 5 6 - 7 - 8 - 9	(5) Siempre	28 - 46 (Bajo)	Tipo de investigación: •Hipotético deductivo Enfoque: •Cuantitativo Nivel: •Correlacional Diseño: •No experimental •Transversal •Correlaciona Muestra: •n = 45 Técnica: •Encuesta Instrumentos: •Cuestionario de riesgos laborales •Cuestionario de productividad Análisis descriptivo: •Porcentaje y tablas de contingencia Análisis inferencial: •R de Pearson	
				Ventilación					
				Humedad					
				Iluminación					
				Temperatura					
				Vibración					
				Cansancio					
			Espacio						
			Orden						
			Riesgo Ergonómico	Sensibilización	10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19	(3) Algunas veces	47 - 73 (Medio)		
				Sobreesfuerzo físico					
				Lesiones osteomusculares					
Movimientos repetitivos									
Mobiliario	20 - 21 - 22 - 23	(2) Muy pocas veces	74 - 140 (Alto)						
Líquidos									
Sensibilización									
Inhalación									
Riesgo Químico	Intoxicación	24 - 25 - 26 - 27 - 28	(1) Nunca	41 - 60 (Alto)					
	Equipamento								
	Exposición								
Riesgo Biológico	Fluidos	9 - 10 - 11 - 12	(1) Nunca						
	Orden								
	Cumplimiento								
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Variable X2 Productividad						
¿El riesgo laboral tiene relación significativa con la eficiencia del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023?	Determinar si el riesgo laboral tiene una relación significativa con la eficiencia del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023.	El riesgo laboral tiene una relación significativa con la eficiencia del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023.	Eficiencia	Recursos	1 - 2 - 3 - 4	(5) Siempre	1 - 20 (Bajo)		
				Control					
¿El riesgo laboral tiene una relación significativa con la eficacia del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023?	Determinar si el riesgo laboral tiene una relación significativa con la eficacia del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023.	El riesgo laboral tiene una relación significativa con la eficacia del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023.	Eficacia	Desempeño	5 - 6 - 7 - 8	(4) Casi siempre	21 - 40 (Medio)		
				Metas					
				Objetivos					
¿El riesgo laboral tiene relación significativa con la efectividad del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023?	Determinar si el riesgo laboral tiene una relación significativa con la efectividad del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023.	El riesgo laboral tiene una relación significativa con la efectividad del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023.	Efectividad	Resultados	9 - 10 - 11 - 12	(2) Casi Nunca	41 - 60 (Alto)		
				Rendimiento					
				Participación					
				Cumplimiento					

Anexo C: Instrumentos de evaluación

Instrumento 1:

INSTRUMENTO PARA MEDIR RIESGOS LABORALES

Objetivo: Recolectar información que permita determinar si existe riesgo laboral en el personal de la salud que labora en un Centro Materno Infantil, Lima - 2023.

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

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

Si tiene alguna duda consulte al encuestador.

Riesgo físico		1	2	3	4	5
1	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias?					
2	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?					
3	¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?					
4	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?					
5	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?					
6	¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?					
7	¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?					
8	Espacio de trabajo, insuficiente e inadecuado					
9	Hábitos de utilización de batas y ropa de trabajo incorrectos (no usarlas en los en el hospital, laboratorio o utilizarlas en otros ámbitos)					
Riesgo Ergonómico		1	2	3	4	5
10	¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes?					
11	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?					
12	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?					

13	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?					
14	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?					
15	¿Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad					
16	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?					
17	Movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas, etc.					
18	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.					
19	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.					
Riesgo Químico		1	2	3	4	5
20	En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro y otros					
21	En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.					
22	En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.					
23	En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.					
Riesgo Biológico		1	2	3	4	5
24.	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?					
25	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?					
26	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?					
27	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?					
28	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?					

