



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de  
Chincheros, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Abellaneda Donayre, Natali Militza (<https://orcid.org/0009-0006-2442-4926>)

**ASESORES:**

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (<https://orcid.org/0000-0002-4187-106X>)

Dra. Meneses La Riva, Mónica Elisa (<https://orcid.org/0000-0001-6885-9207>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA- PERÚ**

**2023**

## Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico al Padre Creador por su infinito amor, a mis padres quienes son un ejemplo a seguir, a mis hermanos, sobrinos y a mi pareja que me dan las fuerzas para alcanzar mis metas profesionales.

## Agradecimiento

A Dios por la vida y bendiciones que día a día me brinda, también agradezco a todas las personas que hicieron posible el desarrollo del trabajo, a la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de escalar en mi desarrollo profesional de igual manera a las autoridades y trabajadores del Centro de Salud de Chincheros por su apoyo y participación en la ejecución del trabajo, de igual manera agradezco a la doctora Celia Mercado del curso por su orientación académica.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesora de Tesis Completa titulada: "Gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023", cuyo autor es ABELLANEDA DONAYRE NATALI MILITZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 Completa 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, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ <b>DNI:</b> 10061458 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4187-106X	Firmado electrónicamente por: CMERCADOM el 13- 01-2024 08:09:14

Código documento Trilce: TRI - 0721983





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS  
SERVICIOS DE LASALUD**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ABELLANEDA DONAYRE NATALI MILITZA, estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
NATALI MILITZA ABELLANEDA DONAYRE <b>DNI:</b> 72378076 <b>ORCID:</b> 0009-0006-2442-4926	Firmado electrónicamente por: NABELLANEDAB29 el 05-01-2024 19:22:32

Código documento Trilce: TRI - 0721982



## Índice de contenidos

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 .....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	13
3.2. Variables y Operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos de recolección de datos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS .....	49

## Índice de Tablas

Tabla 1 Pruebas de fiabilidad de alfa de cronbach.....	20
Tabla 2 Gestión de riesgos.....	21
Tabla 3 Identificación de riesgos .....	22
Tabla 4 Análisis de riesgos.....	23
Tabla 5 Evaluación de riesgos .....	24
Tabla 6 Compromiso Laboral .....	25
Tabla 7 Compromiso afectivo.....	26
Tabla 8 Compromiso de continuidad.....	27
Tabla 9 Compromiso normativo .....	28
Tabla 10 Pruebas de normalidad .....	29
Tabla 11 Correlación de variables gestión de riesgo y compromiso laboral.....	30
Tabla 12 Correlación entre identificación de gestión de riesgo y compromiso laboral .....	31
Tabla 13 Correlación entre análisis de riesgo y compromiso laboral .....	32
Tabla 14 Correlación entre identificación de gestión de riesgo y compromiso laboral .....	33

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Gestión de riesgos .....	21
Figura 2 Identificación de Riesgo .....	22
Figura 3 Análisis de Riesgo.....	23
Figura 4 Evaluación de Riesgo.....	24
Figura 5 Compromiso Laboral .....	25
Figura 6 Compromiso afectivo.....	26
Figura 7 Compromiso de continuidad.....	27
Figura 8 Compromiso normativo .....	28

## RESUMEN

Como objetivo general se consideró determinar la relación entre la gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023. La investigación es básica cuantitativa no experimental. Se consideró como población 50 trabajadores. Los instrumentos fueron validados por expertos. De acuerdo a los resultados se determina que el p-valor calculado es 0,01 significativo, por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que la gestión de riesgos se relaciona significativamente con el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, con el coeficiente Rho de Spearman de ,665\*\* que corresponde a una correlación positiva moderada, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa entre las variables. Se concluye que se logró determinar que la gestión de riesgo y todas las dimensiones consideradas, logran relacionarse de manera significativa en el compromiso laboral de los servidores públicos de un centro de salud de Chincheros.

Palabras Claves: Gestión de Riesgo, Compromiso Laboral

## **ABSTRACT**

The general objective was to determine the relationship between risk management and work commitment in a health center in Chincheros, 2023. The research is basic, quantitative, non-experimental. The population was considered 50 workers. The instruments were validated by experts. According to the results, it is determined that the p-value calculated is 0.01 significant, so the alternative hypothesis is accepted indicating that risk management is significantly related to work commitment in a health center in Chincheros, with the coefficient Rho of Spearman of .665\*\* which corresponds to a positive correlation moderate, in addition to Sig=.000 being less than 0.05; Therefore, it is demonstrated that there is a significant relationship between the variables. It is concluded that it was possible to determine that risk management and all the dimensions considered manage to significantly be related the work commitment of public servants at a health center in Chincheros.

Keywords: Risk Management, Work Commitment

## I. INTRODUCCIÓN

Siendo la seguridad del paciente y el bienestar para los trabajadores de la salud requieren la gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud. En el ámbito sanitario, entender la importancia del desarrollo del bienestar y el avance de los métodos de cuidado, desempeñados por la OMS y la OPS en un contexto global, resulta esencial.

La OMS (2023) establece pautas para gestionar riesgos en salud. La OMS destaca la importancia de implementar acciones de estrategias para proteger a pacientes y personal de salud, debido a la exposición inherente a enfermedades y otros peligros. La OPS colabora a los diferentes países ubicados en América fortaleciendo los sistemas de salud y promover igualdad de servicio para la prestación de los sanitarios. En lo referente a la gestión de riesgos es esencial para una durabilidad y calidad de los servicios. La satisfacción del profesional en salud y su rendimiento laboral están directamente vinculados con su compromiso laboral. Un personal comprometido mejora el cuidado y la protección del paciente al disminuir los errores médicos y establecer un entorno laboral más seguro.

El interés sobre la gestión de riesgos y la responsabilidad profesional en el sector de la salud en Perú, reside el mayor impacto en la condición del cuidado médico y la protección de los pacientes. El Ministerio de Salud en Perú regula y supervisa atención médica, promueve gestión de riesgos y mejora compromiso laboral en centros de salud a nivel nacional. El MINSA (2023) se enfoca en desarrollar y establecer régimen y normativas para identificar, prevenir y gestionar los riesgos de la atención médica desde una perspectiva de gestión de riesgos. El MINSA valora la necesidad de contar con un equipo de salud motivado y comprometido para asegurar la calidad de la atención. Esto incluye condiciones laborales adecuadas y reconocimiento por el trabajo realizado, así como oportunidades de desarrollo profesional.

El Ministerio de Salud puede crear políticas y programas para favorecer un ambiente de trabajo saludable y motivador para el personal médico, del mismo modo para el personal de enfermería. En Perú, factores variados relacionan en la gestión de riesgos y el compromiso profesional en

el sector de la salud, desde recursos financieros hasta capacitación del personal e infraestructura de los centros de salud. El contagio del coronavirus ha decidido poner a prueba el sistema de salud peruano debido a la realidad epidemiológica y desafíos de salud pública que enfrenta.

La provincia de Chincheros tiene su Dirección de Salud, dependiente de la dirección de salud de Apurímac II. Es importante analizar los desafíos y características específicas de la gestión de riesgos y el compromiso laboral en el sector de la salud en esta localidad. Manifiesta que existe la necesidad de implementar estrategias de prevención, diagnóstico y valoración de riesgos, en coordinación con las autoridades locales. En Chincheros, la atención médica puede ser limitada en zonas rurales y remotas. La dirección de salud debe asegurar que todos los residentes tengan acceso a servicios médicos esenciales mediante la disponibilidad de centros de salud y la movilización de personal de salud a comunidades alejadas. La Dirección de Salud Virgen de Cocharcas en un centro de salud es pertinente y necesaria esta investigación, donde los trabajadores no cuentan con una propuesta de gestión de riesgos donde conlleva desde el reconocimiento, valoración y seguimiento de los riesgos, donde deberían de garantizar la información sobre los riesgos, información de amenazas que afectan la integridad del trabajador, participación en la preparación de riesgos y el reconocimiento de amenazas que afecte la integridad. Saber si los empleados muestran un fuerte compromiso con la organización, ya que han cultivado un sentimiento de lealtad hacia la empresa que en su momento les brindó oportunidades personales y profesionales.

Ante la problemática planteada, la presente investigación propone como problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023? y a partir del anterior problema se tiene los siguientes problemas específicos, ¿De qué manera la identificación de riesgo se relaciona con el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023?; ¿De qué manera el análisis de riesgo se relaciona con el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023? y ¿De qué manera la evaluación de riesgo se relaciona con el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023?

Como justificación teórica utiliza conceptos y teorías seleccionadas de fuentes bibliográficas digitales para fortalecer el contenido teórico que define variables y dimensiones, facilitando un dictamen fundamental en la comunicación para la gestión de riesgos y el compromiso laboral en el centro de salud. El estudio práctico justifica conocer los factores que afectan a las variables de estudio, tanto positivos como negativos. Se podrán tomar acciones correctivas y mejorar los procesos de gestión de riesgo y compromiso laboral en centros de salud utilizando instrumentos de encuesta para medir las variables correspondientes. Eso establecerá la realidad de un vínculo entre las variables. De manera que la justificación práctica se plantea que se hará la aplicación de dos cuestionarios, los mismos que permitirán medir cada variable, gestión de riesgos y el compromiso laboral, estas se desagregaran en dimensiones, esto a su vez permitirá determinar la relación de una variable sobre la otra.

Después de haber planteado el problema, se llevará a cabo la indagación con el objetivo general, Determinar la relación entre la gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023. Como parte de los objetivos específicos se plantean los siguientes, determinar la relación entre la identificación de riesgo y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros,2023; determinar la relación entre análisis de riesgo y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023; y determinar la relación entre evaluación de riesgo y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros,2023.

Teniendo en cuenta el problema identificado se establece como hipótesis general; La gestión de riesgos tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023; con respecto a las hipótesis específicas son: La identificación de riesgo tiene una relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023; El análisis de riesgo tiene una relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023 y La evaluación de riesgo tiene una relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a lo planteado y buscando respaldar teóricamente las variables de la investigación, fueron analizados de diversos trabajos de investigadores que se relacionen con la problemática de estudio:

En el ámbito nacional de acuerdo a Gamarra (2022), Realicé un estudio para explicar el vínculo de la vigilancia y gestión de riesgos en un establecimiento de salud 2021. Realizo una investigación básica de corte transversal con enfoque cuantitativo y nivel correlacional, utilizando el método descriptivo, 85 trabajadores del área administrativa de la institución conformaron una muestra obtenida a través del muestreo no probabilístico. Los resultados evidencian una conexión entre la vigilancia y la gestión de riesgos. Esta relación es sustentada con el valor inferencial 0.538 obtenido mediante el estadístico del Rho de Spearman, en un rango de determinación del 95%. Se observó una conexión media para ambas variables.

Del mismo modo, Rosales (2023), En su estudio, investigó el vínculo en presentar la gestión de riesgo en salud laboral y medidas sanitarias en los individuos asistenciales para un hospital de Tarma en 2022. El método aplicado es cuantitativo, básico, no experimental y correlacional, con 60 trabajadores asistenciales en muestra. El 36,7% del personal asistencial tiene riesgo bajo, el 31,7% tiene riesgo medio, y otro 31,7% tiene riesgo alto, mientras que el 36,7% lo tiene y sólo el 25,0% tiene nivel medio.

Así mismo, Ramírez (2022), indagó sobre la conexión entre la calidad de gestión del trabajo para el uso de la vacuna contra el covid-19 y el grado de implicación y dedicación del personal en un centro de vacunación en Lima. La investigación fue descriptivo, correlacional y no experimental. Fue ejecutado en un centro de vacunación en San Juan de Lurigancho de Lima, se encuestaron 82 profesionales de la salud, incluyendo médicos, enfermeros y técnicos de enfermería de cualquier género. No existe vínculo importante entre la calidad de la gestión del trabajo en la vacunación contra el covid-19 y el compromiso profesional del personal de salud, de acuerdo al análisis estadístico de las variables ( $r=0.16$ ,  $p>0.05$ ).

Por su lado, Carnero (2021) en su trabajo se planteó como objetivo evaluar el impacto de la gestión de protección y bienestar en la labor en los riesgos laborales en la Municipalidad de Lima Cercado en 2021. El estudio respondió a un enfoque cuantitativo descriptivo no experimental. Se encuestó a 252 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra de 152 colaboradores. Sus resultados pudieron indicar que la mayoría consideran la gestión de protección en el centro de ocupación como un factor muy importante, al igual que las capacitaciones, inducciones, inspecciones internas, programas y planes de seguridad, en su dimensión inspección y evaluación de riesgo, se obtuvo como resultado que evaluación e inspección de riesgo incide en la seguridad de los trabajadores. (Carnero, 2021)

De igual manera, Huamani (2023), en su estudio, buscó relacionar la gestión administrativa y el compromiso de trabajo de los profesionales de enfermería y su trabajo en el área de accidentes en un hospital de Lima. El estudio se basa en el enfoque cuantitativo, de aplicación, descriptivo. El estudio incluyó a 152 enfermeros; el coeficiente adquirido con el Rho-Spearman fue de 0,489 con significancia de 0,000 inferior al 5%, concluyendo una conexión directa moderada entre las variables propuestas en el trabajo como la gestión del área de administración y el compromiso de trabajo de los profesionales de enfermería y su trabajo en el área de emergencia.

