



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de riesgo y desempeño laboral en el personal asistencial
de un centro materno infantil de Trujillo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Vasquez Cornejo, Fiorella Mardelly (orcid.org/0000-0003-4537-6100)

ASESOR:

Dr. Villacorta Valencia, Henry (orcid.org/0000-0002-2982-3444)

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

TRUJILLO — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, porque a través de su divinidad, me brindo salud y bienestar que me permitieron concluir con la tesis.

A mis padres y hermanos, porque me impulsaron a seguir adelante, siendo el soporte ante situaciones difíciles y brindándome el apoyo incondicional para no rendirme.

La Autora.

Agradecimiento

Al Asesor, el **Dr. Villacorta Valencia, Henry**, por sus conocimientos en cada clase realizada, brindándonos consejos que permitieron culminar satisfactoriamente con la tesis.

A un **Centro Materno Infantil de Trujillo y a su personal de salud**, quienes participaron de forma voluntaria para lograr obtener los resultados de la tesis.

A los **docentes de la UCV**, quienes ampliaron mis conocimientos en el trayecto vivido durante la maestría, permitiéndome ser una mejor profesional.

La Autora.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de riesgo y desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022", cuyo autor es VASQUEZ CORNEJO FIORELLA MARDELLY DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLACORTA VALENCIA HENRY DNI: 17860116 ORCID: 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 13-08-2022 12:41:38

Código documento Trilce: TRI - 0368050



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VASQUEZ CORNEJO FIORELLA MARDELLY DEL ROSARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de riesgo y desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
FIORELLA MARDELLY DEL ROSARIO VASQUEZ CORNEJO DNI: 46586018 ORCID: 0000-0003-4537-6100	Firmado electrónicamente por: FVASQUEZC el 25-07- 2022 18:02:38

Código documento Trilce: TRI - 0368052

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1 Personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022	14
Tabla 2 Relación entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral	18
Tabla 3 Relación entre la gestión de riesgo y la productividad laboral.....	21
Tabla 4 Relación entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales	24
Tabla 5 Relación entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral	27
Tabla 6 Relación entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Relación entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral	18
Figura 2 Relación entre la gestión de riesgo y la productividad laboral.....	21
Figura 3 Relación entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales	24
Figura 4 Relación entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral	27
Figura 5 Relación entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral.....	30

Resumen

En la presente investigación, se tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022. A través de un tipo de investigación básica, de diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal y de enfoque cuantitativo, donde la población fue igual que la muestra, siendo un total de 71 asistenciales; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, donde la confiabilidad fue de 0,822 para la gestión de riesgo y 0,927 para el desempeño laboral. Los resultados indicaron que en el análisis descriptivo se halló un nivel bajo de 2.82%, medio de 71.83% y alto de 25.35%; por otro lado, en el análisis inferencial, se tuvo un coeficiente de contingencia de $C = 0,843$ con un $p = 0,02 < 0,05$; además en el chi cuadrado, el $p = 0,000 < 0,01$. Concluyendo que si existe relación significativa y alta entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022; aceptando la H_a y rechazando la H_o .

Palabras clave: Gestión de Riesgos, desempeño, personal de salud, eficiencia, eficacia.

Abstract

In this research, the general objective was to determine the relationship between risk management and job performance in the care staff of a Maternal and Child Center in Trujillo, 2022. Through a type of basic research, non-experimental design, descriptive, correlational, cross-sectional and with a quantitative approach, where the population was the same as the sample, with a total of 71 care providers; The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, where the reliability was 0.822 for risk management and 0.927 for job performance. The results indicated that in the descriptive analysis a low level of 2.82%, a medium of 71.83% and a high of 25.35% was found; on the other hand, in the inferential analysis, there was a contingency coefficient of $C = 0.843$ with $p = 0.02 < 0.05$; also in the chi square, $p = 0.000 < 0.01$. Concluding that there is a significant and high relationship between risk management and job performance in the care staff of a Maternal and Child Center in Trujillo, 2022; accepting the H_a and rejecting the H_o .

Keywords: Risk Management, performance, health personnel, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), dio a conocer que en América Latina, se encuentra la tasa con mayor riesgo laboral, por la mala gestión que se lleva en los países de este continente, teniendo un 60% de participación en el mercado laboral, donde los trabajadores asistenciales son uno de los grupos más vulnerables, pues no gozan con las medidas adecuadas para lograr un buen desempeño de sus actividades diarias y viéndose reflejado aún más durante la pandemia por la COVID – 19 (OPS, 2020).

Así mismo, La Organización Mundial de la Salud (OMS), dio a conocer que en países con una economía escasa, los trabajadores asistenciales fueron perjudicados directamente por la mala gestión del riesgo durante la COVID – 19, pues no lograron cumplir un adecuado rol dentro de su desempeño, por el poco material para salvaguardar sus vidas y seguir atendiendo, quedando registrado que el 35% de los trabajadores asistenciales de países bajos fueron contagiados por el riesgo del trabajo y la mala gestión a causa de la baja economía (OMS, 2020).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también estipulo que a partir del 2020 en adelante, todo personal asistencial que trabaje 24 horas, tiene el derecho de no laborar por un día entero, no estando obligados a responder comunicados o llamadas laborales; pero esto no ocurrió así, pues por la pandemia los trabajadores comenzaron a tener mayor sobrecarga, ocasionando un inadecuado desempeño laboral y el riesgo de sufrir accidentes dentro de los centros de salud; en países de bajos recursos se registró que aproximadamente el 71% de los trabajadores asistenciales presentaron riesgos durante las extensas jornadas laborales que ocasionó la COVID – 19 (OIT, 2020).

En lo que respecta al Perú, el Ministerio de Salud (Minsa), estableció planes para lograr la atención oportuna por parte del personal asistencial a causa de la COVID – 19, en distintas áreas de los Centros de Salud, incluida el área materna infantil; pero esto no logró ser suficiente porque el riesgo fue cada vez más fuerte, siendo inadecuada la gestión planificada, pues varios médicos, enfermeras, entre otros más perecieron por cumplir su labor sin un adecuado equipo e implementos

de trabajo, registrándose que de cada 10 trabajadores asistenciales, morían 4 (Minsa, 2021).

Así mismo, la realidad que se vive en un Centro Materno Infantil de Trujillo, permite indicar que no se tiene una adecuada gestión de riesgo, pues las tasas de parto crecieron en tiempo de pandemia (aprox. 65%), no logrando cumplir con todas las medidas de bioseguridad para salvaguardar la vida de las pacientes; viéndose así, perjudicado el adecuado desempeño que debe tener el personal asistencial, donde varias mujeres descontinuaron el servicio una vez pasado el parto (57.3%) (Trujillo, 2019).

Además, entre los hechos que ameritan la investigación se tienen: el pobre control del riesgo ante sucesos inesperados, perjudicando la adecuada atención por el mal desempeño que se puede tener ante circunstancias inesperadas, también se tiene a la falta de equipos y materiales para asistir correctamente a la paciente, la poca comunicación para tomar decisiones planificadas en equipo, no logrando identificar adecuadamente los riesgos de cada área, tiempos prolongados para la atención y absentismo.

A la vez, los riesgos que tienen los asistenciales de un Centro Materno Infantil de Trujillo, se dividen en 4; en el riesgo físico se tiene lo relacionado a la infraestructura, como la iluminación, ruido y ventilación; el riesgo ergonómico, se puede evidenciar en la sobrecarga laboral, donde existen posturas prolongadas para la atención, esfuerzo para trasladar pacientes y movilizarlos; en el riesgo químico, se tiene a los desinfectantes y gases que podrían afectar la salud de los asistenciales al no contar con los equipos necesarios para prevenirlo y en el riesgo biológico, se tiene a los virus, hongos, parásitos y bacterias, que podrían también atender con la salud de los profesionales al no tener un adecuado cuidado y prevención dentro del ambiente laboral, perjudicando con ello el desempeño.

Por tal razón, se logró concretar la importancia de relacionar la gestión de riesgo con el desempeño laboral, para así medir como se interrelacionan estos dos términos y poder al final realizar las recomendaciones definitivas para un mejor y oportuno servicio asistencial.

Es por ello, que se formuló como problema del estudio: ¿Cuál es la relación entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022?

Dentro de la justificación del estudio, a nivel teórico las distintas fuentes de información permitieron obtener investigaciones previas que contribuyan con el estudio, pues permitieron el contraste entre los resultados que se obtuvieron y los resultados de otros autores, además las teorías halladas fueron fuentes de conocimiento que sustentaron también los resultados de la investigación.

Seguidamente, la justificación metodológica, permitió el contraste de la hipótesis, utilizando el análisis descriptivo de los niveles obtenidos en cada variable y sus dimensiones; el análisis inferencial, permitió conocer que tan significativa fue la relación hallada para el contraste general y específicos del estudio.

Así mismo, en el plano social, el resultado obtenido permitió realizar recomendaciones que no solo beneficie al Centro Materno y al personal laboral, sino también a los pacientes que acuden al Centro Materno Infantil para sus distintas consultas, ya que al mejorar el desempeño se mejora la calidad del servicio.

Cabe indicar que el pronóstico del estudio, buscó determinar la relación existente entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral, siendo efectuada la investigación en este año 2022.

Es así que, el objetivo general del estudio fue: Determinar la relación entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Así también, los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la gestión de riesgo y la productividad laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022, determinar la relación entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022, determinar la relación entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022 y determinar la relación entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Por último, la hipótesis general del estudio fue: La relación es significativa entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A través de distintos estudios se pudo conocer los resultados y conclusiones de otros autores que trataron temas similares al que se estudió, a continuación se describen cada uno de ellos, empezando por el plano internacional:

Se tiene a Luengo y Montoya (2021), donde se estudió las condiciones de trabajo y el desempeño del personal asistencial de los hospitales de Chile, siendo su objetivo, analizar el riesgo laboral y la relación que tiene con el desempeño del personal de asistencia de determinados lugares de Chile. Siguiendo un estudio analítico – transversal, con un diseño no experimental, una muestra de 375 personas asistenciales, a quienes se les aplicó el cuestionario. Entre los resultados se tiene que existe una mala gestión del riesgo que perjudica la adecuada condición del trabajo y con ello el desempeño laboral; dentro del entorno material se halla una disconformidad de 290 asistenciales, al igual que en el entorno social; dentro de la correlación hallada se pudo observar que existe un $p < 0.05$. Permitiendo concluir que existe relación significativa entre la gestión de riesgo y el desempeño que demuestran los asistenciales de los hospitales de Chile.

También, Lahite et al. (2020). realizaron un estudio sobre el desempeño del personal asistencial durante la pandemia, teniendo como objetivo general, describir a través de la revisión literaria, como se presentó el desempeño del personal asistencial, durante la pandemia, conociendo además la gestión de riesgo que se tenía. El estudio se basó en una revisión literaria, de fuentes confiables como Dialnet, Scielo, Pubmed y otras más. Los resultados indicaron que existe una alta relación entre el desempeño y la gestión de riesgo, pues a más riesgo, el desempeño será mínimo, ya que el trabajador también busca su seguridad. Como conclusión se conoce que la mala gestión de riesgo se debe a la falta de implementos para atender de forma eficiente y efectiva al paciente.

Además, López et al. (2020), en su artículo sobre riesgos en la maternidad y desempeño del asistencial en tiempo de COVID 19, teniendo como objetivo, identificar los riesgos que se presentaron durante la pandemia en un centro de

maternidad y como perjudicó al desempeño asistencial. Siguiendo un estudio de revisión literaria. Entre los resultados se tiene que el riesgo mayor ocurre cuando el parto se presenta prematuramente, pues durante la pandemia no se logró obtener todos los implementos de bioseguridad para realizar de forma oportuna la intervención, generando con ello un mal desempeño de las actividades. Concluyendo que la mala gestión durante la pandemia fue un factor debilitador para para la buena reputación del Centro de Salud.

Así mismo, Lumbreras et a. (2020), en su estudio sobre el desempeño laboral (DL) y el riesgo de la gestión (GR) en 7 hospitales públicos de México; teniendo como objetivo general, evaluar la relación entre el DL y la GR en 7 hospitales distintos, con un total de 866 profesionales de salud como muestra, donde se les aplicó la encuesta en un único momento, siendo un estudio de corte transversal, correlacional y de diseño no experimental. Entre los resultados se tiene que la Gestión de Riesgo, logro controlarse 2.7 veces más de lo normal, logrando que el profesional se sienta tranquilo y logre la eficiencia y eficacia en sus actividades, manteniendo un desempeño adecuado del 69%. Como conclusión, se tuvo una relación positiva, con un sig. < a 0.05, aceptando la relación entre los términos estudiados.

De igual forma, Vega y Castillo (2020), en el artículo sobre aquellos factores intervinientes en el rendimiento de los asistenciales de Latacunga; persiguieron como objetivo general, identificar aquellos factores que no permiten el adecuado rendimiento asistencial, entre ellos el riesgo. Siguiendo una metodología cuantitativa, descriptiva, transversal, con una muestra de 35 asistenciales, a quienes se les brindo una cuestionario dicotómico de 26 ítems. Dentro de los resultados se conoció que existe relación significativa con el riesgo laboral, entre ellos la carga en el trabajo ($Rho=0.754$), la falta de implementos ($Rho=0.802$) y la pésima motivación ($Rho = 0.723$). Concluyendo que el efecto negativo del desempeño se debe a la inadecuada gestión del Centro de Salud para mantener al asistencial tranquilo y seguro con lo que realiza.

Por otro lado, en el plano nacional se tiene al autor Oseda et al. (2021); quienes presentaron como artículo aquellos factores intervinientes en el riesgo asistencial, generando un inadecuado desempeño laboral; teniendo como

objetivo del estudio, determinar la relación entre los factores de la gestión de riesgo y el desempeño asistencial. Haciendo uso de un diseño no experimental, correlacional, transversal, con una muestra de 232 asistenciales a quienes se les aplicaron el cuestionario. Entre los resultados se tiene una significancia alta 0,916, con un sig. <0.005. Permitiendo concluir que la relación es positiva y fuerte entre los dos términos estudiados.