Instrumento 2:

INSTRUMENTO PARA MEDIR PRODUCTIVIDAD

Objetivo: Recolectar información que permita determinar el nivel de productividad del personal de la salud que labora en un Centro Materno Infantil, Lima - 2023.

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

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

Si tiene alguna duda consulte al encuestador.

	Eficiencia	1	2	3	4	5
1	Sé y conozco cómo utilizar bien mi tiempo en el trabajo					
2	Manejo adecuadamente los recursos del trabajo					
3	Cumplo con las tareas solicitadas en el trabajo					
4	Tengo un buen control en el uso medido de los recursos de la empresa					
Eficacia		1	2	3	4	5
5	Las tareas de mi puesto de trabajo son importantes para el funcionamiento de la empresa					
6	Mis labores diarias ayudan a contribuir en las metas de la empresa					
7	Logo cumplir con los objetivos periódicos de la empresa					
8	Soy capaz de concentrarme en mi trabajo bajo presión					
Efectividad		1	2	3	4	5
9	Mis funciones laborales se reflejan en resultados favorables para la empresa					
10	Otorgo el mayor rendimiento posible en el puesto de trabajo					
11	Participo en todas las reuniones que planifica la empresa					
12	Cumplo con las metas diarias que se me proponen					

Anexo D: Juicio de expertos

Evaluación por Juicio de Expertos (1)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de riesgo laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del Juez:	Dr. Juan Méndez Vergaray
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; Psicología; especialista en audición, lenguaje y aprendizaje; investigación; redacción de artículos científicos
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Mas de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Docente de Análisis psicométrico I y II; Docente de psicometría.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Guía de preguntas semiestructuradas
Autor(es)	Giancarlo Rafael Pimentel Ruiz
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	40 minutos promedio minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	La guía consta de 2 categorías: Gestión de abastecimiento: atención al usuario y sus correspondientes subcategorías: selección, programación, adquisición, almacenamiento, disponibilidad, calidad, accesibilidad.

4. Soporte teórico

Escala/AREA	Categoría	Definición
Riesgo físico		Susceptibilidad de lesión debido a factores que pueden producir daño físico, por ejemplo, accidentes y/o caídas.

Riesgo ergonómico		Susceptibilidad de lesión debido a posturas repetitivas o forzadas
Riesgo químico		Susceptibilidad de lesión debido a exposición a diferentes tipos de agentes químicos.
Riesgo biológico		Susceptibilidad de lesión debido a exposición a diferentes tipos de agentes biológicos

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la "Prueba del lenguaje Oral de Navarra revisada (PLON-R)". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por ordenación de estas.
	3.Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.Totalmente en desacuerdo 8no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2.Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3.Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4.Alto Nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera categoría: Riesgo laborales físicos
- Objetivos de la categoría:

- Cuantificar el nivel de riesgo físico que presenta el personal de la salud que labora en u Centro Materno infantil.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ruido	1. ¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias?	4	4	4	
Ventilación	2. ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?	4	4	4	
Humedad	3. ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?	4	4	4	
Iluminación	4. ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?	4	4	4	
Temperatura	5. ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?	4	4	4	
Vibración	6. ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?	4	4	4	
Cansancio	7. ¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?	4	4	4	
Espacio	8. Espacio de trabajo, insuficiente e inadecuado	4	4	4	
Orden	9. Hábitos de utilización de batas y ropa de trabajo incorrectos (no usarlas en el hospital, laboratorio o utilizarlas en otros ámbitos)	4	4	4	

- Segunda CATEGORÍA: Riesgos laborales ergonómicos
- Objetivos de la CATEGORÍA:
Cuantificar el nivel de riesgo ergonómico que presenta el personal de la salud que labora en u Centro Materno infantil