Por otra parte, tenemos antecedentes a nivel internacional para la presente investigación, se presenta la investigación de Polanco (2019), la evaluación de la unidad de gestión de riesgos salubre en hospital de pequeño de dificultad a través de encuestas y recopilación directa de información del hospital. Encontrar la unidad con un promedio de dos profesionales contratados por un año, que llevan a cabo actividades clínicas y de gestión adicionales. En resumen: se deben establecer directrices para formar un equipo multidisciplinario de gestión de riesgos en el hospital, basado en la labor y percepción de la institución.

Así mismo se toma como referencia a Sepúlveda (2019), este estudio plantea su finalidad explorar la conexión entre la cultura organizativa, el compromiso laboral, la Gestión del Riesgo y su impacto en el rendimiento organizativo. El presente estudio es exploratorio, descriptivo, correlacional, explicativo; como población se consideró a 170 profesionales de empresas sanitarias de Chile respondieron a las encuestas para este propósito. Los productos mostraron que los aspectos clave de la Gestión del Riesgo son la identificación, registro, análisis y comunicación del riesgo los diferentes niveles dentro de la organización. La cultura organizativa y la gestión de riesgo están relacionadas de manera significativa, a diferencia del compromiso laboral, logrando determinar que la gestión de riesgo influye de manera significativa en el compromiso laboral dentro de la organización.

Por otro lado, Yaguana (2021), tuvo como objetivo La investigación evalúa si la percepción de riesgo del personal de atención prehospitalaria influye en su resiliencia mediante un formulario que consta de tres secciones: una sobre datos sociodemográficos, otra sobre la percepción general y por tipos de riesgo, y una tercera que estima la adaptabilidad y puntuación en la Escala de Resiliencia. Se tuvo en cuenta la experiencia en años de los profesionales para analizar los resultados. Se encontró una percepción alta del nivel de riesgo y un nivel alto de resiliencia entre los paramédicos.

De igual forma, Paladines (2019) planteó analizar las repercusiones de los elementos de psicosocial intralaboral en la satisfacción laboral en ENETSA. Se emplearon dos tipos de cuestionarios en veinte colaboradores de Quito, entre ellos quince estibadores y cinco conductores. Se emplearon dos cuestionarios distintos: para la primera variable y el de Meliá y Peiró para la segunda variable. Los análisis revelan riesgo psicosocial y satisfacción laboral elevados en la empresa. No se encontró ninguna influencia del componente de riesgo intralaboral en la satisfacción laboral, según el análisis estadístico del Chi Cuadrado. La mayoría del personal presenta alto riesgo psicosocial intralaboral, pero se siente indiferente o algo satisfecho con su trabajo. Se propone un programa para reducir el riesgo psicosocial y aumentar la satisfacción del personal a través de hallazgos.

Cuenca y López (2020) analizó el compromiso de los empleados en relación a la cultura organizacional de la empresa FLACSO, utilizando un cuestionario como herramienta para la adquisición de dos informaciones necesarias en trabajo. Se utilizó análisis descriptivo correlacional como metodología. La adaptación adecuada al trabajo desde casa impulsa el capital psicológico de los trabajadores y mantiene su compromiso laboral. La investigación de FLACSO muestra como resultado que la cultura organizacional prevalece sobre otros tipos de cultura, buscando cumplir resultados siguiendo procesos sistemáticos.

Por último, Torres (2019), como problema general se buscó determinar el compromiso laboral en empleados de un hospital en México, buscando el nivel de compromiso según características demográficas. La investigación fue transversal, cuantitativa y descriptiva, con 147 encuestados: 48.3% varones y 51.7% mujeres. El 8,8% terminó la educación secundaria, el 18,4% completó la secundaria, el 55,8% tiene título de licenciatura, el 6,8% tiene maestría y el 10,2% reportó tener diferente nivel académico. No se relaciona de forma significativa el género y el compromiso laboral de los empleados de un hospital en México, así como tampoco entre el nivel académico y los años de servicio. Los empleados se mostraron altamente comprometidos con su trabajo.

La investigación actual, se basa en las siguientes revisiones teóricas, para la primera variable Gestión de Riesgos Según Tapia (2018) y Ghazieh - Chebana (2021) el tema de riesgo estudia medidas para prevenir riesgos laborales y reducir accidentes y enfermedades laborales. El objetivo primordial de la seguridad laboral es reducir los accidentes en el trabajo y prevenir riesgos. Obtener una identificación primaria de los diversos factores de riesgo es una etapa clave de esta disciplina.

El propósito de gestionar riesgos, es buscar disminuir diversos peligros en un determinado espacio laboral, preparándolo hasta llegar a un estándar aceptable en la sociedad. Se consigue abarcar amenazas de carácter natural, de las herramientas tecnológicas, de las personas, como de la misma organización, así como las políticas de trabajo. Además, incluye

todos los recursos de los empleados o servidores de una organización con el manejo de los riesgos. (Soler.et.al., 2018)

Por otro lado, Soler et al., (2018) en relación al tema, plantea que es un proceso que se da de manera estructurada buscando manejar la incertidumbre de una amenaza mediante actividades que involucran identificar, analizar, evaluar y establecer tácticas de intervención mediante recursos de gestión. Diferir riesgo, evitar riesgo, reducir impacto y aceptar consecuencias mediante entrega avisada. A veces, el manejo de riesgos se enfoca en controlar riesgos físicos o legales (como eventos catastróficos, siniestros, percances, pérdidas de vidas o litigios). Además, la gestión de riesgo financiero se centra en los riesgos abordables mediante instrumentos financieros y comerciales.

Estos autores establecen 3 dimensiones:

Se considera para la primera dimensión a la Identificación de Riesgo, tomando como referencia a Madrid y Palomino (2020), quienes indican la forma de identificar de manera factible causas específicas de los riesgos corporativos, así como los distintos impactos que el emprendedor podría enfrentar. Una correcta forma de identificar los riesgos demanda de preparación específica del personal asignado por la organización, su posición en la feria y su medio jurídico, comunitario, estatal y educativo que le bordea. La identidad del riesgo tiene que ser metódico y comenzar por reconocer la finalidad hacía del triunfo para el logro de dichas metas. De mismo modo, el Ministerio de Economía y Finanzas (2021), hace hincapié sobre el tema de identificación de riesgo, planteando que es vital para un buen desarrollo laboral.

Por otro lado, Villada et al. (2018) explica que la percepción de la prevención necesariamente no requiere de ser compleja, ya que simplemente necesita ajustarse a las directrices de las organizaciones. Implementar medidas preventivas en las organizaciones promueve una comunicación transparente. La existencia de reglas internas efectivas evita que los individuos abusen de sus funciones para cometer actos de corrupción. (SERVIR, 2018)

La evaluación sistemática de elementos que generan riesgos para en la seguridad de todos los empleados de una organización dedicada a la

salud, así como el poco conocimiento sobre los riesgos llevan a los trabajadores a ser demasiado confiados, lo que aumenta las posibilidades de sufrir accidentes. (Essalud, 2022)

La segunda dimensión Análisis de Riesgo es esencial para formular la gestión de riesgos, que conlleva proteger a la empresa pública o privada de tener pérdidas económicas y de igual forma, buscar la optimización de trabajo disminuyendo los riesgos y afecciones laborales de sus empleados. Es ante esto que la dimensión garantiza una toma de decisiones eficiente, se analiza constantemente y busca identificar, examinar, estimar y gestionar el riesgo relacionados con la pandemia, según Gutiérrez y Sánchez (2018).

Por otro lado, el análisis de riesgos es esencial para planificar el proyecto. Tener una idea precisa de los riesgos del proyecto te permite anticiparlos y estar preparado. En este artículo, aprenderemos sobre el análisis de riesgos, con el propósito de capacitar a tu equipo en la identificación temprana de soluciones para prevenir interferencias en los procesos clave. (ASANA, 2022)

Asimismo, de acuerdo al ISO9001 (2020) el análisis de riesgos ayuda a identificar y solucionar problemas que podrían afectar proyectos o negocios importantes. También se puede utilizar en plan no corporativo, como la organización de acontecer o la adquisición de una residencia.

Además, para analizar riesgos, identifica amenazas potenciales, estima sus consecuencias y calcula la probabilidad de que se produzcan, puede ser complicado debido a la necesidad de utilizar información precisa, sobre todo planes de esquema, información sobre financieros, protocolos de protección, disposición de marketing y otros apuntes relevantes. (Jalagat.et.al., 2022)

Para la tercera dimensión Evaluación de Riesgo, Frazer (2020) señala que es un asunto dirigido a la valoración del tamaño de los riesgos que no pudieron ser evitados, consiguiendo la comunicación indispensable para que el jefe oriente la índole de acaparar el dictamen pertinente acerca de la urgencia de proteger la medida preventiva y, siendo así, cubierta por el modelo de medición que debiese plantearse.

Igualmente, Carrera et.al (2020) señala que todas las organizaciones o empresas sean públicas o privadas, sin importar su dimensión o estructura, están expuestas a imprevistos y sucesos relacionados con su funcionamiento, comercio o administración, por lo que es necesario evaluarlos.

El análisis de riesgo examina la probabilidad y efectos del daño o evento producto de la exposición a riesgos específicos. (MINSA, 2023)

Para la segunda variable se propone al compromiso laboral, se basa en las teorías de Meyer y Allen, Cachón-Zagalaz & Lara-Sánchez (2018) hacen referencia a un estado emocional enérgico, comprometido e inmerso. Los tres factores reflejan diferentes aspectos del compromiso laboral de cada empleado. Este estado se mantiene en el tiempo, caracterizándose por su enfoque, su forma, estado de ánimo y su relación con la entidad contratadora.

Según Echeverri y Arango (2019), el compromiso afectivo hace referencia a aquellos lazos emocionales que los seres humanos solidifican con la empresa u organización, que le permite satisfacer sus necesidades psicológicas, lo que genera estabilidad en la organización.

El compromiso laboral en salud pública implica mostrar las características del perfil profesional y los valores de la institución a través de acuerdos grupales basados en los criterios y normativas de la institución. (Ayal, 2023)

Para Artal (2021) al igual que Meyer y Allen (1991) indica que el compromiso laboral involucra más que puntualidad y cumplir tareas, es una motivación interna que impulsa la productividad y bienestar en la organización.

El compromiso laboral implica colaboradores orgullosos, motivados y entusiasmados, que se consideran fundamentales para alcanzar los objetivos y encuentran sentido y pertenencia en la empresa. Un compromiso en lo laboral implica tener voluntad de persistir o quedarse en la empresa u organización y la aceptación y compromiso con las tareas laborales asignadas. Se forma a partir de la interacción entre socialización e institucionalismo. Los empleados se involucran con su trabajo y los valores

de la empresa debido al compromiso laboral. Un empleado comprometido es aquel que muestra gran dedicación y esfuerzo en su trabajo.

Establece 3 dimensiones:

Como primera dimensión tenemos compromiso afectivo esto de acuerdo a Urióstegui (2020) Se identifica como los lazos de carácter emocional que los seres humanos crean en relación a la organización para satisfacer sus necesidades psicológicas, lo que genera estabilidad en la organización. Las características psicológicas, su base filosófica, así como sus valores del empleado en relación a su centro laboral también se puede describir de esa manera. El colaborador puede no ser consciente de esta identificación, pero se nota al escucharlo hablar de la organización o al mostrar felicidad y satisfacción por trabajar allí. El compromiso implica involucrarse en los problemas de la institución y tener interés en el éxito de la empresa. En resumen, se compromete.

Asimismo, Robbins y Moreno et.al (2018) el compromiso afectivo es la percepción y la conexión emocional de los empleados con su trabajo. La identidad y el compromiso de los trabajadores es indispensable para apostar por su permanencia, buscando el éxito profesional. Conocer el compromiso organizacional predice la satisfacción, el compromiso laboral, el liderazgo, el desempeño y la inseguridad laboral. Es crucial observar esto desde la perspectiva de la dirección para conocer su compromiso con las tareas asignadas diariamente.

La segunda dimensión, compromiso de continuidad, para Arboleda (2020) (basado en la teoría de Allen y Meyer) se entiende como el sentido de pertenencia a la organización (ser parte de) al desear mantener la membresía o a la empresa. (Arboleda, 2020)

Por otro lado, Nava, Ramos y García (2021) El apego emocional hacia una organización es el compromiso afectivo. Esta conexión muestra un lazo emocional, una identificación y compromiso con una organización. El compromiso afectivo evalúa la relación empleado-organización y también se aplica a la relación consumidor-organización y el mercadeo relacional. (Nava, 2021)

La tercera dimensión compromiso normativo, para Arboleda (2020) implica actos de protección y obediencia hacia la organización. Acciones que defienden y muestran respeto hacia la organización.