Del mismo modo, Solórzano et al. (2021), en el artículo sobre Gestión del riesgo en asistenciales; siguieron como objetivo general, evaluar la presencia del riesgo y cómo afecta el desempeño asistencial. A través de un diseño pre experimental, donde participaron 20 asistenciales. Entre los resultados se conoció que el riesgo se logró reducir por medio de un plan de mejora al 15.65%, presentando una sig. <0.05. Esto permitió concluir que un buen plan de mejora para la gestión de riesgo, logra mejorar el desempeño de los asistenciales en tiempos de pandemia, siendo importante seguir manteniendo el plan a través de la vigilancia y el control de las actividades.

A la vez, De la Cruz (2020), presentó un artículo sobre, protegiendo al personal asistencial durante la pandemia; siendo el objetivo del estudio, analizar la situación del asistencial, por medio de una investigación de revisión bibliográfica, donde se conoció que el 70,8% de los asistenciales en la pandemia, no lograron las medidas de seguridad necesaria, siendo el responsable, la mala gestión en riesgo que se llevó, donde los casos de infección en menos de 7:00 horas fueron para los médicos residentes, cirujanos y enfermeras, ya que no contaban con las medidas de seguridad necesarias para atender a pacientes de toda clase, desde gestantes, niños hasta ancianos.

También, Quintana y Tarqui (2020), presentaron un artículo sobre el desempeño del asistencial en un hospital de Callao, buscando como objetivo general, describir el nivel del desempeño a través de los distintos riesgos laborales que se presentan en el Hospital del Callao. Siguiendo un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal, donde la muestra fue de 208 asistenciales. Dentro de los resultados se tuvo que un 26% presentó un desempeño inadecuado, siendo un factor de riesgo los años de servicio (79%), la falta de capacitaciones (70%) y la presión laboral (37%). Permitiendo concluir

que la relación hallada es real, afirmando que existe significancia (0,02) entre la mala gestión del riesgo y el productividad del trabajador.

Por último, Villanueva et al. (2020), realizaron un estudio de respuesta a la atención de la salud, siguiendo como objetivo general, describir aquellas respuestas brindadas para la minimización de riesgos durante la atención de la salud. A través de un estudio descriptivo, interpretativo, donde se implementó un plan para minimizar los riesgos. Dentro de los resultados se conoció que el 35% de los asistenciales buscan incentivos para mejorar su desempeño, el 21% desea obtener talleres para el cuidado de la salud mental, pues es un tema de riesgo el adquirir un estrés de nivel alto. Permitiendo concluir que la gestión de riesgo debe organizarse para lograr armar un adecuado plan que al implementarse completamente, satisfaga a todos sus trabajadores, pues la sig. Hallada fue $<0,005$, mostrando con ello la importancia de lograr un efectivo plan.

Dentro de la teoría se tiene como fuente principal a los factores psicosociales, el cual se concibe en la teoría bi-factorial, la cual comenta que todo hecho realizado para beneficio de la organización, debe ir de la mano con la satisfacción, a través de motivadores, ambientes seguros, con implementos de bioseguridad que permitan mantener al colaborador tranquilo en la realización de sus actividades diarias (Terry et al., 2020).

Es así que, el primer factor interviniente en el motivacional donde Hersberg, comento que dentro de él, se encuentran aspectos como el reconcomiendo, el crecimiento y el logro por medio de incentivos monetarios, bonos, vacaciones y otros más (Guo et al., 2019). Claro está que todo ello se relaciona con la forma del desempeño que se tenga; además cabe recalcar que de la mano de la motivación va la seguridad, pues un trabajador seguro demuestra sus cualidades y actitudes hacia el trabajo, necesitando un lugar tranquilo y en buen estado para cumplir a cabalidad con todas sus funciones (Chen et al., 2020 y Zhou et al., 2020). Si esto no se logra, el desempeño se ve afectado, trayendo no solo problemas para la organización y colaborador, sino también para el usuario final (Lorenzo, 2020).

Cabe indicar también, que dentro de la adecuada gestión del riesgo, se logró eliminar aquellos aspectos peligrosos que pongan en compromiso la vida del trabajador, pues el concepto de la gestión del riesgo, recae en la planificación previa de las actividades que permitan salvaguardar la vida del colaborador, a través de implementos adecuados para el desarrollo de sus funciones, volviéndolos eficientes y eficaces en cada una de las actividades (Muñoz, et al., 2018; Tejada, 2018).

Por otro lado, dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se logró conocer que la gestión de riesgo depende del tipo de plan contra accidentes y enfermedades que se tiene, donde el objetivo recae en las adecuadas condiciones laborales, donde el trabajador se sienta cómodo y seguro con lo que recibe por parte de la organización, propiciando una adecuada salud, con condiciones adecuada para el desarrollo de las actividades, sin el tenemos de acarrear algún mal o patología (Leyton et al., 2017 y Seijas, 2019).

Por otro lado, se logró también definir a los riesgos como aquellas percepciones que tiene el colaborador con respecto a las instalaciones del centro de trabajo, así como la organización, los materiales y las mismas funciones, ejerciendo una influencia negativa de los colaboradores cuando no logran hallar la seguridad necesaria dentro del trabajo, considerándolo el trabajador como una zona de riesgo (Parra et al., 2020; Cangahuala y Salas, 2022).

A la vez, en la etimología se define al riesgo como un conjunto de actos negativos percibidos por la persona, al no considerar zona segura su lugar de trabajo; el riesgo tiene tres nombres con el cual también se le conoce, estos son: factores psicosociales, psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales (Sebastizagal et al., 2020). Además, también se concreta que el riesgo viene a ser aquel posible daño que puede recibir una personas, ya sea de forma física, psicológica o social (Leka, 2018); esto a la vez va de la mano con las actitudes que demuestren los trabajadores, junto con la motivación, las experiencias obtenidas y las capacidades con las que cuenten los colaboradores para realizar adecuadamente sus funciones (OIT, 2019).

En base a ello, se lograron identificar 4 tipos de riesgo laboral, estos son: las exigencias mentales, donde el trabajador es obligado y presionado a trabajar de forma rápida e irregular para lograr avanzar con todas las actividades, pudiendo ocurrir accidentes si esto persiste progresivamente (Villacreses y Ávila, 2022); seguido de la falta de opinión e influencia para hacer las tareas en base a la posibilidades con las que se cuenta (Castilla et al., 2021), la mala adaptación del horario para las practicas familiares, a partir de ello, no se logra tener descanso oportuno para la integración familiar; por último la calidad del liderazgo y el apoyo social, este riesgo afecta la mente, porque el trabajador, realiza sus funciones de forma aislada (Palacios y Montes, 2017; Sánchez et al., 2019).

Es así que, la planeación es una parte fundamental para la gestión de riesgos, porque permite plasmar estrategias para minimizarlos y así lograr el mejor desempeño dentro de las actividades diarias (Guerra, 2019).

Dentro de las dimensiones de la gestión de riesgo, se tiene al riesgo físico, donde los factores externos pueden perjudicar alguna parte del cuerpo o órgano de la persona, también está el riesgo ergonómico por las malas posiciones, el riesgo químico como los desinfectantes, gases entre otros y el riesgo biológico, donde los virus, bacterias, gérmenes, entre otros, son un riesgo si es que no se usa adecuadamente las medidas de bioseguridad (Chiang et al., 2018).

Por otra parte, la teoría del desempeño se sustenta en los comportamiento al relacionarlo con los resultados, según Campbell, los factores del sistema son facilitadores o inhibidores para lograr un buen desempeño, siendo importante aquellos factores personales para la adecuada ejecución de las actividades, dentro de ellos se encuentran, las aptitudes, personalidad, conocimiento, destrezas, motivación, habilidades, entre otros (Manjarrez et al., 2020; Al-Kurdí, 2020). Cabe recalcar que se logra el desempeño máximo cuando se le suma al desempeño típico la motivación, ya que sin ella no se logra cumplir de forma efectiva la labor encomendada (Álvarez et al., 2018).

También se tiene al desempeño de las tareas, donde la organización indica cuáles son las funciones y de debe cumplir de forma eficiente, siguiendo las órdenes de la entidad (Arteche et al., 2020). Pero esta teoría no en todos

casos funciona, porque siempre se necesita del motivador para lograr un adecuado desempeño (Chiavenato, 2009).

Es así que, el desempeño laboral, se define como la calidad del servicio que percibe el usuario final, donde evalúa, la eficiencia, la eficacia, la forma en cómo se hacen las cosas y los resultados que esperaba obtener del servicio (Bohórquez et al., 2020).

Para lograr medir el desempeño se debe tener los objetivos bien marcados, con un cronograma de fechas que permitan brindar el conocimiento necesario para cumplir con los deberes propuestos por la organización, además en caso halla errores o riesgos durante la actividad, el trabajador tiene el derecho y deber de informar para que el desempeño no se vea afectado (Chávez y Chauca, 2020).

Además, el desempeño debe estar en constante evaluación, siguiendo controles estrictos para que se cumpla con eficiencia y se evite posibles accidentes, saliendo beneficiados no solo la empresa, sino también trabajadores y usuarios finales (Hernández y Morales, 2017).

Dentro de las ventajas que trae consigo el adecuado desempeño, es potenciar la competencia laboral, detectar problemas que puedan ser fuente de riesgo, mejorar el clima dentro del trabajo en equipo, a través de la comunicación activa, conocer si hace falta capacitar y conocer el compromiso del trabajador por cada actividad realizada (Pawan y Omar, 2018; Khan et al., 2019).

Cabe mencionar que la forma correcta para medir el desempeño laboral, es por medio de evaluaciones donde se ponga a prueba el buen desempeño de cada asistencial, dentro de estos métodos, se encuentra la prueba del desempeño, donde se evalúa las actividades diarias, la autoevaluación, buscando la sinceridad del colaborador, prueba de opinión por parte de los compañeros de trabajo, encuestas y pruebas realizadas por los usuarios que obtienen el servicio (Coskuner et al., 2018 y Chong et al., 2020).

Para finalizar el desempeño laboral, presenta como dimensiones, la productividad laboral la cual se mide por medio de los logros y la eficiencia, se tiene también las relaciones interpersonales, donde se encuentra el clima de

trabajo, la comunicación, el respeto entre compañeros y la resolución de problemas; la eficiencia laboral es otra dimensiones, la cual busca la calidad del trabajo por medio del adecuado tiempo y la eficacia laboral, la cual se centra en los conocimientos adquiridos, la cooperación y el liderazgo (Calizaya y Bellido, 2019).

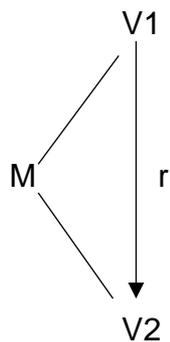
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, porque se pretendió estudiar a las variables en su contexto actual, sin alterar su desarrollo natural (Hernández y MENDOZA, 2018).

Por otro lado, el diseño fue no experimental, descriptivo, correlacional y transversal; porque no se alteró su naturales de las variables, buscando describir la relación entre ellas, bajo un solo momento de estudio (Huairé, 2019).

El modelo del diseño se identificó de la siguiente manera:



Dónde:

M = muestra de la investigación.

V1 = Gestión de riesgo.

V2 = Desempeño laboral.

r = correlación.

3.2. Variables y operacionalización

- Variable 1: Gestión de riesgo.
Por su enfoque: Cuantitativa.

Es la planificación previa de las actividades que permiten salvaguardar la vida del colaborador, a través de implementos adecuados para el desarrollo de sus funciones, volviéndolos eficientes y eficaces en cada una de las actividades (Muñoz, et al., 2018; Tejada, 2018).

- Variable 2: Desempeño laboral.
Por su enfoque: Cuantitativa.

Es la calidad del servicio que percibe el usuario final, donde evalúa, la eficiencia, la eficacia, la forma en cómo se hacen las cosas y los resultados que esperaba obtener del servicio (Bohórquez et al., 2020).

En anexos se ubica la matriz de operacionalización de las variables.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Viene a ser aquel grupo que se pretende estudiar (Houssay, 2021). En este caso estuvo constituida por el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, sumando un total de 71 asistenciales.

Dentro de los criterios de selección se tuvo:

Criterios de inclusión:

- Personal asistencial contratado y nombrado.
- Personal asistencial varones y mujeres.

Criterios de exclusión:

- Personal asistencial que no acepte el consentimiento informado.
- Personal asistencial que se encuentre de vacaciones.

3.3.2. Muestra

Conformada por el mismo total de la población, ya que al ser una población pequeña es preferible trabajar con el mismo total, siendo 71 asistenciales para la muestra.

Tabla 1

Personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Área de trabajo	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Médicos	2	6	8
Enfermeras	16	1	17
Técnicos enfermeras	20	0	20
Obstetras	11	0	11
Laboratorio	8	1	9
Nutricionista	1	0	1
Odontología	1	0	1
Psicología	1	0	1
Químico farmacéutico	1	0	1
Técnicos de farmacia	2	0	2
Total	63	8	71

Fuente: Datos obtenidos del hospital.

3.3.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico para conveniencia del estudio o investigador.

3.3.4. Unidad de análisis

Cada uno del personal asistencial, entre ellos: Médicos, Enfermeras, Técnicos enfermeras, Obstetras, Laboratorio, Nutricionista, Odontóloga y

Psicóloga que brinden su opinión sobre la gestión de riesgo y el desempeño laboral de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, a continuación se describe cada uno de los instrumentos:

Cuestionario sobre Gestión de riesgo

El cuestionario fue creado por Oscátegui Pérez, Raúl, contando con 28 preguntas y haciendo uso de una escala Likert, que puntúa del 1 al 5. Se tuvo cuatro dimensiones (riesgo físico, riesgo ergonómico, riesgo químico y riesgo biológico), a través de ellas se crearon los ítems, modificándose a la realidad problemática del estudio, y presentando 3 niveles: bajo (28 – 46), medio (47 - 73) y alto (74 - 100). (Ver Anexo 2)

La primera dimensión consta de 9 preguntas (1 al 9).