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sensibilización	¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la	4	4	4	

	forma correcta de manipular cargas o pacientes?				
Sobreesfuerzo físico	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?	4	4	4	
Sobreesfuerzo físico	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?	4	4	4	
Sobreesfuerzo físico	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?	4	4	4	
Sobreesfuerzo físico	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?	4	4	4	
Sobreesfuerzo físico	¿Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad	4	4	4	
Lesiones osteomusculares	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?	4	4	4	
Movimientos repetitivos	Movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas, etc.	4	4	4	
Lesiones osteomusculares	¿Ha sufrido con anterioridad dolores o lesiones osteomusculares a causa del desempeño de sus actividades?	4	4	4	
Mobiliario	¿Utiliza un mobiliario cómodo para el desempeño de sus actividades laborales?	4	4	4	

- Tercera CATEGORÍA: Riesgos laborales químicos
- Objetivos de la CATEGORÍA:
Cuantificar el nivel de riesgo químico que presenta el personal de la salud que labora en u Centro Materno infantil

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Líquidos	20. En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro y otros	4	4	4	
Sensibilización	21. En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.	4	4	4	
Inhalación	22. En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.	4	4	4	
Intoxicación	23. En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.	4	4	4	

- Cuarta CATEGORÍA: Riesgos laborales biológico
- Objetivos de la CATEGORÍA:
Cuantificar el nivel de riesgo biológico que presenta el personal de la salud que labora en u Centro Materno infantil

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipamiento	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?	4	4	4	
Exposición	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?	4	4	4	
Fluidos	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?	4	4	4	
Exposición	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?	4	4	4	

Orden	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?	4	4	4	
-------	--	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Juan Méndez Vergaray

Especialidad del validador: Investigador Renacyt

19.de 10.del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulac

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

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



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

Firma del Experto validador

Dr. Juan Méndez Vergaray

Investigador Renacyt

Evaluación por Juicio de Expertos (2)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Guía de pregunta semiestructurada”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del Juez:	Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias sociales; Educación; Gestión pública; Pedagogía; Docente de posgrado; Investigadora RENACYT; Redacción de artículos científicos
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Mas de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos

2.Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Guía de preguntas semiestructuradas
Autor(es)	Giancarlo Rafael Pimentel Ruiz
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	40 minutos promedio minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	La guía consta de 2 categorías: Gestión de abastecimiento: atención al usuario y sus correspondientes subcategorías: selección, programación, adquisición, almacenamiento, disponibilidad, calidad, accesibilidad.

4.Soporte teórico

Escala/AREA	Categoría	Definición
Riesgo físico		Susceptibilidad de lesión debido a factores que pueden producir daño físico, por ejemplo, accidentes y/o caídas.

Riesgo ergonómico		Susceptibilidad de lesión debido a posturas repetitivas o forzadas
Riesgo químico		Susceptibilidad de lesión debido a exposición a diferentes tipos de agentes químicos.
Riesgo biológico		Susceptibilidad de lesión debido a exposición a diferentes tipos de agentes biológicos

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la "Prueba del lenguaje Oral de Navarra revisada (PLON-R)". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por ordenación de estas.
	3.Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2.Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3.Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4.Alto Nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera categoría: Riesgo laborales físicos
- Objetivos de la categoría:

- Cuantificar el nivel de riesgo físico que presenta el personal de la salud que labora en u Centro Materno infantil.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ruido	1. ¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias?	4	4	4	
Ventilación	2. ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?	4	4	4	
Humedad	3. ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?	4	4	4	
Iluminación	4. ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?	4	4	4	
Temperatura	5. ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?	4	4	4	
Vibración	6. ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?				
Cansancio	7. ¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?	4	4	4	
Espacio	8. Espacio de trabajo, insuficiente e inadecuado	4	4	4	
Orden	9. Hábitos de utilización de batas y ropa de trabajo incorrectos (no usarlas en el hospital, laboratorio o utilizarlas en otros ámbitos)	4	4	4	

- Segunda CATEGORÍA: Riesgos laborales ergonómicos
- Objetivos de la CATEGORÍA:
Cuantificar el nivel de riesgo ergonómico que presenta el personal de la salud que labora en u Centro Materno infantil