Por otro lado, la lealtad, es un indicador más eficaz del rendimiento y productividad de un empleado, así como la contribución que es la base para la satisfacción laboral. Un trabajador puede sentirse poco satisfecho con el puesto asignado, pero no necesariamente con la organización en general. Es probable que los individuos consideren renunciar cuando su insatisfacción se aplica a la organización. (Kastritsi, 2017)

El compromiso organizacional es relevante en Recursos Humanos, ya que es esencial que los empleados amen a la empresa y cumplan con su labor adecuadamente. Es crucial comprender la esencia, el progreso y las consecuencias del compromiso laboral. (Arciniega, 2022)

### **III. METODOLOGIA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1 Tipo y diseño de investigación**

Según Sampieri (2018) Para la investigación se trabajó con tipo básico, porque busca adquirir sistemáticamente un nuevo conocimiento con el único propósito de aumentar el entendimiento de una realidad específica. El enfoque la investigación es cuantitativa. Se puede concluir que una investigación cuantitativa utiliza procedimientos estadísticos para obtener y resolver problemas mediante datos. Esta investigación requiere pruebas para obtener datos cuantitativos de una población estudiada. (Sampieri, 2018)

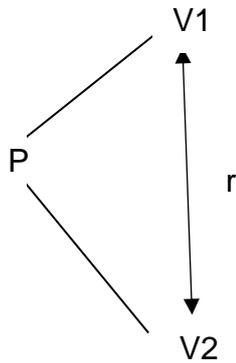
##### **3.1.2 Diseño de Investigación**

De acuerdo a lo considerado, la presente investigación se plantea como correlacional. Este tipo de estudio correlacional no buscan causalidad, sino sólo relación o vínculo entre dos variables, por lo que las variables se nombran como variable 1 y variable 2. Ambas variables son de igual jerarquía y son analíticas. (Mojarás. Et.al., 2019)

La investigación será no experimental no manipula variables deliberadamente. En otras palabras, es la investigación que no manipula deliberadamente las variables independientes. Observamos fenómenos naturales y luego los analizamos en investigación no experimental. Según Álvarez (2020). La investigación no experimental que implica la imposibilidad de manipular variables. No hay condiciones ni estímulos para los sujetos del estudio. Se observa a los individuos en su entorno natural, en su realidad.

El estudio transversal analiza variables recolectando en un plazo de duración en una muestra de población. Este tipo de análisis se sabe también como investigación de tipo transversal y estudio de prevalencia. En un análisis transversal, los datos son recopilados de personas semejantes para las variables, salvo la variable bajo estudio. Tanto la variable se mantiene constante en todo el estudio transversal. (QuestionPro, 2023)

## *Diseño de investigación*



Donde:

P= Trabajadores del centro de salud de Chincheros, 2023

V1=Gestión de riesgos

V2= Compromiso laboral

r= Relación entre las variables

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión de riesgos**

##### **Definición conceptual**

La gestión de riesgos implica el manejo de amenazas a través de actividades estructuradas de identificación, análisis, evaluación y establecimiento de estrategias de tratamiento usando recursos gerenciales. Traslado de riesgo, evasión de riesgo, disminución de impacto y aceptación de consecuencias a través de decisión informada. A veces, el planteamiento de la gestión de riesgos radica en controlar riesgos físicos o legales. También, la gestión de riesgo financiera se orienta en los riesgos manejables a través de herramientas financieras y comerciales. (Soler.et.al., 2018)

##### **Definición operacional**

Esta variable considera usar una escala de tipo ordinal, se aplicó el cuestionario, el cual permitió el recojo de la información requerida para dicha medición, contiene 20 ítems, el mismo que tiene como opción en la respuesta politómica.

**Dimensiones:** D1: Identificación de Riesgo - D2: Análisis de Riesgo -D3: Evaluación de Riesgo.

**Indicadores:** La dimensión identificación de riesgo tuvo como indicadores a información sobre riesgos en la organización, información de sobre amenazas que afecte la integridad. La dimensión análisis de riesgo tuvo como indicador a participación en la prevención de riesgos en la organización, identificación de amenazas. En tanto que, la dimensión evaluación de riesgo, tuvo como indicadores medir la protección que reciben los trabajadores en función a los riesgos.

**Escala de medición:** La medición realizada fue con la escala ordinal tipo Likert, siendo la siguiente: Nunca, Casi Nunca, Ocasionalmente, Casi Siempre y Siempre

## **Variable 2: Compromiso laboral**

### **Definición conceptual**

Es más que ser puntual y cumplir tareas; es una motivación interna que impulsa la productividad y bienestar organizacional. El compromiso laboral requiere colaboradores orgullosos, motivados y entusiasmados que se sientan fundamentales para lograr metas y encuentren sentido y pertenencia en la empresa. El compromiso laboral requiere deseo de permanecer y valorar las tareas laborales. Surge de la interacción entre socialización e institucionalismo. El compromiso laboral influye en la participación de los empleados con su trabajo y los valores de la empresa. "Un trabajador comprometido se caracteriza por su entrega y dedicación laboral". Artal (2021)

### **Definición operacional**

Se trabajó de acuerdo a la teoría de Meyer y Allen (1991), en su estudio sobre la responsabilidad laboral, toma en cuenta tres aspectos: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo; en base a esto esta variable considera usar una escala de tipo ordinal, se empleó el material del cuestionario, el que permitió el recojo de la información requerida para dicha medición, contiene 20 ítems, el mismo que tiene como opción en la respuesta politómica.

**Dimensiones:** D1: Compromiso afectivo - D2: Compromiso de continuidad - D3: Compromiso normativo.

**Indicadores:** La dimensión compromiso afectivo tuvo como indicadores a identidad con la institución, lealtad. La dimensión compromiso de continuidad tuvo como indicador a sentido de pertenencia, apego al lugar de trabajo. En tanto que, la dimensión compromiso normativo tuvo como indicadores obediencia y cumplimiento con las normas.

**Escala de medición:** La medición realizada fue con la escala ordinal tipo Likert, siendo la siguiente: Nunca, Casi Nunca, Ocasionalmente, Casi Siempre y Siempre.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

Según Sampieri (2018) La población de una investigación incluye a todos los elementos involucrados en el fenómeno definido en el análisis del problema de investigación. La población se analiza, se evalúa y se cuantifica. Es conocido también como universo, es necesario establecer límites claros alrededor de sus atributos de contenido, ubicación y temporalidad. La población de la presente investigación consta de 50 trabajadores.

#### **3.3.2 Muestra**

No se consideró determinar muestra en vista que la población es igual a 50.

#### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo es no probabilístico, la elección de los sujetos a estudio necesita de características y criterios específicos, lo cual puede hacer que las muestras no sean válidas ni confiables debido a que no representan a la población objetivo. El muestreo por conveniencia es un método no probabilística y no aleatoria basada en la comodidad del acceso y disponibilidad de las personas para formar parte de una muestra. (Tamara, 2017)

Fue todo el total de la población por no ser mayor de 50 trabajadores.

Se ha considerado a los trabajadores de todas las áreas de un centro de salud de Chincheros.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Estudia lo que o a quien se evaluará. Las ciencias sociales analizan personas, grupos, organizaciones y artefactos. La entidad principal analizada en el presente estudio es 50 trabajadores.

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

### **Técnicas**

Fue usado dos cuestionarios, una para "Gestión de Riesgos" y otra para "Compromiso Laboral". El cuestionario es una herramienta que para obtener datos de opinión de una muestra poblacional. Se validó estadísticamente el instrumento utilizando el sistema SPSS, en un software estadístico avanzado para proyectos de cualquier tamaño y complejidad, que puede ayudar a las organizaciones a descubrir oportunidades, mejorar la eficiencia y reducir el riesgo.

Variable 1: Gestión de riesgos

Se ha tomado la teoría de Soler et.al (2018) como referencia. Las dimensiones se han considerado como D1: Identificación de Riesgo, D2: Análisis de Riesgo y D3: Evaluación de Riesgo, de acuerdo a esto se ha diseñado el instrumento el mismo que fue validado por tres expertos.

Variable 2: Compromiso laboral

Se trabajará de acuerdo a la teoría según a Meyer y Aller (1991), en su teoría sobre el Compromiso laboral, considera tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo; en base a esto se diseñó el cuestionario que permitirá medir la variable, Compromiso laboral, de acuerdo a esto se ha diseñado el instrumento el mismo que fue validado por tres expertos.

### **Instrumentos**

Fue usado dos cuestionarios, una para "Gestión de Riesgos" y otra para "Compromiso Laboral". El cuestionario es una herramienta que permite obtener datos de opinión de una muestra poblacional. Se validó estadísticamente el instrumento utilizando SPSS es un software estadístico avanzado que colabora a las organizaciones a descubrir oportunidades, renovando la efectividad y reducir el riesgo en proyectos de cualquier tamaño y complejidad.

#### Variable 1: Gestión de riesgos

Se ha tomado la teoría de Soler et.al (2018) como referencia. Las dimensiones se han considerado como D1: Identificación de Riesgo, D2: Análisis de Riesgo y D3: Evaluación de Riesgo, de acuerdo a esto se ha diseñado el instrumento el mismo que fue validado por tres expertos.

#### Variable 2: Compromiso laboral

Se trabajará en relación a la teoría según a Meyer y Aller (1991), en su teoría sobre el Compromiso laboral, considera tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo; en base a esto se diseñó el cuestionario que permitirá medir la variable, Compromiso laboral, de acuerdo a esto se ha diseñado el instrumento el mismo que fue validado por tres expertos.

### **Instrumentos**

#### **Ficha técnica 1**

Prueba denominada: Cuestionario de Gestión de riesgos

Autor (a): Natali Militza Abellaneda Donayre

Objetivo: Medir las dimensiones de los trabajadores del centro de salud de Chincheros

Ámbito de aplicación: Trabajadores del centro de salud de Chincheros

Confiabilidad: Alpha de Cronbach

Escala: Escala-Likert

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 =Ocasionalmente, 4 =Casi siempre, 5 = Siempre. Alto (76 – 100); Medio (46 – 75) y Bajo (20 – 45)

Cantidad de ítems: 20

Tiempo de duración: 15 minutos

### **Ficha técnica 2**

Prueba denominada: Cuestionario de Compromiso laboral

Autor (a): Natali Militza Abellana Donayre

Objetivo: Medir las dimensiones del compromiso de los trabajadores del centro de salud de Chincheros

Ámbito de aplicación: Trabajadores del centro de salud de Chincheros

Confiabilidad: Alpha de Cronbach

Escala: Escala-Likert

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 =Ocasionalmente, 4 =Casi siempre, 5 = Siempre. Alto (76 – 100); Medio (46 – 75) y Bajo (20 – 45)

Cantidad de ítems: 20

Tiempo de duración: 15 minutos

### **3.5 Procedimiento**

Para la realización de la presente investigación, se solicitó autorización a la Micro Red de Rocchacc para el permiso y recolección de datos de la institución, obteniendo la autorización correspondiente. Por otra parte, se utilizaron dos cuestionarios: una evaluó la gestión de riesgo y la otra midió el compromiso laboral, el cual tuvo 30 minutos de aplicación.

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

Los dos instrumentos fueron evaluados y validados por tres expertos para su aceptación. Se aplicó una prueba de fiabilidad de acuerdo al Alfa de Cronbach SPSS para la prueba de hipótesis.

**Tabla 1**

*Gestión de Riesgos*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	40

*Compromiso Laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	35

**3.7 Aspectos éticos**

La ética en la indagación científica es el uso de principios éticos para progresar en el entendimiento y alentar a la sociedad y la condición humana. La atención se dirige hacia los aspectos éticos de la investigación, incluyendo a la consideración, la potestad de la voluntad, la protección de datos. (Delclós, 2018)

## IV. RESULTADOS

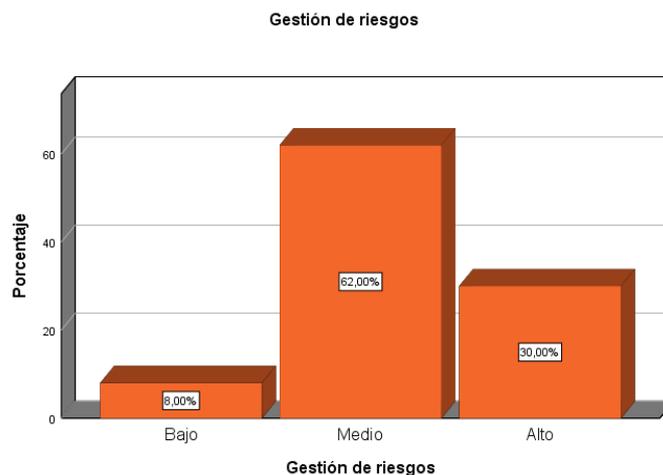
### 4.1 Resultados descriptivos

Estos datos adquiridos como respuesta mostrados posteriormente llevaron a cabo teniendo en cuenta los objetivos planteados, de igual forma se consideró confirmar las hipótesis, obtenidos la información a través de las indagaciones ejecutadas a los empleados de un centro de salud de Chincheros, logrando alcanzar los siguientes resultados:

**Tabla 2**

*Gestión de riesgos*

Gestión de riesgos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8,0	8,0	8,0
	Medio	31	62,0	62,0	70,0
	Alto	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



*Figura 1 Gestión de riesgos*

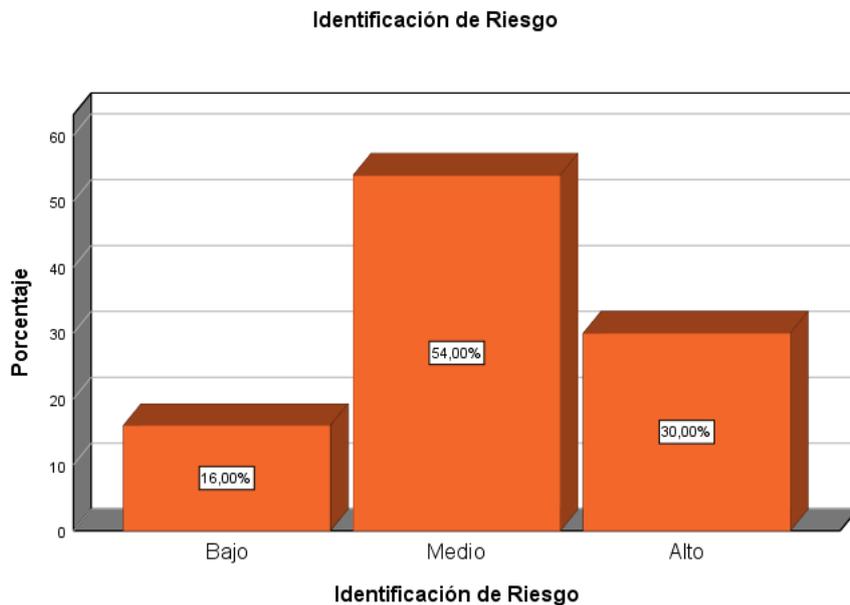
De acuerdo a la figura 1 de la variable gestión de riesgo Se identifica que existe gran diferencia en los porcentajes de los resultados mostrándose que el 8% de los trabajadores manifiestan que la gestión de riesgo de la institución es baja; el 62% de los trabajadores consideran que es medio y 30% de los trabajadores consideran que es alto. El mayor porcentaje es el nivel medio, quiere decir que los trabajadores manejan regularmente la incertidumbre de una amenaza, riesgos físicos o legales (como desastres naturales, incendios, accidentes, muerte o demandas) en el centro laboral.