La segunda dimensión con 10 preguntas (10 al 19).

La tercera dimensión con 4 preguntas (20 al 23).

La cuarta dimensión con 5 preguntas (24 al 28)

Para la validez, se realizó mediante juicio de expertos, dictaminando su aceptación unánime, la confiabilidad se calculó mediante el alfa de Cronbach, siendo de 0.822, considerado altamente confiable.

Cuestionario de Desempeño Laboral

El cuestionario fue creado por Oscátegui Pérez, Raúl, contando con 21 preguntas y haciendo uso de una escala Likert, que puntúa del 1 al 5. Se tuvo cuatro dimensiones (productividad laboral, relaciones interpersonales, eficacia laboral, eficiencia laboral), a través de ellas se crearon los ítems,

modificándose a la realidad problemática del estudio, y presentando 3 niveles: bajo (28 – 46), medio (47 - 73) y alto (74 - 100). (Ver Anexo 3)

La primera dimensión consta de 9 preguntas (1 al 5).

La segunda dimensión con 10 preguntas (6 al 11).

La tercera dimensión con 4 preguntas (12 al 16).

La cuarta dimensión con 5 preguntas (17 al 21).

Por último, la validez y confiabilidad, permitió indicar que los instrumentos son altamente confiables, contando con una validación previa de tres expertos en el tema y manteniendo una confiabilidad alta de 0.927.

3.5. Procedimientos

Una vez aprobado el proyecto de tesis por parte del docente, se solicitó los permisos necesarios para la aplicación de la investigación de un Centro Materno Infantil de Trujillo.

Luego de obtener los permisos y previo consentimiento informado, se realizó la aplicación de los cuestionarios en un Centro Materno Infantil de Trujillo, cumpliendo con los criterios de inclusión y exclusión, explicándoles el objetivo de la investigación.

Después de recolectar los datos, se procedió a analizar el consolidado de la información obtenida, de donde se obtuvo los resultados de la investigación y puntos finales de la tesis.

3.6. Método de análisis de datos

Primero se analizó los datos tabulados en el SPSS v.25; verificando que estén acorde a los objetivos del estudio. Seguidamente se interpretó la estadística descriptiva, donde se dan a conocer las medidas de frecuencia a través de tablas y figuras.

En el análisis inferencial, se comprobaron las hipótesis planteadas, utilizando primero la prueba de normalidad y después el tipo de prueba según resultados de la prueba de normalidad, pudiendo ser Pearson o Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Dentro de la ética nacional, se respetó lo indicado por la casa de estudios, con respecto a los lineamientos a seguir, sin incurrir en el plagio, pues se aplicó las citas correctamente según formato APA 7ma edición.

En el plano internacional se respetó lo indicado por Concytec (2018), manteniendo el respeto a la persona participante del estudio, junto con el anonimato y el respeto a la entidad participativa. Haciendo uso de los cuatro principios; ellos son; no maleficencia, donde se actuó sinceramente sin propiciar el mal; beneficencia, a través del buen accionar, autonomía, por medio de la propia libertad de expresión y de justicia, respetando cada opinión que brinde el participante.

IV. RESULTADOS

Para poder plasmar los resultados, primero se aplicó los instrumentos a la muestra del estudio, luego se tabuló en el SPSS v.25. A continuación se muestran los resultados obtenidos a través de tablas y gráficos estadísticos e interpretación según objetivos e hipótesis planteadas.

4.1. Análisis de resultados

Análisis descriptivo: Objetivo General

- a. Relación entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Tabla 2

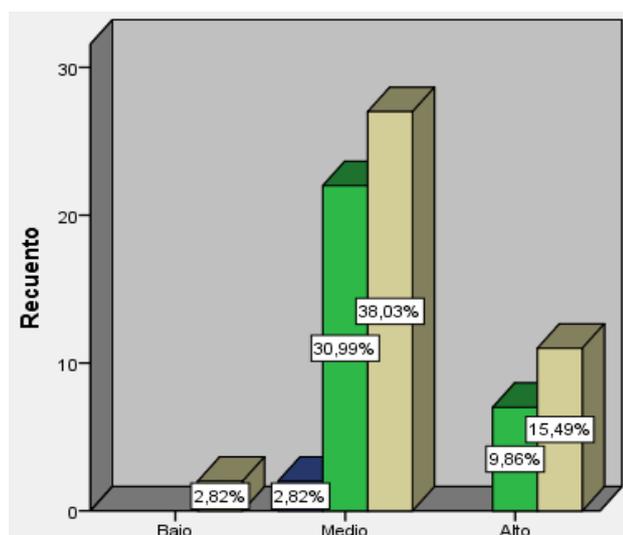
Relación entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Gestión de riesgo	Bajo	0	0.0	0	0.0	2	2.82	2	2.82
	Medio	2	2.82	22	30.98	27	38.03	51	71.83
	Alto	0	0.0	7	9.86	11	15.49	18	25.35
Total		2	2.82	29	40.84	40	56.34	71	100.0

Fuente: Datos procesados en el SPSS.

Figura 1

Relación entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral.



Fuente: Tabla 2.

En la tabla 2 y figura 1, se dio a conocer que al relacionar la gestión de riesgo con el desempeño laboral se obtuvo un nivel bajo de 2.82%, medio de 71.83% y alto de 25.35%; al conocerse que el nivel recae sobre todo en un nivel medio, se presume que los profesionales de la salud perciben que dentro de su centro laboral existe un riesgo latente el cual debe ser atendido porque el desempeño que demuestran no es completamente óptimo; siendo importante atenderse porque si no repercutirá en los mismos pacientes.

Análisis inferencial

Realizado en función a los objetivos e hipótesis.

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Para ello se utilizó el coeficiente de contingencia para variables categóricas, realizándose la interpretación a través de la siguiente escala (Hernández y Mendoza, 2018):

0,000 – 0,250 = Correlación baja.

0,260 – 0,500 = Correlación moderada.

0,510 – 0,750 = Correlación moderada alta.

0,760 – 1,00 = Correlación alta a perfecta.

Calculo del coeficiente de contingencia

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,843	,023
N de casos válidos		71	

El Coeficiente fue $C = 0,843$, con una significancia afirmativa ($p = 0,02 < 0,05$), por tal motivo se determina que si existe relación alta entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Prueba de Hipótesis: Hipótesis General

La relación es significativa entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: La relación no es significativa entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Ha: La relación es significativa entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,01$

Calculo del estadístico

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,538 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	3,765	4	,000
Asociación lineal por lineal	,038	1	,000
N de casos válidos	71		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Regla de decisión

A través del Chi Cuadrado se halló un valor significativo ($p = 0,000$), siendo $< 0,01$, con ello, se acepta la Ha y se rechaza la Ho.

Toma de decisión

La relación es significativa entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Análisis descriptivo: Objetivo específico 1

b. Relación entre la gestión de riesgo y la productividad laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Tabla 3

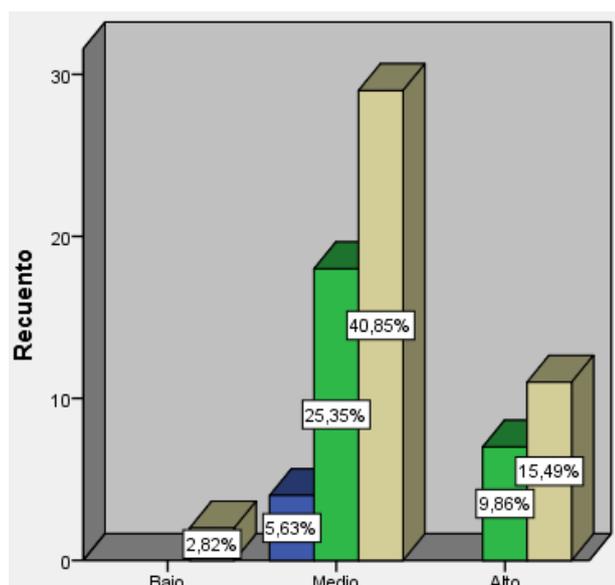
Relación entre la gestión de riesgo y la productividad laboral.

		Productividad laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto		f	%
Gestión de riesgo		f	%	f	%	f	%	f	%
de	Bajo	0	0.0	0	0.0	2	2.82	2	2.82
	Medio	4	5.63	18	25.35	29	40.85	51	71.83
	Alto	0	0.0	7	9.86	11	15.49	18	25.35
Total		4	5.63	25	35.21	42	59.16	71	100.0

Fuente: Datos procesados en el SPSS.

Figura 2

Relación entre la gestión de riesgo y la productividad laboral.



Fuente: Tabla 3.

En la tabla 3 y figura 2, se dio a conocer que al relacionar la gestión de riesgo con la productividad laboral se obtuvo un nivel bajo de 2.82%, medio de 71.83% y alto de 25.35%; al conocerse que el nivel recae sobre todo en un nivel medio, se presume que los profesionales de la salud perciben que dentro de su centro laboral existe un riesgo latente el cual debe ser atendido porque la productividad que demuestran no es completamente eficiente;

siendo importante atenderse porque si no repercutirá en los mismos pacientes.

Análisis inferencial

Realizado en función a los objetivos e hipótesis.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la gestión de riesgo y la productividad laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Para ello se utilizó el coeficiente de contingencia para variables categóricas, realizándose la interpretación a través de la siguiente escala (Hernández y Mendoza, 2018):

0,000 – 0,250 = Correlación baja.

0,260 – 0,500 = Correlación moderada.

0,510 – 0,750 = Correlación moderada alta.

0,760 – 1,00 = Correlación alta a perfecta.

Calculo del coeficiente de contingencia

		Medidas simétricas	
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,947	,008
N de casos válidos		71	

El Coeficiente fue $C = 0,947$, con una significancia afirmativa ($p = 0,008 < 0,05$), por tal motivo se determina que si existe relación alta entre la gestión de riesgo y la productividad laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Prueba de Hipótesis: Hipótesis específica 1

La relación es significativa entre la gestión de riesgo y la productividad laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: La relación no es significativa entre la gestión de riesgo y la productividad laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Ha: La relación es significativa entre la gestión de riesgo y la productividad laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,01$

Calculo del estadístico

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,963 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	4,646	4	,000
Asociación lineal por lineal	,032	1	,000
N de casos válidos	71		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Regla de decisión

A través del Chi Cuadrado se halló un valor significativo ($p = 0,000$), siendo $< 0,01$, con ello, se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

Toma de decisión

La relación es significativa entre la gestión de riesgo y la productividad laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Análisis descriptivo: Objetivo específico 2

- c. Relación entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Tabla 4

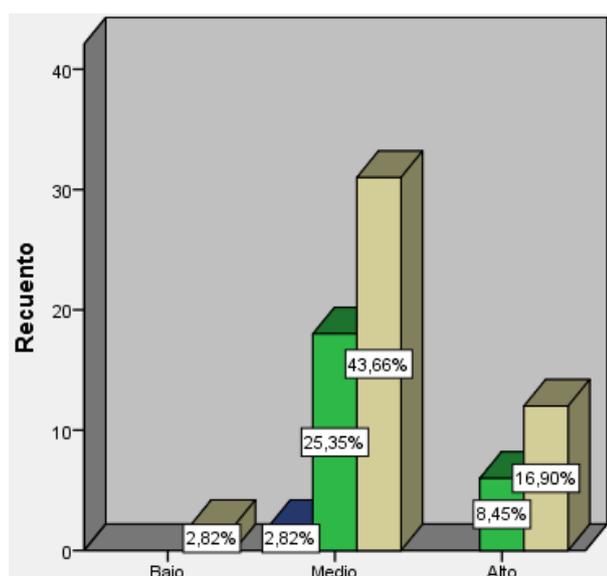
Relación entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales.

		Relaciones interpersonales						Total	
		Bajo		Medio		Alto		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%
Gestión de riesgo	Bajo	0	0.0	0	0.0	2	2.82	2	2.82
	Medio	2	2.82	18	25.35	31	43.66	51	71.83
	Alto	0	0.0	6	8.45	12	16.90	18	25.35
Total		2	2.82	24	33.80	45	63.38	71	100.0

Fuente: Datos procesados en el SPSS.

Figura 3

Relación entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales.



Fuente: Tabla 4.

En la tabla 4 y figura 3, se dio a conocer que al relacionar la gestión de riesgo con las relaciones interpersonales se obtuvo un nivel bajo de 2.82%, medio de 71.83% y alto de 25.35%; al conocerse que el nivel recae sobre todo en un nivel medio, se presume que los profesionales de la salud perciben que dentro de su centro laboral no existe una adecuada relación interpersonal, viéndose afectada la comunicación entre ellos; siendo importante atenderse porque si no repercutirá en los mismos pacientes.

Análisis inferencial

Realizado en función a los objetivos e hipótesis.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Para ello se utilizó el coeficiente de contingencia para variables categóricas, realizándose la interpretación a través de la siguiente escala (Hernández y Mendoza, 2018):

0,000 – 0,250 = Correlación baja.

0,260 – 0,500 = Correlación moderada.

0,510 – 0,750 = Correlación moderada alta.

0,760 – 1,00 = Correlación alta a perfecta.

Calculo del coeficiente de contingencia

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,916	,012
N de casos válidos		71	

El Coeficiente fue $C = 0,916$, con una significancia afirmativa ($p = 0,01 < 0,05$), por tal motivo se determina que si existe relación alta entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Prueba de Hipótesis: Hipótesis específica 2

La relación es significativa entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: La relación no es significativa entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Ha: La relación es significativa entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,01$

Calculo del estadístico

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,003 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	3,154	4	,000
Asociación lineal por lineal	,020	1	,000
N de casos válidos	71		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Regla de decisión

A través del Chi Cuadrado se halló un valor significativo ($p = 0,000$), siendo $< 0,01$, con ello, se acepta la Ha y se rechaza la Ho.