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sensibilización	¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la	4	4	4	

	forma correcta de manipular cargas o pacientes?				
Sobreesfuerzo físico	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?	4	4	4	
Sobreesfuerzo físico	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?	4	4	4	
Sobreesfuerzo físico	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?	4	4	4	
Sobreesfuerzo físico	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?	4	4	4	
Sobreesfuerzo físico	¿Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad	4	4	4	
Lesiones osteomusculares	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?	4	4	4	
Movimientos repetitivos	Movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas, etc.	4	4	4	
Lesiones osteomusculares	¿Ha sufrido con anterioridad dolores o lesiones osteomusculares a causa del desempeño de sus actividades?	4	4	4	
Mobiliario	¿Utiliza un mobiliario cómodo para el desempeño de sus actividades laborales?	4	4	4	

- Tercera CATEGORÍA: Riesgos laborales químicos
- Objetivos de la CATEGORÍA:
Cuantificar el nivel de riesgo químico que presenta el personal de la salud que labora en u Centro Materno infantil

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Líquidos	20. En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro y otros	4	4	4	
Sensibilización	21. En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.	4	4	4	
Inhalación	22. En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.	4	4	4	
Intoxicación	23. En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.	4	4	4	

- Cuarta CATEGORÍA: Riesgos laborales biológico
- Objetivos de la CATEGORÍA:
Cuantificar el nivel de riesgo biológico que presenta el personal de la salud que labora en u Centro Materno infantil

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipamiento	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?	4	4	4	
Exposición	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?	4	4	4	
Fluidos	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?	4	4	4	
Exposición	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?	4	4	4	

Orden	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?	4	4	4	
-------	--	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco

Especialidad del validador: INVESTIGADOR RENACYT

4 de 10 del 2023



- 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

Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
N° DNI: 09333287
Investigadora RENACYT
Código: P0128932

Evaluación por Juicio de Expertos (3)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Guía de pregunta semiestructurada”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del Juez:	Dr. Sebastian Sanchez Diaz
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; estadista; investigación Renacyt; redacción de artículos científicos
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos, experto en validez de constructo; AFE y AFC.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Guía de preguntas semiestructuradas
Autor(es)	Giancarlo Rafael Pimentel Ruiz
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	40 minutos promedio minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	La guía consta de 2 categorías: Gestión de abastecimiento: atención al usuario y sus correspondientes subcategorías: selección, programación, adquisición, almacenamiento, disponibilidad, calidad, accesibilidad.

4. Soporte teórico

Escala/AREA	Categoría	Definición
Riesgo físico		Susceptibilidad de lesión debido a factores que pueden producir daño físico, por ejemplo, accidentes y/o caídas.
Riesgo ergonómico		Susceptibilidad de lesión debido a posturas repetitivas o forzadas

Riesgo químico		Susceptibilidad de lesión debido a exposición a diferentes tipos de agentes químicos.
Riesgo biológico		Susceptibilidad de lesión debido a exposición a diferentes tipos de agentes biológicos

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la "Prueba del lenguaje Oral de Navarra revisada (PLON-R)". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por ordenación de estas.
	3.Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3.Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Totalmente de acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2.Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3.Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4.Alto Nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera categoría: Riesgo laborales físicos

Objetivos de la categoría:

- Cuantificar el nivel de riesgo físico que presenta el personal de la salud que labora en u

Centro Materno infantil.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ruido	1. ¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias?	4	4	4	
Ventilación	2. ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?	4	4	4	
Humedad	3. ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad?	4	4	4	
Iluminación	4. ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?	4	4	4	
Temperatura	5. ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?	4	4	4	
Vibración	6. ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones?	4	4	4	
Cansancio	7. ¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?	4	4	4	
Espacio	8. Espacio de trabajo, insuficiente e inadecuado	4	4	4	
Orden	9. Hábitos de utilización de batas y ropa de trabajo incorrectos (no usarlas en el hospital, laboratorio o utilizarlas en otros ámbitos)	4	4	4	