Dimensión 1

**Tabla 3**

*Identificación de riesgos*

<b>Identificación de Riesgo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	16,0	16,0	16,0
	Medio	27	54,0	54,0	70,0
	Alto	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



*Figura 2 Identificación de Riesgo*

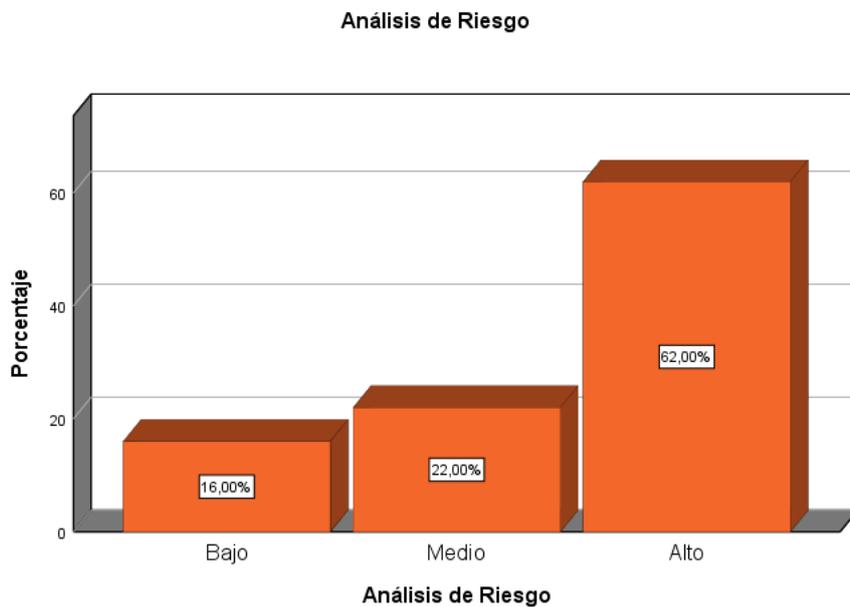
De acuerdo a la figura 2 de la Dimensión 1 identificación de riesgo, se identifica que existe variación en los porcentajes de los resultados, mostrándose que, el 16% de los trabajadores consideran que la identificación de riesgo está un nivel Bajo; el 54% de los trabajadores consideran que la identificación de riesgo está un nivel Medio y 30% de los trabajadores consideran que la identificación de riesgo está un nivel Alto. El mayor porcentaje es el nivel medio, esto quiere decir que los trabajadores identifican regularmente las posibles causas concretas de los riesgos laborales, así como los diversos y posibles efectos que debe afrontar el trabajador.

## Dimensión 2

**Tabla 4**

*Análisis de riesgos*

<b>Análisis de Riesgo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	16,0	16,0	16,0
	Medio	11	22,0	22,0	38,0
	Alto	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



*Figura 3 Análisis de Riesgo*

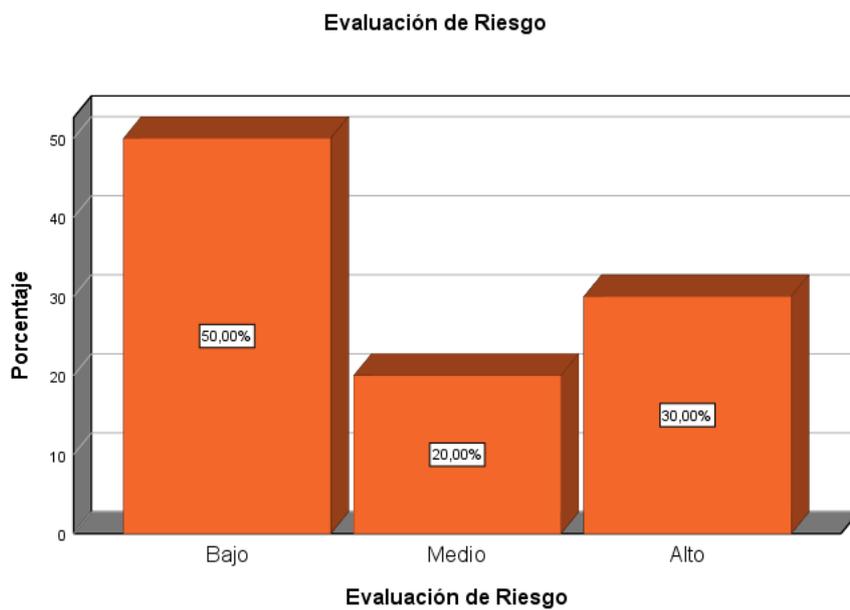
De acuerdo a la figura 3 de la Dimensión 2 Análisis de Riesgo, se identifica que existe diferencias resaltantes entre los porcentajes de los resultados, mostrándose que, el 16% de los trabajadores consideran que el análisis de riesgo está en un nivel Bajo; el 22% de los trabajadores consideran que el análisis de riesgo está en un nivel Medio y 62% de los trabajadores consideran que el análisis de riesgo está en un nivel alto. El mayor porcentaje es el nivel alto, quiere decir que los trabajadores estiman de manera adecuada la magnitud de aquellos riesgos para adoptar medidas preventivas.

### Dimensión 3

**Tabla 5**

*Evaluación de riesgos*

<b>Evaluación de Riesgo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	50,0	50,0	50,0
	Medio	10	20,0	20,0	70,0
	Alto	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



*Figura 4 Evaluación de Riesgo*

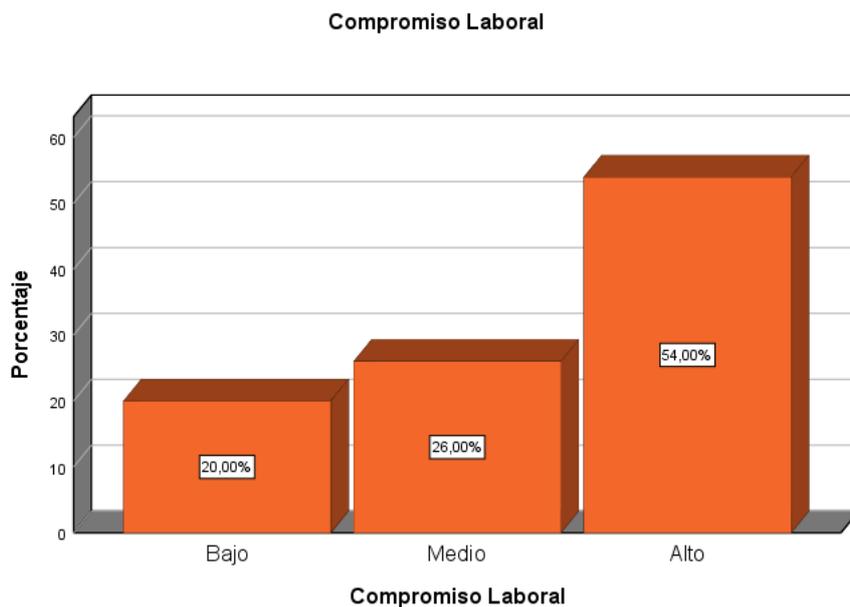
De acuerdo a la figura 4 de la Dimensión 3 Evaluación de Riesgo se identifica que, existe diferencias entre los porcentajes de los resultados, mostrándose que, el 50% de los trabajadores consideran que la evaluación el riesgo está un nivel Bajo; el 20% de los trabajadores consideran que la evaluación el riesgo está un nivel Medio y 30% de los trabajadores consideran que la evaluación el riesgo está un nivel Alto. El mayor porcentaje es el nivel alto, quiere decir que los trabajadores estiman la magnitud de los riesgos laborales y tiene la posibilidad de evaluar cómo se pueden evitar.

Variable 2

**Tabla 6**

*Compromiso Laboral*

<b>Compromiso Laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	20,0	20,0	20,0
	Medio	13	26,0	26,0	46,0
	Alto	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



*Figura 5 Compromiso Laboral*

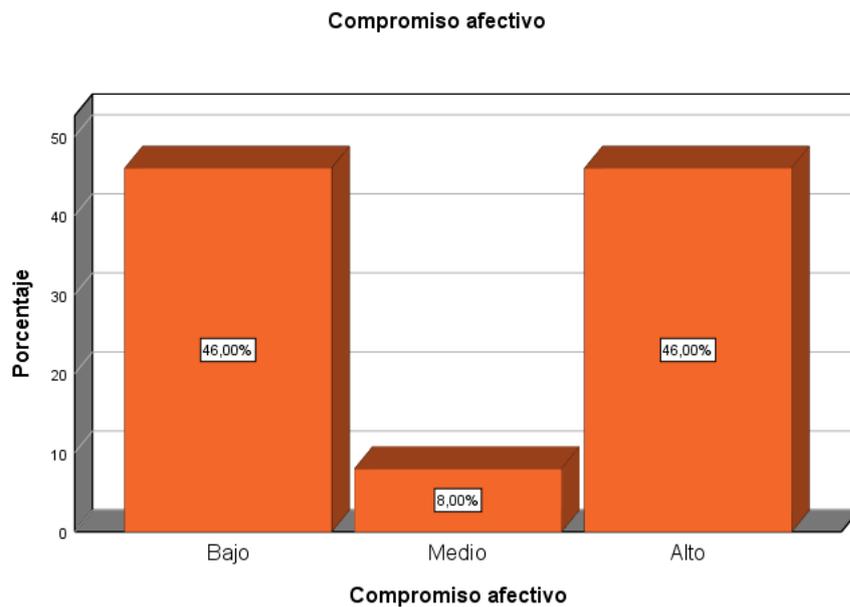
De acuerdo a la figura 5 de la variable 2 compromiso laboral, se identifica que existe gran diferencia en los porcentajes de los resultados, mostrándose que, el 20% de los trabajadores manifiestan tener un compromiso laboral Bajo; el 26% de los trabajadores manifiestan tener un compromiso laboral Medio y 54% de los trabajadores manifiestan tener un compromiso laboral Alto. El mayor porcentaje es el nivel alto, quiere decir que la mayoría de los trabajadores tienen la voluntad de permanecer en la organización se involucran con su trabajo y los valores de la empresa; así mismo tienen la creencia de la importancia y utilidad de las tareas laborales.

Dimensión 1

**Tabla 7**

*Compromiso afectivo*

<b>Compromiso afectivo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	46,0	46,0	46,0
	Medio	4	8,0	8,0	54,0
	Alto	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



*Figura 6 Compromiso afectivo*

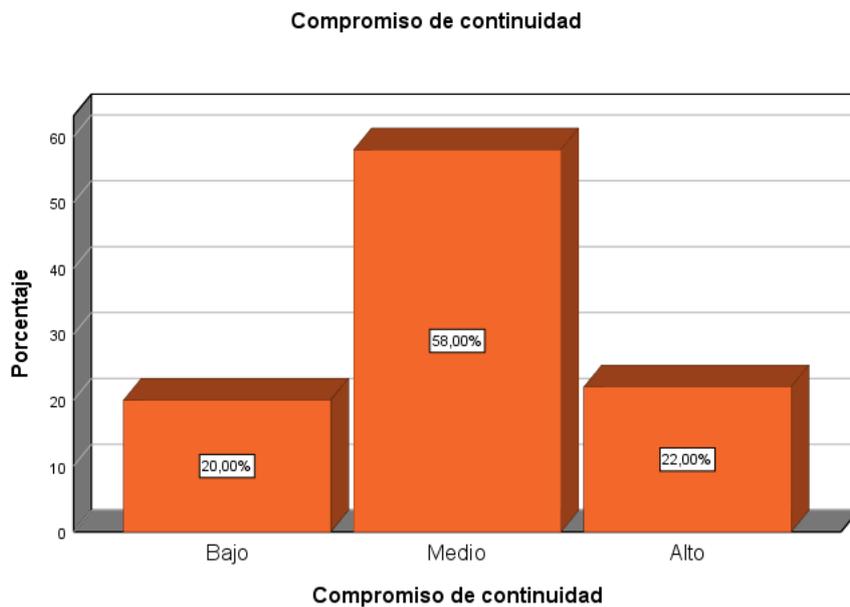
De acuerdo a la figura 6 de la Dimensión 1 Compromiso Afectivo se identifica que existe similitud en los porcentajes en los niveles bajo y alto, donde el 46% de los trabajadores consideran tener un compromiso afectivo Bajo; el 8% de los trabajadores consideran tener un compromiso afectivo Medio y 46% de los trabajadores consideran tener un compromiso afectivo Alto. Los mayores porcentajes está en los niveles bajo y alto, esto quiere decir gran porcentaje de los trabajadores presentan los lazos emocionales con la organización generando estabilidad y satisfacción por su centro laboral y el otro gran porcentaje no presentan no ha generado estos lazos emocionales.

Dimensión 2

**Tabla 8**

*Compromiso de continuidad*

<b>Compromiso de continuidad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	20,0	20,0	20,0
	Medio	29	58,0	58,0	78,0
	Alto	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



*Figura 7 Compromiso de continuidad*

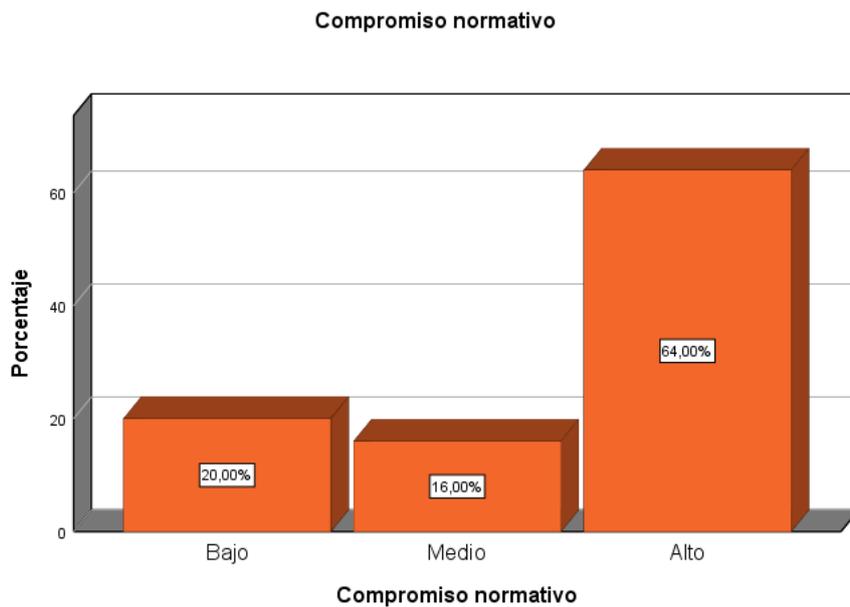
De acuerdo a la figura 7 de la Dimensión 2 Compromiso de Continuidad, se identifica que existe diferencia en los porcentajes de los resultados, mostrándose que, el 20% de los trabajadores consideran tener un compromiso de continuidad Bajo; el 58% de los trabajadores consideran tener un compromiso de continuidad Medio y 22% de los trabajadores consideran tener un compromiso de continuidad Alto. El mayor porcentaje de los trabajadores está en un nivel medio, quiere decir que muchos trabajadores regularmente desean permanecer en su organización ser parte de o desean mantener la membresía con la institución.

### Dimensión 3

**Tabla 9**

*Compromiso normativo*

<b>Compromiso normativo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	20,0	20,0	20,0
	Medio	8	16,0	16,0	36,0
	Alto	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



*Figura 8 Compromiso normativo*

De acuerdo a la figura 7 de la Dimensión 3 Compromiso Normativo, se identifica que existe diferencia en los porcentajes de los resultados, el 20% de los trabajadores consideran tener un compromiso normativo Bajo; el 8% de los trabajadores consideran tener un compromiso normativo Medio y 46% de los trabajadores consideran tener un compromiso normativo Alto. El mayor porcentaje está en un nivel alto, lo que significa que los trabajadores muestran lealtad y respeto por las normas y reglamento de su institución.

## 4.2 Análisis inferencial

En referencia a este acápite, a través de los datos que se han obtenido se realizó las pruebas de hipótesis para la obtención de las conclusiones en relación a las variables gestión de riesgos y compromiso laboral, de igual manera sus dimensiones, para esto se utilizó el Coeficiente de Rho de Spearman para determinar las correlaciones.

**Tabla 10**

*Pruebas de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión de riesgos	,288	50	,000	,847	50	,000
Compromiso Laboral	,236	50	,000	,820	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para el proceso de validación de la hipótesis se consideró realizar la prueba de normalidad con el fin de determinar el <p valor>, la cual nos permitirá conocer el nivel de significancia más bajo y, por ende, aceptaremos la hipótesis alterna.

Al utilizar la prueba de normalidad, esta prueba se divide en dos tipos: Kolmogorov – Smimov y Shapiro – Wilk, la diferencia radica en la utilización, la primera corresponde a muestras mayores de 50 y la segunda a menores de 50 respectivamente. Teniendo en cuenta que la presente investigación, la muestra es de 50 encuestados, se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk

## Hipótesis general

H0: La gestión de riesgos no tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023

H1: La gestión de riesgos tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023

**Tabla 11**

*Correlación de variables gestión de riesgo y compromiso laboral*

			Correlaciones	
			Gestión de riesgos	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Gestión de riesgos	Coefficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Compromiso Laboral	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	,665**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

De acuerdo a lo planteado en la hipótesis general, el p-valor calculado es 0,01 significativo, por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que la gestión de riesgos se relaciona significativamente con el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, con el coeficiente Rho de Spearman de ,665\*\* que corresponde a una correlación positiva moderada, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa entre las variables.

## Hipótesis 1

H0: La identificación de riesgo no tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023

H1: La identificación de riesgo tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023

**Tabla 12**

*Correlación entre identificación de riesgo y compromiso laboral*

			Correlaciones	
			Identificación de Riesgo	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Identificación de Riesgo	Coefficiente de correlación	1,000	,497**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

De acuerdo a lo planteado en la hipótesis específica 1, el p-valor calculado es 0,01 significativo, por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que la identificación de riesgos se relaciona significativamente con el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, con el coeficiente Rho de Spearman de ,497\*\* que corresponde a una correlación positiva moderada, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa.

## Hipótesis 2

H0: El análisis de riesgo no tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023

H1: El análisis de riesgo tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023

**Tabla 13**

*Correlación entre análisis de riesgo y compromiso laboral*

		Correlaciones	
		Análisis de Riesgo	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Análisis de Riesgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
Compromiso Laboral	Análisis de Riesgo	Coeficiente de correlación	,547**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

De acuerdo a lo planteado en la hipótesis específica 2, el p-valor calculado es 0,01 significativo, por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que el análisis de riesgos se relaciona significativamente con el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, con el coeficiente Rho de Spearman de ,547\*\* que corresponde a una correlación positiva moderada, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa.

### Hipótesis 3

H0: La evaluación de riesgo no tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023.

H1: La evaluación de riesgo tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023.

**Tabla 12**

*Correlación entre evaluación de riesgo y compromiso laboral*

		Correlaciones		
			Evaluación de Riesgo	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Evaluación de Riesgo	Coeficiente de correlación	1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
Compromiso Laboral	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

De acuerdo a lo planteado en la hipótesis específica 3, el p-valor calculado es 0,01 significativo, por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que la evaluación de riesgos se relaciona significativamente con el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, con el coeficiente Rho de Spearman de ,450\*\* que corresponde a una correlación positiva moderada, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa.

## V. DISCUSIÓN

En esta parte, se analizaron los resultados descriptivos obtenidos en comparación a las teorías científicas planteadas y los antecedentes tomados como referentes en la investigación.

De acuerdo a los resultados descriptivos, en relación a la variable gestión de riesgo, el mayor porcentaje de los trabajadores consideran la gestión de riesgo en el nivel medio con 62%, quiere decir que los trabajadores manejan regularmente la incertidumbre de una amenaza, riesgos físicos o legales (como desastres naturales, incendios, accidentes, muerte o demandas) en el centro laboral. Se contrasta con Gamarra (2022), quien realizó un estudio en una institución de salud de Lima en 2021, en cuyo trabajo se obtuvo como resultado que el 52,9% consideran que la gestión de riesgo es eficiente, lo cual difiere con nuestro trabajo.

En relación a la primera dimensión identificación de riesgo, el mayor porcentaje es el nivel medio con 54%, esto quiere decir que los trabajadores identifican regularmente las posibles causas concretas de los riesgos laborales, así como los diversos y posibles efectos que deben afrontar. Se contrasta con Domínguez (2019) quien en una de sus dimensiones evaluó la identificación de riesgo, obteniendo como resultado que el 49% identifica el riesgo de manera regular. Por otro lado, Rosales (2023) obtiene resultados diferentes, en el que se indica que el mayor porcentaje de los trabajadores con 36,7% tienen una identificación del riesgo en un nivel bajo.

La segunda dimensión análisis de riesgo, donde el mayor porcentaje es el nivel alto con 62%, quiere decir que los trabajadores estiman de manera adecuada la magnitud de aquellos riesgos para adoptar medidas preventivas. Se toma como referencia Sepúlveda (2019), quien, en su investigación sobre la incidencia de la gestión de riesgo sobre el rendimiento en las organizaciones, en sus resultados obtuvo el mayor porcentaje de los trabajadores evaluados con 58,3% presentan la capacidad de analizar el riesgo de forma regular. De igual forma Rosales (2023) quien en su investigación la gestión de riesgo en salud ocupacional, obtuvo resultados similares, en el que se indica que el mayor porcentaje de los trabajadores con 41,8% tienen un análisis del riesgo en un nivel regular.

La tercera dimensión evaluación de riesgo, donde el mayor porcentaje es el nivel alto con 62%, quiere decir que los trabajadores estiman la magnitud de los riesgos laborales y tiene la posibilidad de evaluar cómo se pueden evitar. Se toma como referencia a Carnero (2021), quien dentro de sus dimensiones de su investigación plantea la evaluación de riesgos, en sus resultados obtuvo que el 40,8% tiene un nivel muy importante, a diferencia de Sepúlveda (2019) donde el mayor porcentaje de los trabajadores evaluados con 47,3% presentan la capacidad de evaluar el riesgo de forma regular.

De acuerdo a los resultados descriptivos, en relación a la variable compromiso laboral, el mayor porcentaje es el nivel alto con 54%, quiere decir que la mayoría de los trabajadores tienen la voluntad de permanecer en la organización se involucran con su trabajo y los valores de la empresa; así mismo tienen la creencia de la importancia y utilidad de las tareas laborales.

En relación a la primera dimensión compromiso laboral, los mayores porcentajes está en los niveles bajo y alto con 46%, esto quiere decir que gran porcentaje de los trabajadores presentan los lazos emocionales con la organización generando estabilidad y satisfacción por su centro laboral y el otro gran porcentaje no presentan no ha generado estos lazos emocionales. Se contrasta con Huamán (2023), quien en su investigación considera como una de sus dimensiones el compromiso laboral, logra obtener como resultado que el 46,7% de los trabajadores calificaron en un nivel regular.

La segunda dimensión compromiso de continuidad, el mayor porcentaje de los trabajadores está en un nivel medio con 58%, quiere decir que muchos trabajadores regularmente desean permanecer en su organización (ser parte de) o desean mantener la membresía con la institución. Se contrasta con Loli (2020) quien en su investigación compromiso organizacional y riesgo psicosocial planteó como dimensión la continuidad, obteniendo como resultado que el mayor porcentaje tienen los trabajadores con antigüedad de 11 años a más con un 38,9%.

La tercera dimensión compromiso normativo, donde, el mayor porcentaje está en un nivel alto con 46%, lo que significa que los trabajadores muestran lealtad y respeto por las normas y reglamento de su institución. De

igual manera se considera para la discusión a Loli (2020) quien en su investigación plantea como dimensión el compromiso normativo, obteniendo como resultado que el mayor porcentaje tienen los trabajadores con antigüedad de 1 a 5 años con un 42,5%.

En lo referente a la discusión en función al análisis inferencial de las hipótesis, el presente trabajo propone como hipótesis general, la gestión de riesgos tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023, que tiene como propósito tomar medidas para prevenir riesgos laborales y reducir accidentes y enfermedades laborales. En este aspecto se concluye que, el p-valor calculado es 0,01 significativo, por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que la gestión de riesgos se relaciona significativamente en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, con el coeficiente Rho de Spearman de ,665\*\* que corresponde a una correlación positiva moderada, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa entre las variables. Para la discusión se toma a Gamarra (2022), quien en su estudio buscó explicar la relación entre el control interno y gestión de riesgos en una institución de salud de Lima en 2021. Los resultados evidencian una relación entre el control interno y la gestión de riesgos. Esta relación es sustentada con el valor inferencial 0.538 obtenido mediante el estadístico del Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95%. Se observó una correlación media entre ambas variables. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general.

De acuerdo a lo referente a la variable Gestión de Riesgo se entiende que, la cultura de riesgos empezó a crecer en los años noventa con la emisión del Informe que promovía el control interno en las organizaciones públicas por parte del gobierno estadounidense. COSO, acrónimo de Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway COSO (1992). El Informe COSO es una normativa obligatoria para organizaciones públicas, ajustada por muchos países para adaptarla a sus contextos nacionales y formalizar las regulaciones del control interno, buscó identificar y analizar factores peligrosos para el éxito de una actividad, negocio o proyecto y prepararse para ellos es la gestión de riesgos. (Soler.et.al., 2018)

Por otro lado, la variable Compromiso Laboral hace referencia a la definición de la Real Academia de la Lengua Española define compromiso como una "deuda contraída". No obstante, en Recursos Humanos, este concepto cambia de ser obligatorio a ser un acto consciente y voluntario basado en valores y principios compartidos. Según Stephen Robbins, el compromiso laboral u organizacional implica que un empleado se identifica con una organización en particular y se compromete a mantener su pertenencia a dicha organización. De igual manera, Idalberto Chiavenato (1992) en su libro *Introducción a la Teoría General de la Administración*, el compromiso laboral implica entender y valorar el pasado y presente de la organización, así como tener claridad y apoyo a los objetivos organizacionales por parte de todos los involucrados.

Como primera hipótesis específica se considera la identificación de riesgo tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023, la misma que consideró como indicadores, el obtener la información sobre riesgos en la organización y la información sobre amenazas que afecte la integridad del trabajador. En este aspecto se concluye que, el p-valor calculado es 0,01 significativo, por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que la identificación de riesgos se relaciona significativamente en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, con el coeficiente Rho de Spearman de ,497\*\* que corresponde a una correlación positiva moderada, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa. Para la discusión se toma a Domínguez (2019) quien en su trabajo de investigación buscó relacionar identificación y la evaluación de riesgo con el índice de accidentabilidad en la línea de producción de avenas. Empresa Fouscas Trading E.I.R.L. –Lima, 2018. Los resultados permitieron determinar que la prueba de hipótesis de chi cuadrada con grado de libertad 4 y nivel de significancia 5% obtuvo un valor en tabla de 9,488, menor a chi cuadrados calculados en las respuestas del cuestionario mediante la escala de Lickert, afirmaron que existe correlación entre variables y dimensiones.

Como una de las dimensiones se considera la identificación de riesgo, según la Escuela Europea de Excelencia (2019), es la etapa de la gestión de riesgos en la que se identifican y evalúan los riesgos. Identificar riesgos

implica comprender eventos y sus impactos en objetivos empresariales. Una vez hecho esto, debemos identificar los controles implantados.

Como segunda hipótesis específica se considera el análisis de riesgo tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023, la misma que consideró como indicadores, la participación en la prevención de riesgos en la organización y la identificación de amenazas que afecte la integridad del trabajador. En este aspecto se concluye que, el p-valor calculado es 0,01 significativo, por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que el análisis de riesgos se relaciona significativamente en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, con el coeficiente Rho de Spearman de ,547\*\* que corresponde a una correlación positiva moderada, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa. Para la discusión se toma a Sepúlveda (2019), este estudio plantea como objetivo principal explorar la relación entre la cultura organizativa, el compromiso laboral, la Gestión del Riesgo y su impacto en el rendimiento organizativo. El presente estudio es exploratorio, descriptivo, correlacional, explicativo; como población se consideró a 170 profesionales de empresas sanitarias de Chile respondieron a las encuestas para este propósito. Los resultados mostraron que los aspectos clave de la Gestión del Riesgo son la identificación, registro, análisis y comunicación de los riesgos en todos los niveles de la organización. La cultura organizativa y la gestión de riesgo están relacionadas de manera significativa, a diferencia del compromiso laboral, y la Gestión del Riesgo influye en el desempeño de la organización.

Como segunda dimensión se considera al análisis de riesgo de igual manera la Escuela Europea de Excelencia (2019), explica que ayuda a evaluar las consecuencias y la probabilidad de los riesgos, sin dejar de considerar los controles implementados. Estos parámetros determinarán el análisis de riesgo. Es necesario analizar a fondo los factores que afectan las causas y las consecuencias. Pueden existir múltiples causas y consecuencias para una situación. Tenemos que evaluar los controles de riesgo en la organización y su eficacia y eficiencia. El análisis de riesgo evalúa las consecuencias y la probabilidad de las situaciones para medir su

nivel de riesgo. Si la probabilidad es muy baja, un solo parámetro será suficiente para decidir.

Por último, la tercera hipótesis específica se considera a la evaluación de riesgo tiene relación significativa el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023, la misma que consideró como indicador el medir la protección que reciben los trabajadores en función a los riesgos. En este aspecto se concluye que, el p-valor calculado es 0,01 significativo, por lo que se acepta la hipótesis alterna que indica que la evaluación de riesgo tiene relación significativamente en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, con el coeficiente Rho de Spearman de ,450\*\* que corresponde a una correlación positiva moderada, además que el Sig=,000 es menor a 0,05; por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa. Para la discusión se toma a Carnero (2021) en su trabajo se planteó como objetivo evaluar el impacto de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en los riesgos laborales en la Municipalidad de Lima Cercado en 2021. Los resultados indican que la mayoría considera la gestión de seguridad y salud en el trabajo como muy importante, al igual que las capacitaciones, inducciones, inspecciones internas, programas y planes de seguridad, en su dimensión inspección y evaluación de riesgo, se obtuvo como resultado que se rechaza la hipótesis nula que indica que la inspección y evaluación de riesgo incide en la seguridad de los trabajadores. (Carnero, 2021)

De acuerdo al Plan Laboral de España (2023) el objetivo de la evaluación de riesgos es identificar y eliminar los riesgos laborales existentes, así como evaluar la urgencia para la acción. Evaluar riesgos laborales es crucial para prevenir daños a la salud y seguridad de los empleados y es una obligación empresarial. Este aspecto fue considerado como objetivo.

Finalmente, se logró determinar que la gestión de riesgo y todas las dimensiones consideradas, tienen una relación significativa en el compromiso laboral de los servidores públicos de un centro de salud de Chincheros.

## VI. CONCLUSIONES

- Primero. Se determinó una relación positiva moderada entre las variables, la gestión de riesgo fue considerada medio y el compromiso laboral alta. Donde se demuestra una relación significativamente con el compromiso laboral, con el coeficiente Rho de Spearman de ,665 que corresponde a una correlación positiva moderada, por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa entre las variables.
- Segundo. Se determinó que la identificación de riesgos se relaciona significativamente con el compromiso laboral, con el coeficiente Rho de Spearman de ,497 que corresponde a una correlación positiva moderada, por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa. A mayor identificación de riesgo mayor es el compromiso laboral.
- Tercero. Se determinó que el análisis de riesgos se relaciona significativamente con el compromiso laboral, con el coeficiente Rho de Spearman de ,547 que corresponde a una correlación positiva moderada, por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa. A mayor análisis de riesgo mayor es el compromiso laboral.
- Cuarto. Se determinó que la evaluación de riesgos se relaciona significativamente con el compromiso laboral, con el coeficiente Rho de Spearman de ,450 que corresponde a una correlación positiva moderada, por lo tanto, se demuestra que existe una relación significativa. A mayor evaluación de riesgos mayor el compromiso laboral

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Primero. Se recomienda a las autoridades del centro de salud socializar a los trabajadores sobre el plan de gestión de riesgos para un mejor manejo y a su vez fomentar la participación del personal.
- Segundo. Se recomienda al área encargada del centro de salud a la orientación al personal para la identificación de riesgos, de tal manera de reducir los incidentes en el centro de salud de manera continuo y colaborativo involucrando a todo el personal.
- Tercero. Se recomienda al área encargada del centro de salud preparar al personal para fortalecer la capacidad del análisis de riesgo de manera preventiva, implementando estrategias de mitigación
- Cuarto. Se recomienda al área encargada del centro de salud, que periódicamente se realice la evaluación y monitoreo constante a fin de minimizar los impactos negativos

## Referencias

- Abella.et.al. (2017). *Work-family practices and organizational commitment: the mediator effect of job satisfaction*. UNIVERSIA BUSINESS REVIEW | FOURTH QUARTER 2017 | ISSN: 1698-5117:  
file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-MedidasDeFlexibilidadTrabajofamiliaYCompromisoOrga-6205384.pdf.
- Albdareen. (2020). *The Impact of the Administrative Empowerment on the Employees Performance Management Process*. International Journal of Asian Social Science, 10(4), 193-206.
- Álvarez. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima:  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>.
- Álvarez de Mon, S. (2001). *Paradigmas del Liderazgo*. McGraw Hill. .
- Arboleda. (2020). *El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización*. Universidad Tulane:  
[https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/6730/14714](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/6730/14714).
- Artal. (2021). *¿Qué es el compromiso laboral ?*. Grupo Castilla:  
<https://www.grupocastilla.es/compromiso-laboral/>.
- ASANA. (2022). *Cómo realizar un análisis de riesgos y ejemplos*. Asana Gestión de Proyectos: <https://asana.com/es/resources/project-risks>.
- Ayal, N. &. (2023). *Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia*. BMC Health Services Research:  
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-023-09167-3>.
- Campbell. (1990). *Modeling job performance in a population of jobs*. Personnel Psychology, 43(2), 313-33.
- Carnero. (2021). *La Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Y Riesgos Laborales En La División De Limpieza Pública En La Municipalidad De Lima Cercado, 2021*. Universidad Peruana De Las Américas:

[http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1859/TESIS%20-%20RONALD%20JESUS%20YAUYO%20CAYHUALLA\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1859/TESIS%20-%20RONALD%20JESUS%20YAUYO%20CAYHUALLA_.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Chebana, G. y. (2021). *The effectiveness of risk management system and firm performance in the European context*. University Paris I Pantheon Sorbonne:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-18862021000200182](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-18862021000200182).

Concytec. (2020). *Guía Práctica Para La Formulación Y Ejecución De Proyectos De Investigación Y Desarrollo (I+D)*. Consejo Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica.

Delclós. (2018). *Ética en la investigación científica . Cómo Elaborar Un Proyecto En Ciencias De La Salud*, <https://www.esteve.org/wp-content/uploads/2018/03/C43-02.pdf>.

Domínguez. (2019). *Identificación y la evaluación de riesgo con el índice de accidentabilidad en la línea de producción de avenas. Empresa Fouscas Trading E.I.R.L. –Lima, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión:

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3273/DOMINGUEZ%20MARILUZ%20C%20Franco%20Darwin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Dubar. (2000). *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Universidad de Francia, París.

Essalu. (2022). *El Proceso de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgo y Controles – IPERC*. Ministerio de Salud:

[http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/JULIO\\_2014.htm](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/JULIO_2014.htm).

Essalud Apurímac . (2022). *EsSalud Apurímac fortalece unidades funcionales de seguridad y salud en el trabajo*. Ministerio de Salud:

<http://noticias.essalud.gob.pe/?inno-noticia=essalud-apurimac-fortalece-unidades-funcionales-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.

- Excelencia, E. E. (2019). *Gestión de riesgos: Identificación y análisis de riesgos*. Artículos Técnicos, Calidad, Destacado, Sistemas de Gestión: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2016/07/gestion-de-riesgos-identificacion-analisis/#:~:text=El%20objetivo%20de%20la%20identificaci%C3%B3n,d ebemos%20identificar%20los%20controles%20implantados.>
- Gamarra Ybazeta, J. A. (2022). *Control interno y la gestión de riesgos en una institución Especializada en Salud, año 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
- Gómez, et, a. (2003). *Evaluación De Riesgos Laborales*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - Madrid.
- Huamani Oscoco, L. A. (2023). *Gestión administrativa y compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023*. Universidad César Vallejo.
- Jalagat, et. al. (2022). *Enterprise risk management: An important process for feasible profit and growth*. Peer Review under the responsibility of Universidad Nacional Autónoma de México - This is an open access article under the CC BY-NC-SA: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-EnterpriseRiskManagement-8403330%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-EnterpriseRiskManagement-8403330%20(2).pdf).
- Kastritsi, G. y. (2017). *Employee expectations and intrinsic motivation. ork-related boredom as a mediator*. Employee Relations, 39(1), 100–111.
- Loli. (2020). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11857/Salvador\\_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11857/Salvador_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- López, C. y. (2020). *Estudio de la gestión del compromiso y cultura*. Universidad UTE Ecuador. : <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-43.pdf>.

- MEF. (2021). *Guía General para la Identificación, Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión*. Ministerio de economía y Finanzas - Dirección General de Programación Multianual de Inversiones - DGPMI : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv\_publica/docs/Metodologias\_Generales\_PI/GUIA\_EX\_ANTE\_InviertePe.pdf.
- Meyer, J. y. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment: some methodological considerations*. Human resources management review, 1 (1), 61-89.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguro Social. (2023). *Evaluación de riesgos laborales*. Plan Laboral de España : stas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/evaluacion-de-riesgos-laborales#:~:text=La%20evaluación%20de%20riesgos%20busca,la%20seguridad%20de%20los%20trabajadores.
- MINSA. (2023). *Política Nacional de la Gestión de Riesgo de Desastres*. Dirección General de Gestión del Riesgo de Desastres y Defensa Nacional en Salud (DIGERD): <https://www.gob.pe/14300-ministerio-de-salud-direccion-general-de-gestion-del-riesgo-de-desastres-y-defensa-nacional-en-salud-digerd>.
- Mojarás.et.al. (2019). *Diseños de Investigación*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: Publicación semestral No. 15 (2019) 119-122.
- Moreno.et.al. (2018). *“Identidad y Trabajo”*. Universidad Católica de Colombia: [https://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol5num14/5\\_Identidad\\_Laboral.pdf](https://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol5num14/5_Identidad_Laboral.pdf).
- Nava, R. y. (2021). *Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional*. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, vol. 10, núm. 29, 2021: <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>.
- Ojeda. (2020). *Universo, población y muestra*. Creative Commons: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>.

- OMS. (2023). *La Secretaría de Salud y la OPS/OMS fortalecen la gestión del riesgo en entornos urbanos con la herramienta STAR*. Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/noticias/25-7-2023-secretaria-salud-opsoms-fortalecen-gestion-riesgo-entornos-urbanos-con>.
- Paladines. (2019). *Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la empresa ENETSA en Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar:  
[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC\\_4871817e1a738f0dca71cd3448a7c146](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_4871817e1a738f0dca71cd3448a7c146).
- Polanco León, J. A. (2019). *Gestión de riesgos sanitarios en hospital de baja complejidad del servicio de salud viña del mar-quillota*. Universidad Andrés Bello.
- QuestionPro. (2023). *¿Qué es un estudio transversal?* Blog Virtual Investigación de mercado: <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>.
- Ramírez. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación 1ra Ed*. REvista de investigación multidisciplinaria: Panapo.
- Ramirez Collantes, L. S. (2022). *Gestión de Calidad de Inmunización Covid-19 y Compromiso Laboral en un Centro de Vacunación de Lima, 2021*. Universidad César Vallejo .
- Rosales Zurita, E. E. (2023). *Gestión del riesgo en salud ocupacional y bioseguridad en el personal asistencial de un hospital, Tarma, 2022*. Universidad César Vallejo.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México. .
- Schwartz. (2007). *The Structure of Identity Consolidation Multiple Correlated Constructs or One Superordinate Construct? An International Journal of Theory and Research*, 7(1), 27-49.: doi:10.1080/15283480701319583.

- Sepúlveda. (2019). *La Gestión Del Riesgo Y Su Incidencia En El Rendimiento De Las Organizaciones. Un Estudio En El Rubro De Las Empresas Sanitarias*. Universidad del Bio Bio:  
[http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/3702/1/Sep%c3%balveda\\_Vergara\\_Margarita\\_Del\\_Carmen.pdf](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/3702/1/Sep%c3%balveda_Vergara_Margarita_Del_Carmen.pdf).
- SERVIR. (2018). *Identificación de Peligros, evaluación de Riesgos y medidas de control en las entidades públicas*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/file/talleres/tema4.pdf>.
- Soler.et.al. (2018). *La gestión de riesgo: el ausente recurrente de la administración de empresas*. Revista Ciencia UNEMI :  
[file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaGestionDeRiesgo-6892841%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaGestionDeRiesgo-6892841%20(2).pdf).
- Soler.et.al. (2018). *La gestión de riesgo: el ausente recurrente de la administración de empresas*. Revista Ciencia UNEMI:  
[file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaGestionDeRiesgo-6892841%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaGestionDeRiesgo-6892841%20(2).pdf).
- Suarez Farfán, R. S. (2017). *Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017*. Universidad César Vallejo.
- Tamara. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Universidad de Tarapacá:  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.
- Tapia, V. y. (2018). *Gestión de riesgos: una aproximación teórica en su concepción*.  
<https://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/VisionContable/article/view/472/600>.
- Vanegas.et.al. (2023). *Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Yaguana Torres, C. Y. (2021). *Percepción del Riesgo y su impacto en la Resiliencia del Personal Prehospitalario del Sector Público del Distrito Metropolitano de Quito*. Universidad Internacional del Ecuador.

Zeinhofer. (2022). *Work values and also in workplace behaviors such as organizational commitment*. Institute of Leadership and Change Management:  
<https://epub.jku.at/obvulihs/download/pdf/7868313?originalFilename=true>  
e.

## **ANEXOS**

**TÍTULO: Gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023**

**Nombre y Apellido: Natali Militza Abellaneda Donayre**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023?</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>¿De qué manera la identificación de riesgo se relaciona con el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023?</p> <p>¿De qué manera el análisis del riesgo se relaciona con el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023?</p> <p>¿De qué manera la evaluación de riesgo se relaciona con el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>Determinar la relación entre la identificación de riesgo y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros,2023</p> <p>Determinar la relación entre análisis de riesgo y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023</p> <p>Determinar la relación entre evaluación de riesgo y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros,2023.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>La gestión de riesgos tiene relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>La identificación de riesgo tiene una relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023</p> <p>El análisis de tiene una relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023</p> <p>La evaluación de riesgo tiene una relación significativa en el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023.</p>	<b>Variable 1: Gestión de riesgos</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Niveles/rangos</b>
			D1: Identificación de Riesgo	Información sobre riesgos en la organización Información sobre amenazas que afecte la integridad del trabajador	1-7	Alto (76 – 100)
			D2: Análisis de Riesgo	Participación en la prevención de riesgos en la organización Identificación de amenazas que afecte la integridad del trabajador	8-14	Medio (46 – 75)
			D3: Evaluación de Riesgo	Medir la protección que reciben los trabajadores en función a los riesgos	15-20	Bajo (20 – 45)
			<b>Variable 2: Compromiso Laboral</b>			
			D1: Compromiso afectivo	Identidad con la institución Lealtad hacia la institución	1-6	Alto (76 – 100)
			D2: Compromiso de continuidad	Sentido de pertenencia hacia la institución Apego al lugar de trabajo	7-11	Medio (46 – 75)
			D3: Compromiso normativo	Obediencia hacia la organización. Cumplimiento con las normas.	12-15	Bajo (20 – 45)

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, correlacional transversal</p>	<p><b>Población:</b> 50 trabajadores del centro de salud de Chincheros</p> <p><b>Muestra:</b> Se toma a la totalidad de la población, considerando a todos los trabajadores de un centro de salud de Chincheros</p> <p><b>Muestreo</b> No probabilístico</p>	<p><b>Técnica:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumentos:</b> Variable 1: Gestión de Riesgo 20 ítems</p> <p>Variable 2: Compromiso Laboral 20 ítems</p>

**Variable 1: Gestión de riesgos**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Variable 1: Gestión de riesgos</p> <p>La gestión de riesgo es un proceso estructurado para manejar la incertidumbre de una amenaza mediante actividades que involucran identificar, analizar, evaluar y establecer estrategias de tratamiento utilizando recursos gerenciales. Transferir riesgo, evitar riesgo, reducir impacto y aceptar consecuencias mediante decisión informada. A veces, el manejo de riesgos se enfoca en controlar riesgos físicos o legales (como desastres naturales, incendios, accidentes, muerte o demandas). Además, la gestión de riesgo financiero se centra en los riesgos abordables mediante instrumentos financieros y comerciales. (Soler.et.al., 2018)</p>	<p>Esta variable es de escala ordinal, se utilizará un Cuestionario para recoger la información para dicha medición, que consta de 20 ítems con opciones de respuestas politómicas.</p>	<p>D1: Identificación de Riesgo</p>	<p>Información sobre riesgos en la organización.</p> <p>Información sobre amenazas que afecte la integridad del trabajador.</p>	<p>1-9</p>	<p>Escala de Likert</p> <p>1 = Nunca</p> <p>2 = Casi nunca</p> <p>3= Ocasionalmente</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>5 =Siempre</p>	<p>Alto (76 – 100)</p> <p>Medio (46 – 75)</p> <p>Bajo (20 – 45)</p>
		<p>D2: Análisis de Riesgo</p>	<p>Participación en la prevención de riesgos en la organización.</p> <p>Identificación de amenazas que afecte la integridad del trabajador.</p>	<p>10-15</p>		
		<p>D3: Evaluación de Riesgo</p>	<p>Medir la protección que reciben los trabajadores en función a los riesgos.</p>	<p>16-20</p>		

**Variable 2: Compromiso laboral**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Variable 2: Compromiso laboral El compromiso laboral involucra más que puntualidad y cumplir tareas, es una motivación interna que impulsa la productividad y bienestar en la organización. El compromiso laboral implica colaboradores orgullosos, motivados y entusiasmados, que se consideran fundamentales para alcanzar los objetivos y encuentran sentido y pertenencia en la empresa. El compromiso laboral implica la voluntad de permanecer en la organización y la creencia la importancia y utilidad de las tareas laborales. Se forma a partir de la interacción entre socialización e institucionalismo. Los empleados se involucran con su trabajo y los valores de la empresa debido al compromiso laboral. Un empleado comprometido es aquel que muestra gran dedicación y esfuerzo en su trabajo Artal (2021)</p>	<p>Se trabajará de acuerdo a la teoría de Meyer y Allen (1991) en su investigación sobre el compromiso laboral, considera tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; en base a esto tiene una escala ordinal, se utilizará un cuestionario para recoger la información para dicha medición, que consta de 20 ítems con opciones de respuestas politómicas.</p>	<p>D1: compromiso afectivo</p>	<p>Identidad con la institución  Lealtad hacia la institución</p>	<p>1-10</p>	<p>Escala de Likert  1 = Nunca  2 = Casi nunca  3= Ocasionalmente</p>	<p>Alto (76 – 100)  Medio (46 – 75)</p>
		<p>D2: compromiso de continuidad</p>	<p>Sentido de pertenencia hacia la institución.  Apego al lugar de trabajo.</p>	<p>11- 16</p>	<p>4 = Casi siempre  5 =Siempre</p>	<p>Bajo (20 – 45)</p>
		<p>D3: compromiso normativo</p>	<p>Obediencia hacia la organización.  Cumplimiento con las normas.</p>	<p>17--20</p>		



11	¿Existe un sistema de reporte de incidentes o sugerencias para que el personal comparta sus preocupaciones sobre seguridad?					
12	¿Se logra identificar las situaciones de riesgo laboral en la institución?					
<b>I.2 Identificación de amenazas que afecte la integridad del trabajador</b>						
13	¿Identifica escenarios de riesgo laboral de mayor impacto en su institución?					
14	¿Es importante recibir capacitación sobre gestión de riesgo laboral?					
15	¿Cree que las capacitaciones han proporcionado información relevante sobre gestión de riesgo laboral?					
<b>Dimensión3: Evaluación de Riesgo</b>						
<b>I.1 Medir la protección que reciben los trabajadores en función a los riesgos</b>						
16	¿La institución donde usted labora, muestra de forma tangible las zonas de riesgo?					
17	¿El centro de salud ha implementado políticas y procedimientos para minimizar la exposición a riesgos?					
18	¿La institución le brinda seguridad de acuerdo al área donde trabaja?					
19	¿La institución ha dado asistencia como parte de un plan de riesgo ante los incidentes laborales?					
20	¿La institución donde labora analiza periódicamente las zonas de riesgo?					



13	¿El entorno de trabajo en esta institución me hace sentir parte de un equipo unido y comprometido?					
<b>I.2 Apego al lugar de trabajo</b>						
14	¿Mi lugar de trabajo se ha convertido en una parte importante de mi vida y rutina diaria?					
15	¿Siento que pertenezco a la institución donde labora?					
16	¿Puedo dejar de trabajar en la institución donde laboro, sin sentir culpa?					
<b>Dimensión3: Compromiso Normativo</b>						
<b>I.1 Obediencia hacia la organización.</b>						
17	¿Cumplo solo con las tareas designadas en mi rol de funciones?					
18	¿Asumo responsablemente las normas de la institución donde laboro?					
<b>I.2 Cumplimiento con las normas.</b>						
19	¿Conozco los reglamentos de la institución?					
20	¿Muestro empeño y ganas en realizar mi trabajo?					

## **Anexo: Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** "Gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023"

**Investigadora:** Natali Militza Abellana Donayre

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023" cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

#### **Problema de la investigación.**

Es importante analizar los desafíos y características específicas de la gestión de riesgos y el compromiso laboral en el sector de la salud en esta provincia. Manifiesta que existe la necesidad de implementar estrategias de prevención, diagnóstico y valoración de riesgos, en coordinación con las autoridades locales. Debiendo garantizar la información sobre los riesgos en la organización, identificación de amenazas que afectan la integridad del trabajador, participación en la prevención de riesgos en la organización, medir la protección que recibe e los trabajadores en función a los riesgos, Identidad con la institución, identidad hacia la institución, como el cumplimiento con la norma.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- Se realizará un cuestionario donde se recogerán las respuestas sobre la investigación titulada: "Gestión de riesgos y el compromiso laboral en un centro de salud de Chincheros, 2023"
- Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de cada participante de la institución

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

## Anexo: Aceptación del centro de salud



**GOBIERNO REGIONAL DE  
APURÍMAC**  
DIRECCION DE SALUD VIRGEN DE COCHARCAS  
MICRO RED ROCCHACC  
"AÑO DE LA UNIDAD LA PAZ Y EL DESARROLLO"



### CARTA DE ACEPTACIÓN

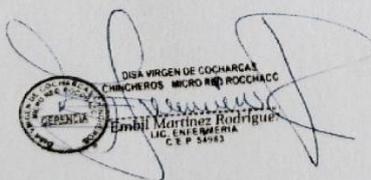
El Gerente de la Micro Red de Salud Rocchacc, otorga carta de aceptación a:

**Natali Militza Abellaneda Donayre**, Estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, EN LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, quien ha presentado la solicitud para la aplicación del instrumento del trabajo de investigación titulado "**GESTIÓN DE RIESGOS Y EL COMPROMISO LABORAL EN UN CENTRO DE SALUD DE CHINCHEROS, 2023**", dicho proyecto fue revisado y visado por el equipo de gestión de la Micro Red de Salud Rocchacc y por consiguiente la Gerencia **AUTORIZA** la solicitud para la realización del trabajo de investigación (tesis), dentro de nuestra institución.

Se otorga la siguiente carta de aceptación para fines que el interesado vea por conveniente.

Rocchacc, 23 de octubre del 2023

Atentamente;

  
DISEÑO VIRGEN DE COCHARCAS  
CHINCHEROS MICRO RED ROCCHACC  
Emilio Martínez Rodríguez  
LIC. ENFERMERÍA  
C.E.P. SAUO

## Anexo: Matriz Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión de riesgos" y "Cuestionario de compromiso 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RODAS GUIZAO, EFRAIN		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica	( )	Social <input checked="" type="checkbox"/>
	Educativa	( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	MAESTRO ENCUESTAISTA E INVESTIGACION CIENTIFICA		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA AREVEDAS		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica:	CINCO AÑOS		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión de riesgos y Cuestionario de Compromiso laboral
Autor (a):	Natali Militza Abellaneda Donayre
Procedencia:	Andahuaylas – Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Micro Red de Rocchacc
Significación:	El cuestionario de Gestión de riesgos consta de: 20 ítems, evalúa 3 dimensiones Dimensiones: Identificación de Riesgo (2 indicadores), Análisis de Riesgo (2 indicadores), Evaluación de Riesgo (1 indicador) El cuestionario de Compromiso laboral consta de: 20 ítems, evalúa 3 dimensiones Dimensiones: Compromiso afectivo (2 indicadores), Compromiso de continuidad (2 indicadores), Compromiso normativo (2 indicadores)

#### 4. Soporte teórico

Variable 1	Dimensiones	Definición
<b>Gestión De riesgos</b> Es un proceso estructurado para manejar la incertidumbre de una amenaza mediante actividades que involucran identificar, analizar, evaluar y establecer estrategias de tratamiento utilizando recursos gerenciales.	Identificación de Riesgo	Se identifican de forma sistemática las posibles causas concretas de los riesgos empresariales, así como los diversos y posibles efectos que debe afrontar el emprendedor. Una correcta identificación de riesgos requiere un conocimiento detallado de la empresa, del mercado en el que opera, del entorno legal, social, político y cultural que le rodea.
	Análisis de Riesgo	Implica salvaguardar a la organización de pérdidas financieras y optimizar su trayectoria en relación al riesgo. Esta dimensión garantiza una toma de decisiones eficiente, se analiza constantemente y busca identificar, examinar, estimar y gestionar las variables de riesgo.
	Evaluación de Riesgo	Se enfocan en identificar, estudiar y solucionar las limitaciones externas o internas que dificultan el logro de metas institucionales.

Variable 2	Dimensiones	Definición
<b>Compromiso laboral</b> El compromiso laboral involucra más que puntualidad y cumplir tareas, es una motivación interna que impulsa la productividad y bienestar en la organización, implica colaboradores orgullosos, motivados y entusiasmados, que se consideran fundamentales para alcanzar los objetivos y encuentran sentido y pertenencia en la empresa.	Compromiso afectivo	Es la percepción y la conexión emocional de los empleados con su trabajo. El compromiso de los empleados es crucial para su permanencia y éxito, conocer el compromiso organizacional predice la satisfacción, el compromiso laboral, el liderazgo, el desempeño y la inseguridad laboral. Es crucial observar esto desde la perspectiva de la dirección para conocer su compromiso con las tareas asignadas diariamente.
	Compromiso de continuidad	Se entiende como el sentido de pertenencia a la organización (ser parte de) al desear mantener la membresía o a la empresa.
	Compromiso normativo	Implica actos de protección y obediencia hacia la organización. Acciones que defienden y muestran respeto hacia la organización.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Gestión de riesgos y Cuestionario de Compromiso laboral, elaborado por Natali Militza Abellaneda Donayre en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión de riesgo

- Primera dimensión: Identificación de Riesgo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la identificación de riesgo y el compromiso laboral

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Información sobre riesgos en la organización	¿Se realiza una evaluación de riesgos periódicamente en el centro de salud?				X				X				X	
	¿Existe un comité de gestión de riesgos en el centro de salud?				X				X				X	
	¿Se realizan ejercicios de preparación para desastres y se tiene un plan?				X				X				X	
	¿Se evalúa la eficacia de las medidas de mitigación de riesgos?				X				X				X	
	¿Está de acuerdo con el personal responsable sobre gestión de riesgo asignado?				X				X				X	
Información sobre amenazas que afecte la integridad del trabajador	¿Se fomenta la comunicación entre el personal y la administración para informar sobre amenazas y preocupaciones de seguridad?				X				X				X	
	¿Se han identificado y evaluado las amenazas que pueden afectar la integridad de los trabajadores en el centro de salud?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Evaluación de Riesgo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre evaluación de riesgo y el compromiso laboral

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Medir la protección que reciben los trabajadores en función a los riesgos	¿La institución donde usted labora, muestra de forma tangible las zonas de riesgo?				X				X				X	
	¿El centro de salud ha implementado políticas y procedimientos para minimizar la exposición a riesgos?				X				X				X	
	¿La institución le brinda seguridad de acuerdo al área donde trabaja?				X				X				X	
	¿La institución ha dado asistencia como parte de un plan de riesgo ante los incidentes laborales?				X				X				X	
	¿La institución donde labora analiza periódicamente las zonas de riesgo?				X				X				X	



Efraín Rodas Guizado  
ESTADISTA

Firma del evaluador

DNI: 42230741

## Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Compromiso laboral

- Primera dimensión: Compromiso afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la identificación de riesgo y el compromiso laboral

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Identidad con la institución	¿Me siento parte de la comunidad de profesionales en esta institución de salud?				X				X				X	
	¿Me siento valorado/a y reconocido/a por mi contribución a la institución de salud?				X				X				X	
	¿Me siento muy identificado con los problemas de esta organización?				X				X				X	
	¿Considero mucho las responsabilidades que me dan en el trabajo?				X				X				X	
	¿Estoy orgulloso de laborar en esta institución que me ha contratado?				X				X				X	
Lealtad hacia la institución	¿Recomendaría esta institución de salud como un buen lugar para trabajar a amigos y familiares?				X				X				X	
	¿Me siento leal hacia esta institución de salud y me veo trabajando aquí a largo plazo?				X				X				X	
	¿Me siento parte de esta organización, como si fuéramos una familia?				X				X				X	
	¿Tengo fuerte sentimiento de pertenencia laboral?				X				X				X	
	¿Me identifico con la misión y valores de la institución y me esfuerzo por representarlos en mi trabajo diario?				X				X				X	

Cumplimiento con las normas	¿Conozco los reglamentos de la institución?				X						X								X
	¿Muestro empeño y ganas en realizar mi trabajo?				X						X								X



Mg. Efraín Rodas Guizado  
ESTADISTA

Firma del evaluador  
DNI: 42250741

**REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

**Resultado**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
<b>RODAS GUIZADO, EFRAIN DNI 42250741</b>	<b>LICENCIADO EN MATEMATICA MENCION ESTADISTICA</b>  Fecha de diploma: 23/05/2011 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO</b> <i>PERU</i>
<b>RODAS GUIZADO, EFRAIN DNI 42250741</b>	<b>BACHILLER EN MATEMATICA MENCION ESTADISTICA</b>  Fecha de diploma: 15/09/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO</b> <i>PERU</i>
<b>RODAS GUIZADO, EFRAIN DNI 42250741</b>	<b>MAESTRO EN ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA</b>  Fecha de diploma: 15/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 20/03/2015 Fecha egreso: 14/07/2016	<b>UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO</b> <i>PERU</i>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión de riesgos" y "Cuestionario de compromiso 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	MARIBELL XIOMARA BEJAR ALEGRÍA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (X)                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	EDUCATIVO Y ORGANIZACIONAL
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Tecnológica de los Andes-Univ José Maria Arguedas
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	SEIS AÑOS

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario Gestión de riesgos y Cuestionario de Compromiso laboral
<b>Autor (a):</b>	Natali Militza Abellaneda Donayre
<b>Procedencia:</b>	Andahuaylas – Apurímac
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Micro Red de Rocchacc
<b>Significación:</b>	El cuestionario de Gestión de riesgos consta de: 20 ítems, evalúa 3 dimensiones Dimensiones: Identificación de Riesgo (2 indicadores), Análisis de Riesgo (2 indicadores), Evaluación de Riesgo (1 indicador) El cuestionario de Compromiso laboral consta de: 20 ítems, evalúa 3 dimensiones Dimensiones: Compromiso afectivo (2 indicadores), Compromiso de continuidad (2 indicadores), Compromiso normativo (2 indicadores)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Gestión de riesgos y Cuestionario de Compromiso laboral, elaborado por Natali Militza Abellaneda Donayre en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Identificación de amenazas que afecte la integridad del trabajador	¿Es importante recibir capacitación sobre gestión de riesgo laboral?				X					X					X	
	¿Cree que las capacitaciones han proporcionado información relevante sobre gestión de riesgo laboral?				X					X					X	

- > Tercera dimensión: Evaluación de Riesgo
- > Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre evaluación de riesgo y el compromiso laboral

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Medir la protección que reciben los trabajadores en función a los riesgos	¿La institución donde usted labora, muestra de forma tangible las zonas de riesgo?				X					X					X	
	¿El centro de salud ha implementado políticas y procedimientos para minimizar la exposición a riesgos?				X					X					X	
	¿La institución le brinda seguridad de acuerdo al área donde trabaja?				X					X					X	
	¿La institución ha dado asistencia como parte de un plan de riesgo ante los incidentes laborales?				X					X					X	
	¿La institución donde labora analiza periódicamente las zonas de riesgo?				X					X					X	


  
 Mariella Alvarado Rojas Alvarado
   
 Mg. en Psicología Laboral
   
 M.º 10.000.000

Firma del evaluador

DNI: 300.39404

Cumplimiento con las normas	¿Conozco los reglamentos de la institución?			X			X			X
	¿Muestro empeño y ganas en realizar mi trabajo?			X			X			X


  
 Maribel Almaraz de la Cruz  
 Mg. en Psicología Educativa  
 U.P. 1270

Firma del evaluador

DNI: 30039904

**REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
<p><b>BEJAR ALEGRIA, MARIBELL XIOMARA DNI 31039904</b></p>	<p><b>BACHILLER EN PSICOLOGIA</b></p> <p>Fecha de diploma: 08/08/2013 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p><b>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL</b> <i>PERU</i></p>
<p><b>BEJAR ALEGRIA, MARIBELL XIOMARA DNI 31039904</b></p>	<p><b>LICENCIADO EN PSICOLOGIA</b></p> <p>Fecha de diploma: 20/03/15 Modalidad de estudios: -</p>	<p><b>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL</b> <i>PERU</i></p>
<p><b>BEJAR ALEGRIA, MARIBELL XIOMARA DNI 31039904</b></p>	<p><b>MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA</b></p> <p>Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 20/06/2014 Fecha egreso: 31/08/2016</p>	<p><b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b> <i>PERU</i></p>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión de riesgos" y "Cuestionario de compromiso 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Morales Vidal, Shoamne Marily	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Clinico	
Institución donde labora:	Centro de Salud Ocobamba	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Un año	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión de riesgos y Cuestionario de Compromiso laboral
Autor (a):	Natali Militza Abellaneda Donayre
Procedencia:	Andahuaylas – Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Micro Red de Rocchacc
Significación:	El cuestionario de Gestión de riesgos consta de 20 ítems, evalúa 3 dimensiones Dimensiones: Identificación de Riesgo (2 indicadores), Análisis de Riesgo (2 indicadores), Evaluación de Riesgo (1 indicador) El cuestionario de Compromiso laboral consta de 20 ítems, evalúa 3 dimensiones Dimensiones: Compromiso afectivo (2 indicadores), Compromiso de continuidad (2 indicadores), Compromiso normativo (2 indicadores)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Gestión de riesgos y Cuestionario de Compromiso laboral, elaborado por Natali Militza Abellaneda Donayre en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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






**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MORALES VIDAL, JHOAMNE MARILY DNI 47153681	<b>BACHILLER EN PSICOLOGIA</b>  Fecha de diploma: 30/03/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
MORALES VIDAL, JHOAMNE MARILY DNI 47153681	<b>LICENCIADA EN PSICOLOGIA</b>  Fecha de diploma: 23/07/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
MORALES VIDAL, JHOAMNE MARILY DNI 47153681	<b>MAESTRA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA</b>  Fecha de diploma: 14/11/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 03/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>