Toma de decisión

La relación es significativa entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Análisis descriptivo: Objetivo específico 3

- d. Relación entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Tabla 5

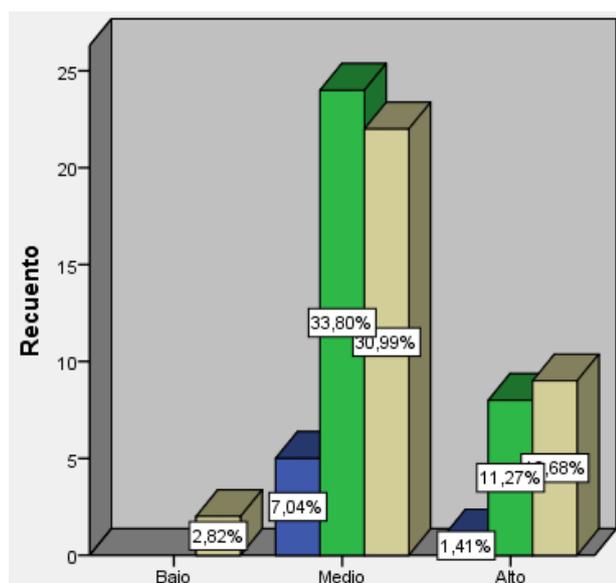
Relación entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral.

		Eficiencia laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto		f	%
Gestión de riesgo		f	%	f	%	f	%	f	%
riesgo	Bajo	0	0.0	0	0.0	2	2.82	2	2.82
	Medio	5	7.04	24	33.80	22	30.98	51	71.83
	Alto	1	1.41	8	11.27	9	12.68	18	25.35
Total		6	8.45	32	45.07	33	46.48	71	100.0

Fuente: Datos procesados en el SPSS.

Figura 4

Relación entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral.



Fuente: Tabla 5.

En la tabla 5 y figura 4, se dio a conocer que al relacionar la gestión de riesgo con la eficiencia laboral se obtuvo un nivel bajo de 2.82%, medio de 71.83% y alto de 25.35%; al conocerse que el nivel recae sobre todo en un nivel medio, se presume que los profesionales de la salud perciben que dentro de su centro laboral no existe la eficiencia en las actividades laborales, viéndose afectado el desempeño diario; siendo importante

atender el problema, porque podría repercutir en los mismos pacientes, con respecto a demoras en la atención o una atención inadecuada.

Análisis inferencial

Realizado en función a los objetivos e hipótesis.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Para ello se utilizó el coeficiente de contingencia para variables categóricas, realizándose la interpretación a través de la siguiente escala (Hernández y Mendoza, 2018):

0,000 – 0,250 = Correlación baja.

0,260 – 0,500 = Correlación moderada.

0,510 – 0,750 = Correlación moderada alta.

0,760 – 1,00 = Correlación alta a perfecta.

Calculo del coeficiente de contingencia

		Medidas simétricas	
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,983	,002
N de casos válidos		71	

El Coeficiente fue $C= 0,983$, con una significancia afirmativa ($p = 0,002 < 0,05$), por tal motivo se determina que si existe relación alta entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Prueba de Hipótesis: Hipótesis específica 3

La relación es significativa entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: La relación no es significativa entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Ha: La relación es significativa entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,01$

Calculo del estadístico

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,809 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	3,591	4	,000
Asociación lineal por lineal	,001	1	,000
N de casos válidos	71		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Regla de decisión

A través del Chi Cuadrado se halló un valor significativo ($p = 0,000$), siendo $< 0,01$, con ello, se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

Toma de decisión

La relación es significativa entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Análisis descriptivo: Objetivo específico 4

- e. Relación entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Tabla 6

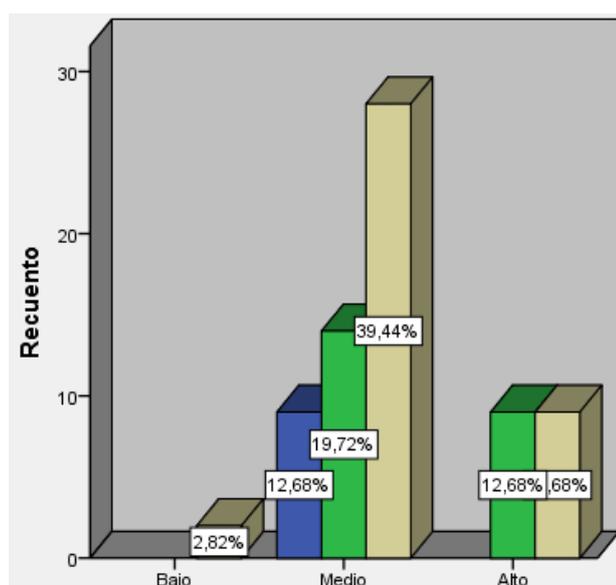
Relación entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral.

		Eficacia laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Gestión de riesgo	Bajo	0	0.0	0	0.0	2	2.82	2	2.82
	Medio	9	12.68	14	19.71	28	39.43	51	71.83
	Alto	0	0.0	9	12.68	9	12.68	18	25.35
Total		9	12.68	23	32.39	39	54.93	71	100.0

Fuente: Datos procesados en el SPSS.

Figura 5

Relación entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral.



Fuente: Tabla 6.

En la tabla 6 y figura 5, se dio a conocer que al relacionar la gestión de riesgo con la eficacia laboral se obtuvo un nivel bajo de 2.82%, medio de 71.83% y alto de 25.35%; al conocerse que el nivel recae sobre todo en un nivel medio, se presume que los profesionales de la salud perciben que dentro de su centro laboral no existe una adecuada eficacia en las actividades laborales, viéndose afectado el desempeño diario; siendo

importante atender el problema, porque podría repercutir en los mismos pacientes, con respecto a la atención que brinda el profesional.

Análisis inferencial

Realizado en función a los objetivos e hipótesis.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Para ello se utilizó el coeficiente de contingencia para variables categóricas, realizándose la interpretación a través de la siguiente escala (Hernández y Mendoza, 2018):

0,000 – 0,250 = Correlación baja.

0,260 – 0,500 = Correlación moderada.

0,510 – 0,750 = Correlación moderada alta.

0,760 – 1,00 = Correlación alta a perfecta.

Calculo del coeficiente de contingencia

		Medidas simétricas	
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,842	,023
N de casos válidos		71	

El Coeficiente fue $C= 0,842$, con una significancia afirmativa ($p = 0,02 < 0,05$), por tal motivo se determina que si existe relación alta entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Prueba de Hipótesis: Hipótesis específica 4

La relación es significativa entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: La relación no es significativa entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Ha: La relación es significativa entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,01$

Calculo del estadístico

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,104 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	9,808	4	,000
Asociación lineal por lineal	,007	1	,000
N de casos válidos	71		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Regla de decisión

A través del Chi Cuadrado se halló un valor significativo ($p = 0,000$), siendo $< 0,01$, con ello, se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

Toma de decisión

La relación es significativa entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

V. DISCUSIÓN

Por medio de la discusión, se realizó la comparación entre los resultados obtenidos, con otras investigaciones y la misma teoría, buscando relacionar o refutar los resultados hallados que dieron respuesta a cada objetivo de la investigación. Es así que se describe cada uno de ellos.

Para iniciar, en el objetivo general se determinó la relación entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022; donde los niveles de relación hallados, indicaron un nivel bajo de 2.82%, medio de 71.83% y alto de 25.35%; a la vez, se obtuvo un coeficiente de contingencia de $C = 0,843$ y un $p = 0,02 < 0,05$, afirmando una relación alta entre las variables; además, en el X^2 se obtuvo un $p = 0,000 < 0,01$, afirmando que si existe relación, aceptando la H_a y rechazando la H_o .

Relacionándose con Luengo y Montoya (2021), donde se estudió las condiciones de trabajo y el desempeño del personal asistencial de los hospitales de Chile, donde se tuvo como objetivo, analizar el riesgo laboral y la relación que tiene con el desempeño del personal de asistencia de determinados lugares de Chile. Siguiendo un estudio analítico – transversal, con un diseño no experimental, una muestra de 375 personas asistenciales, a quienes se les aplicó el cuestionario. Tuvieron como resultados que existe una mala gestión del riesgo que perjudica la adecuada condición del trabajo y con ello el desempeño laboral; dentro del entorno material se halla una disconformidad de 290 asistenciales, al igual que en el entorno social; dentro de la correlación hallada se pudo observar que existe un $p < 0.05$. Permitiendo concluir que existe relación significativa entre la gestión de riesgo y el desempeño que demuestran los asistenciales de los hospitales de Chile.

Así mismo, el estudio también se relacionó con Oseda et al. (2021); quienes presentaron como artículo aquellos factores intervinientes en el riesgo asistencial, generando un inadecuado desempeño laboral; quienes tuvieron como objetivo del estudio, determinar la relación entre los factores de la gestión de riesgo y el desempeño asistencial. Haciendo uso de un diseño no experimental, correlacional, transversal, con una muestra de 232 asistenciales a

quienes se les aplicaron el cuestionario. Entre los resultados se tiene una significancia alta 0,916, con un sig. <0.005. Permitiendo concluir que la relación es positiva y fuerte entre los dos términos estudiados.

Además, en la teoría se tuvo como relación para el estudio, a los factores psicosociales, los cuales se conciben en la teoría bi-factorial, la cual comenta que todo hecho realizado para beneficio de la organización, debe ir de la mano con la satisfacción, a través de motivadores, ambientes seguros, con implementos de bioseguridad que permitan mantener al colaborador tranquilo en la realización de sus actividades diarias (Terry et al., 2020).

A la par, se logró también definir a los riesgos como aquellas percepciones que tiene el colaborador con respecto a las instalaciones del centro de trabajo, así como la organización, los materiales y las mismas funciones, ejerciendo una influencia negativa de los colaboradores cuando no logran hallar la seguridad necesaria dentro del trabajo, considerándolo el trabajador como una zona de riesgo (Parra et al., 2020; Cangahuala y Salas, 2022).

Si esto se genera, el desempeño se ve afectado, trayendo no solo problemas para la organización y colaborador, sino también para el usuario final (Lorenzo, 2020).

En base a ello, se puede conocer que el riesgo es un tema delicado donde el profesional de salud puede sentir una amenaza y a la vez una desmotivación, por el poco interés que tienen los entes encargados para minimizar o eliminar los riesgos, siendo la gestión calificada de pésima por los mismos profesionales y viéndose reflejado en el inadecuado desempeño que demuestran, pues como indica la teoría, los ambientes inseguros, traen insatisfacción, lo cual se refleja en la atención que se brinda. Por ello, la relación hallada con otros antecedentes, permiten aseverar la importancia de hacer frente a los distintos riesgos que se tengan dentro del Centro de Salud, para que así el desempeño siga siendo óptimo. Cabe indicar que la metodología utilizada no presentó inconvenientes permitiendo obtener la información necesaria que dé respuesta al objetivo general de la investigación.

Por otra parte, en los objetivos específicos, dentro del objetivo específico 1, se determinó la relación entre la gestión de riesgo y la productividad laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022; donde los niveles de relación hallados, indicaron un nivel bajo de 2.82%, medio de 71.83% y alto de 25.35%; a la vez, se obtuvo un coeficiente de contingencia de $C = 0,947$ y un $p = 0,08 < 0,05$, afirmando una relación alta; además, en el X^2 se obtuvo un $p = 0,000 < 0,01$, afirmando que si existe relación, aceptando la H_a y rechazando la H_o .

Relacionándose con Quintana y Tarqui (2020), quienes presentaron un artículo sobre el desempeño del asistencial en un hospital de Callao, buscando como objetivo general, describir el nivel de productividad a través de los distintos riesgos laborales que se presentan en el Hospital del Callao. Siguiendo un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal, donde la muestra fue de 208 asistenciales. Dentro de los resultados se tuvo que un 26% presentó una productividad inadecuada, siendo un factor de riesgo los años de servicio (79%), la falta de capacitaciones (70%) y la presión laboral (37%). Permitiendo concluir que la relación hallada es real, afirmando que existe significancia ($p = 0,02$) entre la mala gestión del riesgo y la productividad del trabajador.

Además, la teoría indica que las exigencias mentales, son aquellas donde el trabajador, es obligado y presionado a trabajar de forma rápida e irregular para lograr avanzar con todas las actividades, pudiendo ocurrir accidentes si esto persiste progresivamente (Villacreses y Ávila, 2022); seguido de la falta de opinión e influencia para hacer las tareas en base a la posibilidades con las que se cuenta (Castilla et al., 2021), la mala adaptación del horario para las practicas familiares, a partir de ello, no se logra tener descanso oportuno para la integración familiar; por último la falta de calidad del liderazgo y el apoyo social, afecta la mente, porque el trabajador, realiza sus funciones de forma aislada (Palacios y Montes, 2017; Sánchez et al., 2019).

Con ello, se puede indicar que la relación entre la gestión de riesgo y la productividad es latente, ya que en los estudios previos se conoció la relación existente, demostrando que en distintos contextos la situación se torna similar,

además, en la teoría se pudo evidenciar que la productividad se pone en riesgo cuando no existe un horario adecuado y la demanda de trabajo es extenuante, no teniendo el descanso oportuno que permita mejorar las actividades laborales. De tal forma, se puede afirmar que la metodología empleada si permitió obtener resultados veraces que concuerden con la misma teoría y otras investigaciones.

Así mismo, en el objetivo específico 2 se determinó la relación entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022; donde los niveles de relación hallados, indicaron un nivel bajo de 2.82%, medio de 71.83% y alto de 25.35%; a la vez, se obtuvo un coeficiente de contingencia de $C = 0,916$ y un $p = 0,01 < 0,05$, afirmando una relación alta; además, en el X^2 se obtuvo un $p = 0,000 < 0,01$, afirmando que si existe relación, aceptando la H_a y rechazando la H_o .

Relacionándose con Villanueva et al. (2020), quienes realizaron un estudio de respuesta a la atención de la salud, siguiendo como objetivo general, describir aquellas respuestas brindadas para la minimización de riesgos durante la atención de la salud. A través de un estudio descriptivo, interpretativo, donde se implementó un plan para minimizar los riesgos. Dentro de los resultados se conoció que el 35% de los asistenciales buscan incentivos para mejorar su desempeño, el 21% desea obtener talleres para el cuidado de la salud mental, pues es un tema de riesgo el adquirir un estrés de nivel alto. Permitiendo concluir que la gestión de riesgo debe organizarse para lograr armar un adecuado plan que al implementarse se completamente y satisfaga a todos sus trabajadores, pues la sig. Hallada fue $<0,005$, mostrando con ello la importancia de logran un efectivo plan.

Además, en la teoría se conoce que dentro de las ventajas que trae consigo el adecuado desempeño, es potenciar la competencia laboral, detectar problemas que puedan ser fuente de riesgo, mejorar el clima dentro del trabajo en equipo, a través de la comunicación activa, conocer si hace falta capacitar y conocer el compromiso del trabajador por cada actividad realizada (Pawan y Omar, 2018; Khan et al., 2019).

Con ello, se afirma la relación encontrada en los resultados, pues guarda coherencia con otras investigaciones y a la vez con la teoría, la cual indica que la comunicación activa es la que permite minimizar los riesgos y aumentar el desempeño a través de acciones que mejoren la calidad del trabajo; por ello, las relaciones interpersonales son la mejor manera de poder dar a conocer aquellos factores de riesgo que no permiten realizar adecuadamente las actividad. Cabe mencionar que la metodología utilizada también fue óptima dentro de este objetivo específico, pues se obtuvo resultados veraces que permitan conocer la mejor manera de minimizar los riesgos y esto se sola con la comunicación interpersonal.

También, en el objetivo específico 3, se determinó la relación entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022; donde los niveles de relación hallados, indicaron un nivel bajo de 2.82%, medio de 71.83% y alto de 25.35%; a la vez, se obtuvo un coeficiente de contingencia de $C = 0,983$ y un $p = 0,02 < 0,05$, afirmando una relación alta; además, en el X^2 se obtuvo un $p = 0,000 < 0,01$, afirmando que si existe relación, aceptando la H_a y rechazando la H_o .

Relacionándose con Solórzano et al. (2021), en el artículo sobre Gestión del riesgo en asistenciales; siguieron como objetivo general, evaluar la presencia del riesgo y cómo afecta el desempeño asistencial. A través de un diseño pre experimental, donde participaron 20 asistenciales. Entre los resultados se conoció que el riesgo se logró reducir por medio de un plan de mejora al 15.65%, presentando una sig. <0.05 . Esto permitió concluir que un buen plan de mejora para la gestión de riesgo, logra mejorar el desempeño de los asistenciales en tiempos de pandemia, siendo importante seguir manteniendo el plan a través de la vigilancia y el control de las actividades.

A la par, se relaciona con Lahite et al. (2020). quienes realizaron un estudio sobre el desempeño del personal asistencial durante la pandemia, teniendo como objetivo general, describir a través de la revisión literaria, como se presentó el desempeño del personal asistencial, durante la pandemia, conociendo además la gestión de riesgo que se tenía. El estudio se basó en una revisión literaria, de fuentes confiables como Dialnet, Scielo, Pubmed y otras

más. Los resultados indicaron que existe una alta relación entre el desempeño y la gestión de riesgo, pues a más riesgo, el desempeño será mínimo, ya que el trabajador también busca su seguridad. Como conclusión se conoce que la mala gestión de riesgo se debe a la falta de implementos para atender de forma eficiente y efectiva al paciente.

Además, en la teoría, la eficiencia se basa en la calidad del trabajo por medio del adecuado tiempo, yendo de la mano con la eficacia laboral, la cual se centra en los conocimientos adquiridos, la cooperación y el liderazgo (Calizaya y Bellido, 2019).

A la vez, se menciona que la forma correcta para medir la eficiencia del desempeño laboral, es por medio de evaluaciones donde se ponga a prueba el buen desempeño de cada asistencial, dentro de estos métodos, se encuentra la prueba del desempeño, donde se evalúa las actividades diarias, la autoevaluación, buscando la sinceridad del colaborador, prueba de opinión por parte de los compañeros de trabajo, encuestas y pruebas realizadas por los usuarios que obtienen el servicio (Coskuner et al., 2018 y Chong et al., 2020).

Con ello, se confirma la relación de la gestión de riesgo con la eficiencia del desempeño laboral, ya que aparte de hallarse relación con otras investigaciones, la teoría indica que la eficiencia se logra ver cuando los ambientes de trabajo están adecuadamente implementados, recibiendo también capacitaciones y entrega de materiales y equipos a tiempos. Además, la metodología utilizada también permitió obtener información relevante que sea comparable con otras investigaciones.

De igual forma, en el objetivo específico 4, se determinó la relación entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022; donde los niveles de relación hallados, indicaron un nivel bajo de 2.82%, medio de 71.83% y alto de 25.35%; a la vez, se obtuvo un coeficiente de contingencia de $C = 0,842$ y un $p = 0,02 < 0,05$, afirmando una relación alta; además, en el X^2 se obtuvo un $p = 0,000 < 0,01$, afirmando que si existe relación, aceptando la H_a y rechazando la H_o .

Así mismo, Lumbreras et a. (2020), en su estudio sobre el desempeño laboral (DL) y el riesgo de la gestión (GR) en 7 hospitales públicos de México; teniendo como objetivo general, evaluar la relación entre el DL y la GR en 7 hospitales distintos, con un total de 866 profesionales de salud como muestra, donde se les aplicó la encuesta en un único comentario, siendo un estudio de corte transversal, correlacional y de diseño no experimental. Entre los resultados se tiene que la Gestión de Riesgo, logro controlarse 2.7 veces más de lo normal, logrando que el profesional se sienta tranquilo y logre la eficiencia y eficacia en sus actividades, manteniendo un desempeño adecuado del 69%. Como conclusión, se tuvo una relación positiva, con un sig. < a 0.05, aceptando la relación entre los términos estudiados.

Cabe indicar también, que dentro de la teoría, la adecuada gestión del riesgo, logra eliminar aquellos aspectos peligrosos que pongan en compromiso la vida del trabajador, pues el concepto de la gestión del riesgo, recae en la planificación previa de las actividades que permitan salvaguardar la vida del colaborador, a través de implementos adecuados para el desarrollo de sus funciones, volviéndolos eficientes y eficaces en cada una de las actividades (Muñoz, et al., 2018; Tejada, 2018)

Con ello, se concluye que la eficacia se logra a través de la minimización del riesgo, donde las funciones de cada área se tornan adecuadas, minimizando los tiempos muertos para el adecuado desempeño laboral; relacionándose así los resultados obtenidos con los estudios presentados y a la par permitiendo corroborar la relación con la teoría, donde el compromiso que demuestra el trabajador se logra con la minimización del riesgos, que permiten mantener al profesional de la salud seguro en cada una de sus actividades. Es importante indicar que la metodología utilizada, no presentó inconvenientes para estudiar esta dimensión, siendo similar a otros estudios que se consideraron dentro de los antecedentes de la investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre la gestión de riesgo y el desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022; ya que se obtuvo un $C = 0,843$ y un $p = 0,02 < 0,05$, afirmando una relación alta entre las variables; además, en el X^2 se obtuvo un $p = 0,000 < 0,01$, afirmando que si existe relación, aceptando la H_a y rechazando la H_o .
2. Se determinó la relación entre la gestión de riesgo y la productividad laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022; ya que se obtuvo un $C = 0,947$ y un $p = 0,08 < 0,05$, afirmando una relación alta; además, en el X^2 se obtuvo un $p = 0,000 < 0,01$, afirmando que si existe relación, aceptando la H_a y rechazando la H_o .
3. Se determinó la relación entre la gestión de riesgo y las relaciones interpersonales en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022; ya que se obtuvo un $C = 0,916$ y un $p = 0,01 < 0,05$, afirmando una relación alta; además, en el X^2 se obtuvo un $p = 0,000 < 0,01$, afirmando que si existe relación, aceptando la H_a y rechazando la H_o .
4. Se determinó la relación entre la gestión de riesgo y la eficiencia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022; ya que se obtuvo un $C = 0,983$ y un $p = 0,02 < 0,05$, afirmando una relación alta; además, en el X^2 se obtuvo un $p = 0,000 < 0,01$, afirmando que si existe relación, aceptando la H_a y rechazando la H_o .
5. Se determinó la relación entre la gestión de riesgo y la eficacia laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022; ya que se obtuvo un $C = 0,842$ y un $p = 0,02 < 0,05$, afirmando una relación alta; además, en el X^2 se obtuvo un $p = 0,000 < 0,01$, afirmando que si existe relación, aceptando la H_a y rechazando la H_o .

VII. RECOMENDACIONES

A los jefes de cada área del Centro Materno Infantil, se les recomienda realizar un análisis a profundidad sobre el riesgo que se evidencia dentro de sus ambientes de trabajo, con el objetivo de evitar accidentes que perjudiquen el desempeño del profesional.

Al área administrativa y de recursos humanos del Centro Materno Infantil se les recomienda evaluar el desempeño de cada profesional de salud, con el objetivo de conocer que tan adecuada es la calidad del servicio que se presta y así seguir con una mejora continua que beneficie al usuario final.

A los jefes de cada área del Centro Materno Infantil se les recomienda realizar charlas integradoras para mejorar las relaciones interpersonales, y a la vez conocer los malestares que presentan los profesionales de la salud, ya que la comunicación activa permite mejorar el desempeño, minimizando los riesgos que son evidenciados por los mismos asistenciales.

A los futuros investigadores, se les recomienda realizar estudios similares, siguiendo otro tipo de diseño y enfoque, como el experimental, el cualitativo o mixto, permitiendo con ello expandir más el conocimiento en distintos contextos.

REFERENCIAS

- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R. y Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50(20). <http://217-227.10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Yoza, N. y Figueroa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de Las Ciencias*, 4(1), 362–372. <http://10.23857/dc.v4i1.749>
- Arteche, D., Almazan, J. y Adolfo, C. (2020). Functional Capability and Job Competence of Part-Time. *Postretiree Workers in Higher Academic Institutions. Ageing International*, 45(3), 305–314. <http://10.1007/s12126-019-09357-7>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: El Capital Humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 285–390
- Calizaya, J. y Bellido, R. (2019). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de Arequipa. *Revista de Psicología*, 9(3), 37–55. <http://10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Cangahuala, J. y Salas, V. (2022). Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la prevención de accidentes laborales. *Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja*, 3 (1), 112-118. <http://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/90/109>
- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J. y Lagos, R. (2021). Perception of workload and effects on lifes. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1995/version/2114>
- Chávez, R. y Chauca, P. (2020). Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud. REICE: *Revista Electrónica de Investigación En Ciencias Económicas*, 8(16), 40–53. <http://10.5377/reice.v8i16.10659>

- Chen, N., Zhou, M., Dong, X., Qu, J., Gong, F. y Han, Y. (2020). Epidemiological and clinical characteristics of 99 cases of 2019 novel coronavirus pneumonia in Wuhan, China: a descriptive study. *Lancet*, 395 (1), 507-513. [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30211-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30211-7)
- Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da. Ed). McGraw-Hill.
- Chong, S. C., Falahat, M. y Lee, Y. S. (2020). Emotional intelligence and job performance of academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 19(1), 69–80. <http://10.5430/ijhe.v9n1p69>
- CONCYTEC (2018). *Resolución presidencial N°214-2018-CONCYTEC*. <http://resoluciones.concytec.gob.pe/subidos/sintesis/RP-214-2018-CONCYTEC-P.pdf>
- Coskuner, S., Costur, R., Bayhan-Karapinar, P., Metin-Camgoz, S., Ceylan, S., DemirtasZorbaz, S., Aktas, E. F. y Cifiliz, G. (2018). Mobbing, organizational identification, and perceived support: Evidence from a higher education institution. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 18(73), 19–40. <http://10.14689/ejer.2018.73.2>
- De la Cruz, J. (2020). Protecting health personnel in the covid-19 pandemic. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 20(2), 173-174. http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v20n2/en_2308-0531-rfmh-20-02-173.pdf
- Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología escolar y educativa*, 23, e186464. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Guo, R., Cao, D., Hong, S., Tan, Y. y Yan, Y. (2019). The origin, transmission and clinical therapies on coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak - an update on the status. *Mil Med Res*, 7(1), 11-12. <https://doi.org/10.1186/s40779-020-00240-0>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc. Graw Hill.
- Hernández, J. y Morales, J. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(2), 107–147.
- Houssay, B. (2021). La investigación científica. *Columba*, 48 (1), 23-33. <http://hdl.handle.net/11336/125234>
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Khan, M. N., Malik, S. A. y Janjua, S. Y. (2019). Total Quality Management practices and work-related outcomes: A case study of higher education institutions in Pakistan. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 36(6), 864–874. <http://10.1108/IJQRM-04-2018-0097>
- Lahite, Y., Césédes, V. y Maslen, M. (2020). The nurses' performance during the COVID-19 pandemic. *Revista Información Científica*, 99 (5), 494-502. <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v99n5/1028-9933-ric-99-05-494.pdf>
- Leka, S. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Editorial Estudios Técnicos - España. <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
- Leyton, C., Valdés, S. y Huerta, P. (2017). Methodology for the prevention and intervention of psychosocial risks at work in the public health sector. *Rev. Salud pública*, 19 (1). <https://scielosp.org/article/rsap/2017.v19n1/10-16/es/>
- López, P., Pantoja, L., Mella, M. y Utreras, M. (2020). Review of maternal and perinatal risks in times of COVID-19. Challenges for the role of Midwifery. *Revista Chilena Obstétrica*, 85 (1), 131-147. <https://www.scielo.cl/pdf/rchog/v85s1/0717-7526-rchog-85-S1-S131.pdf>

- Lorenzo,A, Díaz, K y Zaldivar, D. (2020). La Psicología como ciencia en el afrontamiento a la Covid-19. Apuntes generales. *Ciencias Soc Hum*, 10(20), 839-855.
<http://www.revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/839/855>
- Luengo, C. y Montoya, P. (2021). Working conditions in health professionals of public hospitals in Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66 (259), 69-80.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n259/0465-546X-mesetra-66-259-69.pdf>
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M. y García, A. (2020). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. *Salud Pública Mexicana*, 62 (1), 87-95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12 (1), 359-365.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Ministerio de Salud (2021). *Tiempos de pandemia 2020 -2021*. Minsa.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5485.pdf>
- Muñoz, D., Orellano, N. y Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Universidad del Atlántico*, 21(40), 532-544.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4975/497557156015/html/index.html>
- Oseda, D., Gutierrez, S., Oseda, M. y Carruitero, N. (2021). Format and content criteria in peer review of academic texts with university students. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5 (17).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000100094&script=sci_arttext
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2020). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Organización Panamericana de la Salud (2020). *Salud de los Trabajadores*. PAHO. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Palacios, E. y Montes, V. (2017). Condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 49-53. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100049>
- Parra, E., Perales, G., Quezada, A. y Torres, P. (2020). Occupational health and safety: educational intervention for cleaning workers in research sectors. *Salud pública México*, 61 (5), 657-669. <https://scielosp.org/pdf/spm/2019.v61n5/657-669/es>
- Pa'wan, F. y Omar, R. (2018). Effects of innovative organizational climate on organizational commitment in Malaysian higher education institutions. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2), 1–21. <http://10.22452/mojem.vol6no2.1>
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao – Peru. *Archivos de Medicina*, 20 (1), 123-132. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
- Sánchez, M., Sánchez, E., Barbosa, M., Guimarães, C. y Porto, C. (2019). Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de diferentes áreas de conhecimento. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(11), 4111-4123. <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>
- Sebastizagal, I. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 37 (1). <https://scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>

- Seijas, D. (2019). Psychosocial risks, occupational stress and burnout syndrome in university workers from a Bioanalysis School. *Rev. Salud pública*, 21 (1). <https://scielosp.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108/es/>
- Solórzano, D., Castillo, W., Miñan, G. y Símpalo, W. (2021). Occupational safety and health management of COVID-19 at a company in the Peruvian fishing sector. *Creative Commons*, 24 (3), 240-251. <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v24n3/1578-2549-aprl-24-03-240.pdf>
- Tejada, D. (2018). La historia de la Conferencia de AlmaAta. *Revista Scielo Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 64(3), 361-366.
- Terry, Y., Bravo, N., Sucet, K. y Espinosa, I. (2020). Psychosocial factors linked to COVID-19. *Revista de Información Científica*, 99 (6), 585-595. <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v99n6/1028-9933-ric-99-06-585.pdf>
- Trujillo, D. (2019). *Nivel de Satisfacción en la Atención Prenatal y su relación con la continuidad de la gestante adolescente, 2019* [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40438/Trujillo_QD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Villanueva, R., Domínguez, R., Salazar, M. y Cuba, M. (2020). Peruvian primary care response to the COVID-19 pandemic. *An Fac Med*; 81(3), 337-341. <https://doi.org/10.15381/anales.v81i3.18952>
- Vega, M. y Castillo, R. (2020). Factors that influence the work performance of health personnel working in the tipe C Health Center, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2), 39–52. <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Villacreses, G. y Ávila, A. (2022). Occupational risks in mental health in the personnel of universidad laica eloy alfaró de manabí, due to the covid19 pandemic. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/3582/version/3793>
- Zhou W. (2020). The coronavirus prevention handbook. *New York: Skyhorse Publishing*, 1 (8), 32-45. <http://mppre.gob.ve/wp-content/uploads/2020/03/Libro-de-prevencion-del-coronavirus-traducido-al-espanol.pdf-2.pdf.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1 GESTIÓN DE RIESGO	Es la planificación previa de las actividades que permiten salvaguardar la vida del colaborador, a través de implementos adecuados para el desarrollo de sus funciones, volviéndolos eficientes y eficaces en cada una de las actividades (Muñoz, et al., 2018; Tejada, 2018).	Son los riesgos laborales que existen para el personal asistencias que labora en un Centro Materno Infantil de Trujillo.	D1 Riesgos físicos	. Iluminación . Ruido . Ventilación	Ordinal
			D2 Riesgos ergonómicos	. Posturas prolongadas . Esfuerzo físico al movilizar y trasladar pacientes. . Sobrecarga laboral . Relaciones interpersonales	
			D3 Riesgos químicos	. Desinfectantes . Gases . Aerosol	
			D4 Riesgos biológicos	. Virus. . Bacterias . Hongos . Parásitos	
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Es la calidad del servicio que percibe el usuario final, donde evalúa, la eficiencia, la eficacia, la forma en cómo se hacen las cosas y los resultados que esperaba obtener del servicio (Bohórquez et al., 2020).	Es el desempeño que tiene el personal asistencial que labora en un Centro Materno Infantil de Trujillo.	D5 Productividad Laboral	. Logros laborales . Organización de trabajo . Eficiencia en logro de metas	Ordinal

			<p>D6 Relaciones interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> . Clima laboral . Resolución de problemas . Dialogo entre subordinados y superiores . Respeto ante su equipo de trabajo. 	
			<p>D7 Eficiencia laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> . Logro de tareas asignadas . Calidad del trabajo desarrollado . Desarrollo de actividades asignadas 	
			<p>D8 Eficacia laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> . Capacidad profesional . Conocimiento técnico . Liderazgo y cooperación . Adaptación a cambios 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Questionario de Gestión de riesgo

Estimado colaborador, sírvase contestar según su opinión con respecto a la gestión de riesgo de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

Escala Likert

1 = nunca

2 = casi nunca

3 = a veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre.

A continuación marque con una X la opción que mejor le parezca.

N°	D1. Riesgo físico	1	2	3	4	5
1	¿El director del centro materno infantil supervisa la iluminación de las áreas de atención para el buen desenvolvimiento del personal asistencial?					
2	¿Considera usted que las condiciones de circulación del aire en su área laboral del centro materno infantil son adecuadas?					
3	¿Está expuesto a la humedad en las áreas asistenciales del centro materno infantil?					
4	¿La iluminación de las áreas de trabajo en el centro materno infantil es suficiente para las actividades asistenciales que se realiza?					
5	¿En el centro materno infantil está expuesto a altas o bajas temperaturas en el área asistencial?					
6	¿En el centro materno infantil está expuesto a altos niveles de vibración en su área de trabajo?					
7	¿El personal asistencial del centro materno infantil al final de la jornada laboral, se siente mental o físicamente cansado?					
8	¿El espacio laboral en el centro materno infantil es insuficiente e inadecuado?					

9	¿Usted considera que los hábitos de utilización de batas y de ropa de trabajo del personal asistencial en el centro materno infantil son adecuados?					
N°	D2. Riesgos Ergonómicos	1	2	3	4	5
10	¿Usted como personal asistencial del centro materno infantil ha sido debidamente capacitado e informado sobre cómo manejar correctamente las cargas o los pacientes?					
11	A medida que desarrolla sus actividades asistenciales en el centro materno infantil ¿Realiza movimientos y adoptar posturas forzadas que puedan causar lesiones?					
12	En su área de trabajo asistencial en el centro materno infantil, ¿es probable que realice movimientos bruscos e inesperados que causen lesiones en la espalda baja?					
13	Durante el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿estuvo expuesto a estar de pie por largos periodos de tiempo?					
14	En el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿estuvo expuesto a estar sentado por largos períodos de tiempo?					
15	¿En su labor asistencial en el centro materno infantil realiza trabajos que requieren imágenes altas o con mucho detalle?					
16	En el transcurso de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿está expuesto a trabajos prolongados o posturas que originan problemas musculares?					
17	¿Usted durante el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, tiene movimientos repetidos de brazos, manos y muñecas?					
18	¿Cuándo realiza sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, corre el riesgo de intoxicarse con gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de químicos u otras sustancias?					
19	En el ejercicio de su actividad asistencial en el centro materno infantil ¿alguna vez ha sido víctima de un accidente o enfermedad por exposición a sustancias químicas?					
N°	Riesgo Químico	1	2	3	4	5
20	¿En el ejercicio de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, está expuestos a detergentes, productos de limpieza, desinfectantes, cloro u otras sustancias?					
21	En su área de labor asistencial en el centro materno infantil, ¿ha recibido capacitación o información sobre los riesgos de contaminación química?					
22	¿Cuándo realiza su labor asistencial en el centro materno infantil, corre el riesgo de intoxicarse con gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de químicos u otras sustancias?					
23	En el ejercicio de su labor asistencial en el centro materno infantil, ¿alguna vez ha sido víctima de un accidente o enfermedad provocado por exposición a sustancias químicas?					
N°	Riesgo Biológico	1	2	3	4	5
24	¿Durante sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, utiliza equipo de protección personal, teniendo en cuenta los riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, etc.?					
25	¿Usted como personal asistencial del centro materno infantil está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas					

	como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis; durante el desarrollo de sus labores?					
26	Durante su labor asistencial en el centro materno infantil, ¿está expuesto a fluidos corporales como sangre, orina, secreciones o desechos peligrosos?					
27	¿Durante sus labores asistenciales en el centro materno infantil a estado expuesto a manipulación y exposición a microorganismos patógenos, por ejemplo, bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?					
28	¿En el área de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, los residuos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?					

Gracias por su tiempo.

Cuestionario de desempeño laboral

Estimado colaborador, sírvase contestar según su opinión con respecto a la gestión de riesgo de un Centro Materno Infantil de Trujillo, 2022.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

Escala Likert

1 = nunca

2 = casi nunca

3 = a veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre.

A continuación marque con una X la opción que mejor le parezca.

N°	D1. Productividad laboral	1	2	3	4	5
1	¿En sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, logra usted eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cree usted que cuando desarrolla sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, cumple con eficiencia su trabajo dentro del establecimiento?					
3	¿Su producción asistencial en el centro materno infantil es acorde a lo que está establecido en las políticas de sub establecimiento?					
4	¿Llega a cumplir con las metas de labor asistencial en el centro materno infantil?					
5	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos del centro materno infantil?					
N°	D2. Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
6	¿Respeto la ayuda de otros para superar las metas del centro materno infantil?					
7	¿Respeto la motivación del jefe para que desarrolle sus propias ideas y así contribuya en el desarrollo del centro materno infantil?					
8	¿Es puntual para entregar trabajos que le asignan en el centro materno infantil?					
9	¿Se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo en el centro materno infantil?					
10	¿Existe trato amable y cortés de los administradores del centro materno infantil?					
11	¿Existen oportunidades para su desarrollo en el centro materno infantil?					
N°	D3. Eficiencia laboral	1	2	3	4	5
12	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos en el centro materno infantil?					

13	¿Usted cumple con las tareas asignadas en el centro materno infantil?					
14	¿Usted cumple con las funciones que se desarrolla en el centro materno infantil?					
15	¿Usted logra desarrollar su labor asistencial con calidad en el centro materno infantil?					
16	¿Usted logra desarrollar las actividades asistenciales que le han asignado en el centro materno infantil?					
N°	D4. Eficacia laboral	1	2	3	4	5
17	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
18	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
19	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
20	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno					
21	¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es el óptimo?					

Gracias por su tiempo.

Anexo 3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Cuestionario de gestión de riesgo.

Variable: Gestión de riesgo.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Riesgos físico	¿El director del centro materno infantil supervisa la iluminación de las áreas de atención para el buen desenvolvimiento del personal asistencial?	4	4	4	4	16	
	¿Considera usted que las condiciones de circulación del aire en su área laboral del centro materno infantil son adecuadas?	4	4	4	4	16	
	¿Está expuesto a la humedad en las áreas asistenciales del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿La iluminación de las áreas de trabajo en el centro materno infantil es suficiente para las actividades asistenciales que se realiza?	4	4	4	4	16	
	¿En el centro materno infantil está expuesto a altas o bajas temperaturas en el área asistencial?	4	4	4	4	16	
	¿En el centro materno infantil está expuesto a altos niveles de vibración en su área de trabajo?	4	4	4	4	16	
	¿El personal asistencial del centro materno infantil al final de la jornada laboral, se siente mental o físicamente cansado?	4	4	4	4	16	
	¿El espacio laboral en el centro materno infantil es insuficiente e inadecuado?	4	4	4	4	16	
	¿Usted considera que los hábitos de utilización de batas y de ropa de trabajo del personal asistencial en el centro materno infantil son adecuados?	4	4	4	4	16	
Riesgos ergonómico	¿Usted como personal asistencial del centro materno infantil ha sido debidamente capacitado e informado sobre cómo manejar correctamente las cargas o los pacientes?	4	4	4	4	16	
	A medida que desarrolla sus actividades asistenciales en el centro materno infantil ¿Realiza movimientos y adoptar posturas forzadas que puedan causar lesiones?	4	4	4	4	16	
	En su área de trabajo asistencial en el centro materno infantil, ¿es probable que realice movimientos bruscos e inesperados que causen lesiones en la espalda baja?	4	4	4	4	16	
	Durante el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿estuvo expuesto a estar de pie por largos periodos de tiempo?	4	4	4	4	16	

	En el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿estuvo expuesto a estar sentado por largos períodos de tiempo?	4	4	4	4	16	
	¿En su labor asistencial en el centro materno infantil realiza trabajos que requieren imágenes altas o con mucho detalle?	4	4	4	4	16	
	En el transcurso de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿está expuesto a trabajos prolongados o posturas que originan problemas musculares?	4	4	4	4	16	
	¿Usted durante el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, tiene movimientos repetidos de brazos, manos y muñecas?	4	4	4	4	16	
	¿Cuándo realiza sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, corre el riesgo de intoxicarse con gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de químicos u otras sustancias?	4	4	4	4	16	
	En el ejercicio de su actividad asistencial en el centro materno infantil ¿alguna vez ha sido víctima de un accidente o enfermedad por exposición a sustancias químicas?	4	4	4	4	16	
Riesgo químico	¿En el ejercicio de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, está expuestos a detergentes, productos de limpieza, desinfectantes, cloro u otras sustancias?	4	4	4	4	16	
	En su área de labor asistencial en el centro materno infantil, ¿ha recibido capacitación o información sobre los riesgos de contaminación química?	4	4	4	4	16	
	¿Cuándo realiza su labor asistencial en el centro materno infantil, corre el riesgo de intoxicarse con gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de químicos u otras sustancias?	4	4	4	4	16	
	En el ejercicio de su labor asistencial en el centro materno infantil, ¿alguna vez ha sido víctima de un accidente o enfermedad provocado por exposición a sustancias químicas?	4	4	4	4	16	
Riesgo biológico	¿Durante sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, utiliza equipo de protección personal, teniendo en cuenta los riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, etc.?	4	4	4	4	16	
	¿Usted como personal asistencial del centro materno infantil está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis; durante el desarrollo de sus labores?	4	4	4	4	16	
	Durante su labor asistencial en el centro materno infantil, ¿está expuesto a fluidos corporales como sangre, orina, secreciones o desechos peligrosos?	4	4	4	4	16	
	¿Durante sus labores asistenciales en el centro materno infantil a estado expuesto a manipulación y exposición a microorganismos patógenos, por ejemplo, bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?	4	4	4	4	16	
	¿En el área de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, los residuos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?	4	4	4	4	16	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	16	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. MARÍA GABRIELA FLORES FLORES	MAESTRO	28	Nivel alto



Firma:

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: Cuestionario de desempeño laboral.

Variable: Desempeño laboral.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
Productividad laboral	¿En sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, logra usted eficientemente las tareas asignadas?	4	4	4	4	16	
	¿Cree usted que cuando desarrolla sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, cumple con eficiencia su trabajo dentro del establecimiento?	4	4	4	4	16	
	¿Su producción asistencial en el centro materno infantil es acorde a lo que está establecido en las políticas de sub establecimiento?	4	4	4	4	16	
	¿Llega a cumplir con las metas de labor asistencial en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
Relaciones interpersonales	¿Respeto la ayuda de otros para superar las metas del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Respeto la motivación del jefe para que desarrolle sus propias ideas y así contribuya en el desarrollo del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Es puntual para entregar trabajos que le asignan en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Existe trato amable y cortes de los administradores del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
Eficiencia laboral	¿Existen oportunidades para su desarrollo en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted cumple con las tareas asignadas en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted cumple con las funciones que se desarrolla en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted logra desarrollar su labor asistencial con calidad en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
Eficacia laboral	¿Usted logra desarrollar las actividades asistenciales que le han asignado en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	4	4	4	4	16	
	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	16	
	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	4	4	4	4	16	
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	4	16	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	16	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. MARÍA GABRIELA FLORES FLORES	MAESTRO	21	Nivel alto

Firma:

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Cuestionario de gestión de riesgo.

Variable: Gestión de riesgo.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
Riesgos físico	¿El director del centro materno infantil supervisa la iluminación de las áreas de atención para el buen desenvolvimiento del personal asistencial?	4	4	4	4	16	
	¿Considera usted que las condiciones de circulación del aire en su área laboral del centro materno infantil son adecuadas?	4	4	4	4	16	
	¿Está expuesto a la humedad en las áreas asistenciales del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿La iluminación de las áreas de trabajo en el centro materno infantil es suficiente para las actividades asistenciales que se realiza?	4	4	4	4	16	
	¿En el centro materno infantil está expuesto a altas o bajas temperaturas en el área asistencial?	4	4	4	4	16	
	¿En el centro materno infantil está expuesto a altos niveles de vibración en su área de trabajo?	4	4	4	4	16	
	¿El personal asistencial del centro materno infantil al final de la jornada laboral, se siente mental o físicamente cansado?	4	4	4	4	16	
	¿El espacio laboral en el centro materno infantil es insuficiente e inadecuado?	4	4	4	4	16	
	¿Usted considera que los hábitos de utilización de batas y de ropa de trabajo del personal asistencial en el centro materno infantil son adecuados?	4	4	4	4	16	
Riesgos ergonómico	¿Usted como personal asistencial del centro materno infantil ha sido debidamente capacitado e informado sobre cómo manejar correctamente las cargas o los pacientes?	4	4	4	4	16	
	A medida que desarrolla sus actividades asistenciales en el centro materno infantil ¿Realiza movimientos y adoptar posturas forzadas que puedan causar lesiones?	4	4	4	4	16	
	En su área de trabajo asistencial en el centro materno infantil, ¿es probable que realice movimientos bruscos e inesperados que causen lesiones en la espalda baja?	4	4	4	4	16	
	Durante el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿estuvo expuesto a estar de pie por largos periodos de tiempo?	4	4	4	4	16	
	En el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿estuvo expuesto a estar sentado por largos períodos de tiempo?	4	4	4	4	16	
	¿En su labor asistencial en el centro materno infantil realiza trabajos que requieren imágenes altas o con mucho detalle?	4	4	4	4	16	

	En el transcurso de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿está expuesto a trabajos prolongados o posturas que originan problemas musculares?	4	4	4	4	16	
	¿Usted durante el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, tiene movimientos repetidos de brazos, manos y muñecas?	4	4	4	4	16	
	¿Cuándo realiza sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, corre el riesgo de intoxicarse con gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de químicos u otras sustancias?	4	4	4	4	16	
	En el ejercicio de su actividad asistencial en el centro materno infantil ¿alguna vez ha sido víctima de un accidente o enfermedad por exposición a sustancias químicas?	4	4	4	4	16	
Riesgo químico	¿En el ejercicio de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, está expuestos a detergentes, productos de limpieza, desinfectantes, cloro u otras sustancias?	4	4	4	4	16	
	En su área de labor asistencial en el centro materno infantil, ¿ha recibido capacitación o información sobre los riesgos de contaminación química?	4	4	4	4	16	
	¿Cuándo realiza su labor asistencial en el centro materno infantil, corre el riesgo de intoxicarse con gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de químicos u otras sustancias?	4	4	4	4	16	
	En el ejercicio de su labor asistencial en el centro materno infantil, ¿alguna vez ha sido víctima de un accidente o enfermedad provocado por exposición a sustancias químicas?	4	4	4	4	16	
Riesgo biológico	¿Durante sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, utiliza equipo de protección personal, teniendo en cuenta los riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, etc.?	4	4	4	4	16	
	¿Usted como personal asistencial del centro materno infantil está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis; durante el desarrollo de sus labores?	4	4	4	4	16	
	Durante su labor asistencial en el centro materno infantil, ¿está expuesto a fluidos corporales como sangre, orina, secreciones o desechos peligrosos?	4	4	4	4	16	
	¿Durante sus labores asistenciales en el centro materno infantil a estado expuesto a manipulación y exposición a microorganismos patógenos, por ejemplo, bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?	4	4	4	4	16	
	¿En el área de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, los residuos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?	4	4	4	4	16	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	16	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	5. No cumple con el criterio
	6. Nivel bajo
	7. Nivel moderado
	8. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. ROSA MARÍA CEPEDA PASTOR	MAESTRO	28	Nivel alto



Firma:

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: Cuestionario de desempeño laboral.

Variable: Desempeño laboral.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
Productividad laboral	¿En sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, logra usted eficientemente las tareas asignadas?	4	4	4	4	16	
	¿Cree usted que cuando desarrolla sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, cumple con eficiencia su trabajo dentro del establecimiento?	4	4	4	4	16	
	¿Su producción asistencial en el centro materno infantil es acorde a lo que está establecido en las políticas de sub establecimiento?	4	4	4	4	16	
	¿Llega a cumplir con las metas de labor asistencial en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
Relaciones interpersonales	¿Respeto la ayuda de otros para superar las metas del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Respeto la motivación del jefe para que desarrolle sus propias ideas y así contribuya en el desarrollo del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Es puntual para entregar trabajos que le asignan en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Existe trato amable y cortes de los administradores del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
Eficiencia laboral	¿Existen oportunidades para su desarrollo en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted cumple con las tareas asignadas en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted cumple con las funciones que se desarrolla en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted logra desarrollar su labor asistencial con calidad en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
Eficacia laboral	¿Usted logra desarrollar las actividades asistenciales que le han asignado en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	4	4	4	4	16	
	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	16	
	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	4	4	4	4	16	
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	4	16	
	¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es el óptimo?	4	4	4	4	16	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	16	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	5. No cumple con el criterio
	6. Nivel bajo
	7. Nivel moderado
	8. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. ROSA MARÍA CEPEDA PASTOR	MAESTRO	21	Nivel alto



Firma:

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Cuestionario de gestión de riesgo.

Variable: Gestión de riesgo.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
Riesgos físico	¿El director del centro materno infantil supervisa la iluminación de las áreas de atención para el buen desenvolvimiento del personal asistencial?	4	4	4	4	16	
	¿Considera usted que las condiciones de circulación del aire en su área laboral del centro materno infantil son adecuadas?	4	4	4	4	16	
	¿Está expuesto a la humedad en las áreas asistenciales del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿La iluminación de las áreas de trabajo en el centro materno infantil es suficiente para las actividades asistenciales que se realiza?	4	4	4	4	16	
	¿En el centro materno infantil está expuesto a altas o bajas temperaturas en el área asistencial?	4	4	4	4	16	
	¿En el centro materno infantil está expuesto a altos niveles de vibración en su área de trabajo?	4	4	4	4	16	
	¿El personal asistencial del centro materno infantil al final de la jornada laboral, se siente mental o físicamente cansado?	4	4	4	4	16	
	¿El espacio laboral en el centro materno infantil es insuficiente e inadecuado?	4	4	4	4	16	
	¿Usted considera que los hábitos de utilización de batas y de ropa de trabajo del personal asistencial en el centro materno infantil son adecuados?	4	4	4	4	16	
Riesgos ergonómico	¿Usted como personal asistencial del centro materno infantil ha sido debidamente capacitado e informado sobre cómo manejar correctamente las cargas o los pacientes?	4	4	4	4	16	
	A medida que desarrolla sus actividades asistenciales en el centro materno infantil ¿Realiza movimientos y adoptar posturas forzadas que puedan causar lesiones?	4	4	4	4	16	
	En su área de trabajo asistencial en el centro materno infantil, ¿es probable que realice movimientos bruscos e inesperados que causen lesiones en la espalda baja?	4	4	4	4	16	
	Durante el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿estuvo expuesto a estar de pie por largos periodos de tiempo?	4	4	4	4	16	
	En el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿estuvo expuesto a estar sentado por largos períodos de tiempo?	4	4	4	4	16	
	¿En su labor asistencial en el centro materno infantil realiza trabajos que requieren imágenes altas o con mucho detalle?	4	4	4	4	16	

	En el transcurso de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿está expuesto a trabajos prolongados o posturas que originan problemas musculares?	4	4	4	4	16	
	¿Usted durante el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, tiene movimientos repetidos de brazos, manos y muñecas?	4	4	4	4	16	
	¿Cuándo realiza sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, corre el riesgo de intoxicarse con gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de químicos u otras sustancias?	4	4	4	4	16	
	En el ejercicio de su actividad asistencial en el centro materno infantil ¿alguna vez ha sido víctima de un accidente o enfermedad por exposición a sustancias químicas?	4	4	4	4	16	
Riesgo químico	¿En el ejercicio de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, está expuestos a detergentes, productos de limpieza, desinfectantes, cloro u otras sustancias?	4	4	4	4	16	
	En su área de labor asistencial en el centro materno infantil, ¿ha recibido capacitación o información sobre los riesgos de contaminación química?	4	4	4	4	16	
	¿Cuándo realiza su labor asistencial en el centro materno infantil, corre el riesgo de intoxicarse con gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de químicos u otras sustancias?	4	4	4	4	16	
	En el ejercicio de su labor asistencial en el centro materno infantil, ¿alguna vez ha sido víctima de un accidente o enfermedad provocado por exposición a sustancias químicas?	4	4	4	4	16	
Riesgo biológico	¿Durante sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, utiliza equipo de protección personal, teniendo en cuenta los riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, etc.?	4	4	4	4	16	
	¿Usted como personal asistencial del centro materno infantil está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis; durante el desarrollo de sus labores?	4	4	4	4	16	
	Durante su labor asistencial en el centro materno infantil, ¿está expuesto a fluidos corporales como sangre, orina, secreciones o desechos peligrosos?	4	4	4	4	16	
	¿Durante sus labores asistenciales en el centro materno infantil a estado expuesto a manipulación y exposición a microorganismos patógenos, por ejemplo, bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?	4	4	4	4	16	
	¿En el área de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, los residuos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?	4	4	4	4	16	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	16	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	9. No cumple con el criterio
	10. Nivel bajo
	11. Nivel moderado
	12. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. SELENE CELESTE PALMA ELORREAGA	MAESTRO	28	Nivel alto



SELENE CELESTE PALMA ELORREAGA
D.N.I. Nº 70010617

Firma:

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: Cuestionario de desempeño laboral.

Variable: Desempeño laboral.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
Productividad laboral	¿En sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, logra usted eficientemente las tareas asignadas?	4	4	4	4	16	
	¿Cree usted que cuando desarrolla sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, cumple con eficiencia su trabajo dentro del establecimiento?	4	4	4	4	16	
	¿Su producción asistencial en el centro materno infantil es acorde a lo que está establecido en las políticas de sub establecimiento?	4	4	4	4	16	
	¿Llega a cumplir con las metas de labor asistencial en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
Relaciones interpersonales	¿Respeto la ayuda de otros para superar las metas del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Respeto la motivación del jefe para que desarrolle sus propias ideas y así contribuya en el desarrollo del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Es puntual para entregar trabajos que le asignan en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Existe trato amable y cortes de los administradores del centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
Eficiencia laboral	¿Existen oportunidades para su desarrollo en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted cumple con las tareas asignadas en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted cumple con las funciones que se desarrolla en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Usted logra desarrollar su labor asistencial con calidad en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
Eficacia laboral	¿Usted logra desarrollar las actividades asistenciales que le han asignado en el centro materno infantil?	4	4	4	4	16	
	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	4	4	4	4	16	
	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	16	
	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	4	4	4	4	16	
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	4	16	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	16	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	9. No cumple con el criterio 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto
----------------------	--

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. SELENE CELESTE PALMA ELORREAGA	MAESTRO	21	Nivel alto



SELENE CELESTE PALMA ELORREAGA
D.N.I. Nº 76010617

Firma:

Confiabilidad de Gestión de riesgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	71	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	71	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	28

Instrumento altamente confiable a través de la prueba de Alfa de Cronbach (,822).

Confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	71	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	71	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	21

Instrumento altamente confiable a través de la prueba de Alfa de Cronbach (,927).

Anexo 4. Base de datos

GESTIÓN DE RIESGO																													
Participantes	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	TOTAL
1	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	1	1	4	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	3	4	4	5	5	81
2	5	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	5	5	4	100
3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	1	2	4	4	3	4	4	1	4	5	5	1	5	5	5	5	5	94
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	1	2	4	1	1	5	5	3	4	3	83
5	3	3	4	4	5	2	3	5	4	1	3	3	3	3	3	3	4	2	1	5	1	2	1	5	5	5	5	4	92
6	4	3	2	4	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	1	1	2	1	1	1	4	4	4	3	5	75
7	5	2	1	4	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	5	3	1	1	1	4	1	5	5	3	1	5	75
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
9	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	2	1	4	1	1	1	4	3	4	4	4	83
10	5	4	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	4	3	1	3	4	1	1	2	2	1	1	5	3	4	4	5	78
11	3	3	4	3	4	3	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
12	4	4	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	60
13	4	2	3	2	5	4	5	3	4	3	2	4	2	4	1	4	4	1	1	3	3	1	1	5	4	5	2	4	86
14	5	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	1	1	2	4	5	3	4	77
15	4	4	1	5	1	1	2	3	5	5	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	2	1	2	4	62
16	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	1	2	1	3	1	4	3	3	3	3	83
17	4	3	2	3	3	1	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	1	1	1	3	2	1	4	5	5	4	4	80
18	5	3	2	3	5	4	5	5	4	1	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	3	5	2	5	5	5	5	4	113
19	5	4	2	4	4	3	2	1	4	4	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	4	68
20	4	1	5	2	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	89

21	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	1	2	3	2	1	3	4	4	4	3	85
22	4	3	2	5	1	1	3	3	3	4	1	1	3	4	2	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	4	61
23	5	4	1	1	1	1	5	5	4	2	4	4	3	3	4	5	5	1	1	1	2	1	1	4	4	4	1	5	82
24	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	1	2	1	4	3	4	4	5	78
25	5	2	1	1	3	1	1	5	5	5	3	2	3	2	5	2	4	2	1	1	2	1	1	3	5	3	3	5	77
26	5	5	2	4	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	5	3	3	3	5	65
27	4	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	4	71
28	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	85
29	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	3	4	3	4	74
30	4	4	1	5	5	4	2	1	5	4	1	1	3	3	3	1	5	1	1	1	4	1	1	5	3	3	5	5	82
31	4	3	3	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	5	5	98
32	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	85
33	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	1	1	4	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	3	4	4	5	5	81
34	5	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	5	5	4	100
35	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	1	2	4	4	3	4	4	1	4	5	5	1	5	5	5	5	5	94
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	1	2	4	1	1	5	5	3	4	3	83
37	3	3	4	4	5	2	3	5	4	1	3	3	3	3	3	3	4	2	1	5	1	2	1	5	5	5	5	4	92
38	4	3	2	4	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	1	1	2	1	1	1	4	4	4	3	5	75
39	5	2	1	4	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	5	3	1	1	1	4	1	5	5	3	1	5	75
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
41	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	2	1	4	1	1	1	4	3	4	4	4	83
42	5	4	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	4	3	1	3	4	1	1	2	2	1	1	5	3	4	4	5	78
43	3	3	4	3	4	3	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
44	4	4	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	60
45	4	2	3	2	5	4	5	3	4	3	2	4	2	4	1	4	4	1	1	3	3	1	1	5	4	5	2	4	86
46	5	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	1	1	2	4	5	3	4	77

47	4	4	1	5	1	1	2	3	5	5	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	2	1	2	4	62
48	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	5	3	1	2	1	3	1	4	3	3	3	3	83	
49	4	3	2	3	3	1	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	1	1	1	3	2	1	4	5	5	4	4	80
50	5	3	2	3	5	4	5	5	4	1	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	3	5	2	5	5	5	5	4	113
51	5	4	2	4	4	3	2	1	4	4	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	4	68
52	4	1	5	2	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	89
53	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	1	2	3	2	1	3	4	4	4	3	85
54	4	3	2	5	1	1	3	3	3	4	1	1	3	4	2	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	4	61
55	5	4	1	1	1	1	5	5	4	2	4	4	3	3	4	5	5	1	1	1	2	1	1	4	4	4	1	5	82
56	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	1	2	1	4	3	4	4	5	78
57	5	2	1	1	3	1	1	5	5	5	3	2	3	2	5	2	4	2	1	1	2	1	1	3	5	3	3	5	77
58	5	5	2	4	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	5	3	3	3	5	65
59	4	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	4	71
60	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	85
61	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	3	4	3	4	74
62	4	4	1	5	5	4	2	1	5	4	1	1	3	3	3	1	5	1	1	1	4	1	1	5	3	3	5	5	82
63	4	3	3	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	5	5	98
64	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	85
65	5	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	1	1	2	4	5	3	4	77
66	4	4	1	5	1	1	2	3	5	5	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	2	1	2	4	62
67	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	1	2	1	3	1	4	3	3	3	3	83
68	4	3	2	3	3	1	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	1	1	1	3	2	1	4	5	5	4	4	80
69	5	3	2	3	5	4	5	5	4	1	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	3	5	2	5	5	5	5	4	113
70	5	4	2	4	4	3	2	1	4	4	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	4	68
71	4	1	5	2	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	89

17	4	4	5	5	4	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	93	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
19	4	4	3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	88	
20	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	101	
21	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	91	
22	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	88	
23	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	75	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104	
25	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	93	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103	
27	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	95	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
29	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79	
30	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	88	
31	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	96	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
33	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	83	
34	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	95	
35	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	94	
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	82	
37	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	94	
38	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	96	
39	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	89	

40	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	86	
41	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	97
42	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	90
43	4	5	3	2	3	4	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	82	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	102	
45	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	94
46	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
47	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	90
48	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
49	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	95
50	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	97
51	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	84
53	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	88
54	4	4	5	5	4	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	93	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
56	4	4	3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	88
57	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	101
58	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	91
59	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	88
60	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	75
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
62	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	93

63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
64	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	95
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
66	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
67	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	88	
68	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	96	
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
70	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	83
71	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	95

Anexo 5. Matriz de operacionalización de los instrumentos

Título del instrumento: Cuestionario sobre gestión de riesgo y Cuestionario sobre desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V1: Gestión de riesgo	D1 Riesgo físico	. Iluminación . Ruido . Ventilación	<p>1 ¿El director del centro materno infantil supervisa la iluminación de las áreas de atención para el buen desenvolvimiento del personal asistencial?</p> <p>2 ¿Considera usted que las condiciones de circulación del aire en su área laboral del centro materno infantil son adecuadas?</p> <p>3 ¿Está expuesto a la humedad en las áreas asistenciales del centro materno infantil?</p> <p>4 ¿La iluminación de las áreas de trabajo en el centro materno infantil es suficiente para las actividades asistenciales que se realiza?</p> <p>5 ¿En el centro materno infantil está expuesto a altas o bajas temperaturas en el área asistencial?</p> <p>6 ¿En el centro materno infantil está expuesto a altos niveles de vibración en su área de trabajo?</p> <p>7 ¿El personal asistencial del centro materno infantil al final de la jornada laboral, se siente mental o físicamente cansado?</p> <p>8 ¿El espacio laboral en el centro materno infantil es insuficiente e inadecuado?</p> <p>9 ¿Usted considera que los hábitos de utilización de batas y de ropa de trabajo del personal asistencial en el centro materno infantil son adecuados?</p>	<p>Escala Likert</p> <p>1 = nunca</p> <p>2 = casi nunca</p> <p>3 = a veces</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>5 = Siempre.</p> <p>Niveles</p> <p>Bajo (28 – 46), Medio (47</p>

	<p>D2 Riesgos ergonómicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Posturas prolongadas . Esfuerzo físico al movilizar y trasladar pacientes. . Sobrecarga laboral . Relaciones interpersonales 	<p>10 ¿Usted como personal asistencial del centro materno infantil ha sido debidamente capacitado e informado sobre cómo manejar correctamente las cargas o los pacientes?</p> <p>11 A medida que desarrolla sus actividades asistenciales en el centro materno infantil ¿Realiza movimientos y adoptar posturas forzadas que puedan causar lesiones?</p> <p>12 En su área de trabajo asistencial en el centro materno infantil, ¿es probable que realice movimientos bruscos e inesperados que causen lesiones en la espalda baja?</p> <p>13 Durante el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿estuvo expuesto a estar de pie por largos periodos de tiempo?</p> <p>14 En el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿estuvo expuesto a estar sentado por largos períodos de tiempo?</p> <p>15 ¿En su labor asistencial en el centro materno infantil realiza trabajos que requieren imágenes altas o con mucho detalle?</p> <p>16 En el transcurso de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, ¿está expuesto a trabajos prolongados o posturas que originan problemas musculares?</p> <p>17 ¿Usted durante el desarrollo de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, tiene movimientos repetidos de brazos, manos y muñecas?</p> <p>18 ¿Cuándo realiza sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, corre el riesgo de intoxicarse con gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de químicos u otras sustancias?</p> <p>19 En el ejercicio de su actividad asistencial en el centro materno infantil ¿alguna vez ha sido víctima de un accidente o enfermedad por exposición a sustancias químicas?</p>	<p>- 73) Alto (74 - 100).</p>
--	--	---	---	-------------------------------

	<p>D3</p> <p>Riesgos Químicos</p>	<p>.Desinfectantes .Gases .Aerosol</p>	<p>20 ¿En el ejercicio de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, está expuestos a detergentes, productos de limpieza, desinfectantes, cloro u otras sustancias?</p> <p>21 En su área de labor asistencial en el centro materno infantil, ¿ha recibido capacitación o información sobre los riesgos de contaminación química?</p> <p>22 ¿Cuándo realiza su labor asistencial en el centro materno infantil, corre el riesgo de intoxicarse con gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de químicos u otras sustancias?</p> <p>23 En el ejercicio de su labor asistencial en el centro materno infantil, ¿alguna vez ha sido víctima de un accidente o enfermedad provocado por exposición a sustancias químicas?</p>	
	<p>D4</p> <p>Riesgos biológicos</p>	<p>. Virus. . Bacterias . Hongos . Parásitos</p>	<p>24 ¿Durante sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, utiliza equipo de protección personal, teniendo en cuenta los riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, etc.?</p> <p>25 ¿Usted como personal asistencial del centro materno infantil está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis; durante el desarrollo de sus labores?</p> <p>26 Durante su labor asistencial en el centro materno infantil, ¿está expuesto a fluidos corporales como sangre, orina, secreciones o desechos peligrosos?</p> <p>27 ¿Durante sus labores asistenciales en el centro materno infantil a estado expuesto a manipulación y exposición a microorganismos patógenos, por ejemplo, bacterias, virus, protozoos, hongos, otros?</p> <p>28 ¿En el área de sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, los residuos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados?</p>	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V2: Desempeño laboral	D5 Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> . Logros laborales . Organización de trabajo . Eficiencia en logro de metas 	<p>1¿En sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, logra usted eficientemente las tareas asignadas?</p> <p>2¿Cree usted que cuando desarrolla sus actividades asistenciales en el centro materno infantil, cumple con eficiencia su trabajo dentro del establecimiento?</p> <p>3¿Su producción asistencial en el centro materno infantil es acorde a lo que está establecido en las políticas de sus establecimiento?</p> <p>4¿Llega a cumplir con las metas de labor asistencial en el centro materno infantil?</p> <p>5¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos del centro materno infantil?</p>	<p>Escala Likert</p> <p>1 = nunca</p> <p>2 = casi nunca</p> <p>3 = a veces</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>5 = Siempre.</p> <p>Niveles</p> <p>Bajo (28 – 46) Medio (47 - 73) Alto (74 - 100).</p>
	D6 Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> . Clima laboral . Resolución de problemáticas . Dialogo entre subordinados y superiores . Respeto ante su equipo de trabajo 	<p>6¿Respeto la ayuda de otros para superar las metas del centro materno infantil?</p> <p>7¿Respeto la motivación del jefe para que desarrolle sus propias ideas y así contribuya en el desarrollo del centro materno infantil?</p> <p>8¿Es puntual para entregar trabajos que le asignan en el centro materno infantil?</p> <p>9¿Se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo en el centro materno infantil?</p> <p>10¿Existe trato amable y cortes de los administradores del centro materno infantil?</p> <p>11¿Existen oportunidades para su desarrollo en el centro materno infantil?</p>	
	D7 Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> . Logro de tareas asignadas . Calidad del trabajo desarrollado 	<p>12¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos en el centro materno infantil?</p> <p>13¿Usted cumple con las tareas asignadas en el centro materno infantil?</p> <p>14¿Usted cumple con las funciones que se desarrolla en el centro materno infantil?</p> <p>15¿Usted logra desarrollar su labor asistencial con calidad en el centro materno infantil?</p>	

		. Desarrollo de actividades asignadas	16 ¿Usted logra desarrollar las actividades asistenciales que le han asignado en el centro materno infantil?	
	D8 Eficacia laboral	. Capacidad profesional . Conocimiento técnico . Liderazgo y cooperación . Adaptación a cambios	17 ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional? 18 ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo? 19 ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo? 20 ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno? 21 ¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es el óptimo?	