- Segunda CATEGORÍA: Riesgos laborales ergonómicos
- Objetivos de la CATEGORÍA:
Cuantificar el nivel de riesgo ergonómico que presenta el personal de la salud que labora en u Centro Materno infantil

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sensibilización	¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes?	4	4	4	

Sobreesfuerzo físico	¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones?	4	4	4	
Sobreesfuerzo físico	¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares?	4	4	4	
Sobreesfuerzo físico	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos?	4	4	4	
Sobreesfuerzo físico	¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos?	4	4	4	
Sobreesfuerzo físico	¿Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad	4	4	4	
Lesiones osteomusculares	¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares?	4	4	4	
Movimientos repetitivos	Movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas, etc.	4	4	4	
Lesiones osteomusculares	¿Ha sufrido con anterioridad dolores o lesiones osteomusculares a causa del desempeño de sus actividades?	4	4	4	
Mobiliario	¿Utiliza un mobiliario cómodo para el desempeño de sus actividades laborales?	4	4	4	

- Tercera CATEGORÍA: Riesgos laborales químicos
- Objetivos de la CATEGORÍA:
Cuantificar el nivel de riesgo químico que presenta el personal de la salud que labora en u Centro Materno infantil

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Líquidos	20. En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro y otros	4	4	4	
Sensibilización	21. En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos.	4	4	4	
Inhalación	22. En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros.	4	4	4	
Intoxicación	23. En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas.	4	4	4	

- Cuarta CATEGORÍA: Riesgos laborales biológico
- Objetivos de la CATEGORÍA:
Cuantificar el nivel de riesgo biológico que presenta el personal de la salud que labora en u Centro Materno infantil

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipamiento	¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros?	4	4	4	
Exposición	¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis?	4	4	4	
Fluidos	¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos?	4	4	4	
Exposición	¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?	4	4	4	
Orden	¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Sebastian Sanchez Diaz

Especialidad del validador: Investigador Renacyt

26.de 10.del 2023

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



Dr. Sebastian Sanchez Diaz

N° DNI: 09834807

Investigador Renacyt

Código: P0079394

Anexo E: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Riesgo laboral y productividad del personal de la salud en un centro materno infantil, Lima 2023.

Investigador: Giancarlo Rafael Pimentel Ruiz

Propósito del estudio

Estamos invitándolo a Ud. a participar en la investigación titulada “Riesgo laboral y productividad del personal de la salud en un centro materno infantil, Lima 2023”, cuyo objetivo es determinar si el riesgo laboral tiene una relación significativa con la productividad del personal de la salud en un Centro Materno Infantil, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del Programa académico Doctorado en Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima este; la investigación está aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad para ser aplicada con el permiso de la institución educativa. La investigación proporcionará información relacionada el riesgo laboral y la productividad del personal de la salud de un Centro Materno Infantil de la ciudad de Lima; viendo esto como una oportunidad para disminuir evidenciar y disminuir los riesgos laborales, así como promover la productividad del personal; finalmente se derivarán planteamientos que favorezcan ambientes de trabajo más seguros y mejoras en la productividad.

Procedimiento

Si usted acepta participar en esta investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos sobre los riesgos laborales que Ud. percibe.
2. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos sobre la su productividad.

Participación voluntaria (principio de autonomía). Ud. puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su

decisión será respetada. Posterior a que Ud. haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia). En su participación en la investigación NO existirá riesgo o daño. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia). Los resultados de la investigación se alcanzarán al Centro Materno Infantil al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la formación individual de la persona, sin embargo, los resultados podrán convertirse en beneficio del Centro.

Confidencialidad (principio de justicia). Los datos recolectados de la investigación serán anónimos y no habrá ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Giancarlo Rafael Pimentel Ruiz al e-mail: giancarlopimentel@gmail.com y al Docente asesor Dr. Méndez Vergaray, Juan, email: jmvevaluaciones@hotmail.com.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: