

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

**Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las
unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021**

Trabajo Académico presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos

Por:

David Castillo Rafael

Rosa Jaqueline Jiménez Torres

Asesor:

Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Lima, agosto del 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui, de la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente de la Unidad de Posgrado de ciencias de la Salud de la respectiva Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de Es Salud de Tarapoto, 2021”** constituye la memoria que presenta el (la) Licenciado(a) David Castillo Rafael y Rosa Jaqueline Jiménez Torres para obtener el Título de **Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos**, que ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 01 días del mes de septiembre del año 2022.



Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021”

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos



Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Lima, 31 de agosto del 2022

Índice

Resumen	vii
Capítulo I	8
Planteamiento del problema	8
Identificación del Problema	8
Formulación del Problema	11
Problema general.	11
Problemas específicos.	11
Objetivos de la Investigación	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Justificación	13
Justificación teórica.	13
Justificación metodológica.....	13
Justificación práctica y social.....	13
Capítulo II	15
Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	15
Antecedentes de la investigación	15
Bases teóricas	22
Riesgo ergonómico	24
Desempeño laboral	30
Definición conceptual.	37
Riesgo ergonómico	37
Desempeño laboral	37

Teoría de enfermería	22
Capítulo III	38
Metodología	38
Descripción del lugar de ejecución	38
Población y muestra	38
Criterios de inclusión	39
Criterios de exclusión	39
Tipo y diseño de investigación	39
Hipótesis general	39
Identificación de variables.....	40
Operacionalización de variables	41
Técnica e instrumentos de recolección de datos	42
Proceso de recolección de datos	42
Procesamiento y análisis de datos	43
Consideraciones éticas	45
Capítulo IV	47
Administración del proyecto de investigación	47
Cronograma de ejecución	47
Presupuesto	47
Referencias	49
Apéndice	60
Índice de apéndices	
Apéndice A. Instrumentos de recolección de datos	60
Apéndice B. Validez de los instrumentos	63

Apéndice D. Consentimiento informado	90
Apéndice E. Matriz de consistencia.....	92

Resumen

La investigación titulada riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021. El objetivo fue establecer la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas, de un hospital de EsSalud de Tarapoto. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, con corte transversal, la población y muestra lo conformaron los 20 profesionales de enfermería que laboran en las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021. El instrumento que se utilizó fue un cuestionario y se validó a través de juicio de expertos, estos fueron 5 profesionales del área. Asimismo, la confiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach. Los datos fueron procesados a través del software estadístico SPSS 25 con el propósito de cumplir los objetivos planteados y corroborar las hipótesis.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

Los riesgos relacionados con la ergonomía y el desorden musculoesquelético es considerado como una problemática de salud pública a nivel mundial. De acuerdo, a la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el factor desencadenante de la presencia de desorden a nivel músculo esquelético, son los psicosociales físicos y ergonómicos, que genera problemas a la cuarta parte de los europeos (el 25% de los obreros soportan dolencias en la parte del dorso y el 23% sufren de dolencias a nivel muscular) (Camargo, 2019). Por otro lado, para los profesionales de salud, abordar sobre los factores de riesgo ergonómico es una realidad preocupante, debido a elementos como los elevados requerimientos en las jornadas laborales, ocasiona en el individuo pérdida de su robustez y la disminución en su salud, acarreado como resultado consecuencias a nivel psicológico y también a nivel físico (Bravo y Espinoza, 2016).

Para la Organización Mundial de la Salud OMS, (2018) ciertos peligros ocupacionales como por ejemplo: el traumatismo, agentes carcinogénicos, ruidos, riesgos ergonómicos y partículas trasladadas por el viento, simbolizan una porción inmensa del peso generado por la relación originaria de malestares crónicos: 37% por incidentes de dolor de espalda y lumbago; 16% por incidentes en el medio auditivo; 8% de contusiones; 11% de asma; 13% de padecimiento a nivel pulmonar obstructiva crónica; 8% de golpes; 9% de cáncer de pulmón; 2% de cáncer de glóbulos blancos; y 8% de depresión. Cada año, se conoce que aproximadamente 12,2 millones de individuos, principalmente de naciones en progreso, fallecen en período de desarrollo profesional debido a padecimientos no contagiosas. OMS, (2017).

Es preciso indicar que en la mayor parte de naciones en vías de adelanto, las contrariedades conexas a la ergonomía no se localizan entre los inconvenientes principales que perturban la salud, no obstante, cada cierto tiempo es más numeroso la cantidad de obreros que se ven afectados, y en mayor proporción en el entorno de la sección salud, lo cual crea mayor preocupación con un elevado grado de categoría en el nivel ergonómico (Hérrera y Huanchaco, 2018).

Es habitual, principalmente en Perú, que el obrero soporte dolencias en la parte cervical y dorsal como resultado de las ajustadas diligencias profesionales. Y esto porque las empresas ya sean privadas o públicas; no efectúan las precauciones adecuadas en lo que a seguridad laboral les compete respecto a sus obreros, lo cual corresponderían de realizarlo con equipos de trabajo y mobiliarios, que, quizás alcanzan a crear costos mayores y no establecidos por las empresas, pero que indudablemente evitarían mayores gastos si hubiese intervenciones médicas por incidentes mayores no previstos. Contribuyendo a los obreros a realizar sus acciones de forma eficaz y disposición de vida profesional con calidad. (Diario la República, 2019).

Los servicios médicos son diversos y requieren una actuación rápida y eficaz en la atención de los pacientes. Las enfermeras están debidamente formadas profesionalmente y bien capacitadas para tener un impacto positivo en la calidad de los pacientes y la atención (Sfantou et al., 2017), lo que permite la autonomía de trabajo, motivado, responsable y sencillo. Es necesario mostrar la comunicación entre los expertos. Usando un liderazgo efectivo para lograr resultados efectivos (Copanitsanou et al., 2017), su ambiente de trabajo ayuda a ganar conciencia laboral profesional y mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería (Tarqui y Quintana, 2019).

Actualmente, los establecimientos que brindan atención médica en el Perú muestran un aumento notable en el número de pacientes en alrededor del 50,0%, lo que genera una sobrecarga de trabajo. Se estima que hay 12 enfermeras por cada 10.000 habitantes (La Rosa, 2018). Esta situación incentiva a la enfermera a redoblar sus esfuerzos para atender las necesidades del paciente y cumplir con las expectativas del paciente y su familia. El Hospital Nacional Alberto Sabogal es uno de los 10 hospitales de referencia nacional clasificados como instituciones médicas de Nivel III que representan el más alto nivel de atención médica en los hospitales de la seguridad social del Perú. Cuenta con un alto nivel de resolución en disciplinas médicas y quirúrgicas, incluyendo trasplantes renales y de córnea, atendiendo a asegurados de Lima Norte y Callao.

Los enfermeros y enfermeras de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021, en cuanto al desempeño laboral, a través de una revisión rápida de algunos registros de enfermería de las historias clínicas encontraron en estos errores gramaticales, abreviaturas, ausencia de datos de identificación, además algunas enfermeras refieren “falta de tiempo para el registro”, “múltiples actividades asistenciales”, “cargos laborales paralelos” y se observa, además, la ausencia de protocolo de registro de enfermería. Todo esto no permite certificar la calidad asistencial prestada. Por otro lado, laboran dentro del sistema sanitario que carece de motivación y promoción de la integración al enfermero en su práctica diaria. Estos, se encuentran en mayor riesgo por desplegar acciones de dificultad para mantenerse de pie ya que se les demanda desempeñarse en posturas prolongada de bipedismo, consecuentemente, habiendo mencionado que los peligros y riesgos a nivel ergonómico emplean un terreno notable en estos tiempos, se estima inevitablemente efectuar la actual investigación con el propósito de establecer los factores transcendentales que se hallan generando estos riesgos.

Por ello, se considera conveniente realizar la presente investigación, con la finalidad de realizar una correcta aplicación del proceso de atención de enfermería.

Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas, de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021?

Problemas específicos.

¿Cuáles es el nivel del riesgo ergonómico en las enfermeras de unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto?

¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral en las enfermeras de unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto?

¿Qué relación existe entre la ergonomía ambiental y el rendimiento laboral en las enfermeras de unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto?

¿Qué relación existe entre la ergonomía geométrica y el rendimiento laboral en las enfermeras de unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto?

¿Qué relación existe entre la ergonomía temporal y el rendimiento laboral en las enfermeras de unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Establecer la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas, de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.

Objetivos Específicos

Determinar el nivel del riesgo ergonómico en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.

Analizar el nivel de rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.

Identificar la relación entre la ergonomía ambiental y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.

Analizar la relación entre la ergonomía geométrica y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.

Evaluar la relación entre la ergonomía temporal y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.

Justificación

Justificación teórica.

Este estudio es teóricamente importante. Esto se debe a que los hospitales carecen de un análisis de la relación entre los riesgos ergonómicos que enfrentan los profesionales de enfermería y su capacidad para desempeñar su trabajo. El propósito de la investigación es

contribuir con evidencia científica acerca de la relación que existe entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería, por lo cual permitirá dar alcances sobre el tema a las autoridades del hospital y tomen medidas de reforma para la mejora del trabajo de los profesionales de Enfermería, que influirán también en la imagen institucional de la institución y en la calidad del cuidado al paciente. Finalmente, esta investigación quedará como estudio previo para nuevos estudios relacionados a la variable en contextos similares, aportando de esta manera a la ciencia.

Justificación metodológica.

Para medir las variables en estudio se utilizarán instrumentos validados y confiables. Los instrumentos serán validados por profesionales expertos, de igual manera la confiabilidad se realizará a través del Alfa de Cronbach, en tanto, la información vertida en esta tesis servirá para el desarrollo futuras investigaciones, por que goza de confiabilidad y validez para ser tomado como referencia para investigaciones similares que se realicen dentro de contextos similares.

Justificación práctica y social.

En esta investigación mostrará a los resultados una realidad en la que viven los enfermeros de las unidades críticas, de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021, partiendo de la identificación del riesgo ergonómico y como estos afectan el desempeño laboral, para posteriormente implementar planes de mejoras, en beneficio del profesional de salud que ayudará a alcanzar competitividad y productividad que repercutirá finalmente en los paciente, del mismo modo dicha investigación servirá como guía para futuras investigaciones.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Huang et al., (2021) en su artículo “Efectos del ambiente de trabajo de enfermería en los resultados relacionados con el trabajo de las enfermeras”. Universidad de Pekín, Beijing, China. El objetivo fue identificar la situación del entorno de trabajo de enfermería, el compromiso laboral, la calidad de atención percibida por las enfermeras y la intención de rotación entre las enfermeras, y examinar la relación entre ellos. El método fue un diseño transversal. Se implementó investigación por cuestionario entre enfermeros de 43 unidades clínicas. Se utilizó modelos de ecuaciones estructurales y análisis de rutas para examinar la relación causal entre las variables. Los resultados mostraron que el 19,06% de los participantes no estaban satisfechos con el ambiente general de trabajo y el 24,34% no estaban satisfechos con la dimensión de la participación del enfermero en los asuntos del hospital. En la conclusión, muestra que, el entorno de trabajo de enfermería y sus cinco dimensiones tenían efectos positivos en la calidad de atención percibida por las enfermeras y efectos negativos en la intención de rotación, ambos mediados en parte por el compromiso laboral. Un entorno de trabajo de enfermería de apoyo podría mejorar el compromiso laboral de las enfermeras, mejorar la calidad de la atención percibida por las enfermeras y reducir la intención de rotación de las enfermeras.

Pourteimour et al., (2021), en su artículo “La relación entre la carga de trabajo mental y el desempeño laboral entre las enfermeras iraníes que brindan atención a pacientes con el COVID-19: un estudio transversal” Universidad de Ciencias Médicas de Semnan, Semnan, Irán.

El objetivo fue evaluar la relación entre la carga de trabajo mental y el desempeño laboral en enfermeros que brindan atención a pacientes con COVID-19 y explicar los factores que predicen su desempeño. Este estudio transversal reclutó a 139 enfermeras seleccionadas de las UCI, salas de enfermedades infecciosas y unidades de emergencia de dos hospitales en Irán. Se utilizó el índice de carga de tareas de la NASA y el cuestionario de desempeño laboral de Paterson. Los resultados mencionaron, las puntuaciones medias de carga mental y desempeño laboral de los enfermeros fueron $67,14 \pm 30,53$ y $37,37 \pm 7,36$, respectivamente. El 71,95% y el 96,4% de los enfermeros presentaban niveles elevados de carga mental y desempeño laboral, respectivamente. Los resultados indicaron una débil correlación positiva entre la carga de trabajo mental y la puntuación media de desempeño laboral ($r = .057$). A diferencia de la demanda mental ($r = .175, p = .04$) y la demanda temporal ($r = .307, p < .001$) que tuvieron una correlación positiva significativa con el desempeño laboral, la frustración tuvo una correlación negativa significativa con el desempeño laboral ($r = -.183, p = .032$). Las siguientes variables explicaron el 33% de la varianza del desempeño laboral de los enfermeros: edad, género, tipo de sala, turno de trabajo, experiencia en la atención a pacientes con COVID-19 y frustración. En la conclusión, muestra que la carga de trabajo mental de las enfermeras aumentó durante la pandemia de COVID-19. Dado el efecto negativo de la carga de trabajo mental sobre el comportamiento y el desempeño de las enfermeras, se debe abordar más a fondo el aumento de su desempeño laboral y su débil correlación positiva con su carga de trabajo mental.

Anandan et al., (2018) en su artículo “Efectos del entorno de trabajo y las características del trabajo en la intención de rotación de enfermeras con experiencia: el papel mediador del compromiso laboral”. Universidad de Pekín, Beijing, China. El objetivo fue evaluar la intención de rotación entre enfermeras experimentadas y explorar los efectos del entorno laboral, las características del trabajo y el compromiso laboral sobre la intención de rotación. Un diseño de

encuesta descriptivo y transversal. Se encuestó a un total de 778 enfermeras experimentadas de siete hospitales sobre su compromiso laboral, características laborales, entorno laboral e intención de rotación en marzo-mayo de 2017. Se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales para probar un modelo teórico y las hipótesis. Los resultados mostraron que el 35,9% de los enfermeros experimentados tenían intención de rotación de alto nivel. El modelo final explicó el 50 % de la varianza en la intención de rotación de enfermeras experimentadas y demostró que: (1) el ambiente de trabajo se asoció positivamente con una mayor participación laboral y una menor intención de rotación y la participación laboral mediaba parcialmente en la relación entre el ambiente laboral y la intención de rotación; y (2) las características del trabajo se relacionaron positivamente con una mayor participación en el trabajo y una menor intención de rotación y la participación en el trabajo medió completamente en la relación entre las características del trabajo y la intención de rotación. En la conclusión, se confirma que los motivadores intrínsecos y extrínsecos sobre el compromiso laboral postulados por el modelo de demandas-recursos del trabajo. Se necesitan estrategias basadas en la teoría para mejorar el entorno de trabajo, mejorar las características del trabajo y promover el compromiso laboral para abordar la escasez de enfermeras y la alta intención de rotación entre las enfermeras con experiencia.

Nantsupawat et al., (2017), en su estudio “Efectos del ambiente de trabajo de la enfermera sobre la insatisfacción laboral, el agotamiento, la intención de irse. Tailandia. El objetivo fue investigar cómo el ambiente de trabajo afecta la insatisfacción laboral, el agotamiento y la intención de irse entre las enfermeras en Tailandia. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional; utilizó una encuesta transversal para recopilar datos de 1351 enfermeras que trabajaban en 43 unidades de pacientes hospitalizados en cinco hospitales universitarios de Tailandia. Los participantes completaron la Escala de Ambiente de Práctica del Índice de Trabajo de Enfermería, el Inventario de Burnout de Maslach y medidas

de insatisfacción laboral e intención de dejar el trabajo. Los modelos de regresión logística evaluaron la asociación entre el ambiente de trabajo y la insatisfacción laboral, el agotamiento y la intención de irse informados por las enfermeras. Los resultados fueron, 1 de cada seis enfermeras (17%) declaró estar insatisfecha con su trabajo, y uno de cada diez (10%) expresó su intención de abandonar su trabajo en el plazo de un año. Alrededor de la mitad de los participantes (51%) presentaban un alto grado de agotamiento. Los resultados del análisis de regresión logística muestran la insatisfacción laboral (OR = 0,67; IC del 95%: 0,570,77). 0,57-0,77), la intención de abandonar el trabajo (OR = 0,75, IC del 95%: 0,54-0,99) y el agotamiento emocional (OR = 0,78; IC del 95%: 0,70-0,78) fueron significativamente menores para las enfermeras que trabajaban en una unidad con un mejor ambiente de trabajo que para las enfermeras que trabajaban en ambiente mixto. Los enfermeros que trabajaban en hospitales con mejores ambientes de trabajo tenían significativamente menos insatisfacción laboral, intención de irse y agotamiento. En la conclusión, muestra que el entorno de trabajo de las enfermeras es una característica importante que contribuye a la retención de enfermeras en los hospitales universitarios tailandeses.

Copanitsanou et al., (2017) en su artículo “Efectos del entorno de trabajo en los resultados de los pacientes y las enfermeras”. Universidad Nacional y Kapodistriana de Atenas, Grecia. El objetivo fue analizar el efecto de los entornos de trabajo de las enfermeras en los resultados tanto para los pacientes como para las enfermeras. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo y corte transversal. A través del estudio de 10 hospitales, empleando el cuestionario. Los resultados indican que, los pacientes hospitalizados en unidades con buen ambiente de trabajo para los enfermeros estaban más satisfechos con la atención de enfermería que los pacientes en unidades con mal ambiente de trabajo. Las enfermeras que percibían que su ambiente de trabajo era bueno experimentaron una mayor satisfacción laboral y menores tasas de síndrome de agotamiento. En la conclusión muestra, que un buen ambiente de trabajo constituye

un factor determinante para una alta calidad asistencial y al mismo tiempo, se relaciona con mejores resultados para los enfermeros.

A nivel nacional

Sopla y Gonzales, (2018) realizaron un estudio en Amazonas, titulado “Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol Utcubamba, Amazonas 2017” cuya finalidad fue: Confrontar el desempeño a nivel laboral de los enfermeros de los Hospitales Santiago Apóstol y de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan. La metodología utilizada en esta investigación es de orientación cuantitativa, de tipo observacional, con un nivel descriptivo comparativo, de análisis univariado, transversal y prospectivo. Respecto a la muestra, se trabajó con 36 profesionales enfermeros por cada universidad. Así también para validar los instrumentos se manejó el informe de ocupación laboral enfermeros de Machillanda (2005). Al finalizar la investigación se evidenció: del total 100% (36) de enfermeros que fueron elegidos del Hospital de Apoyo Gustavo, poseen un gran desempeño regular a nivel profesional del 77.8 % (28), por otro lado, existe un pésimo desempeño a nivel laboral del 19.4 % (7) y finalmente, solo posee un excelente desempeño a nivel profesional del 2.8 % (1). En lo que respecta a los enfermeros elegido del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol, del total que equivale al 100% (36), poseen desempeño regular a nivel profesional del 91.7 % (33), asimismo poseen un excelente desempeño a nivel profesional del 5.6 % (2) y por otro lado, existe un pésimo desempeño a nivel profesional del 2.8 % (1) con relación al cotejo del desempeño profesional general, de la prueba estadística T-student se tiene como resultados: ($p = 0.033 < 0.05$, $t_c = -2.223$ $gl=35$) los cuales manifiestan que hay significativa variación entre uno y otro.

Finalmente, hay significativa variación entre la ocupación profesional de los enfermeros del Hospital de apoyo Santiago Apóstol y del Hospital de Apoyo Gustavo, siendo superior de los enfermeros de Utcubamba.

Castro, (2017) realizó un estudio, Lima sobre “Riesgos ergonómicos en enfermeros de un hospital de San Juan de Lurigancho, Lima, Perú” con la finalidad de establecer los peligros relacionados con la ergonomía en los enfermeros de en un hospital de la capital. La investigación fue de un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 55 enfermeras. La técnica que se aplicó para la recolección de la información fue la encuesta y un cuestionario, ambos estuvieron validados. Los resultados fueron los siguientes: existe mayor riesgo geométricos en los enfermeros (74.5%) puesto que, en la mayoría de casos, están laborando de pie durante un prolongado tiempo de la carga laboral. Asimismo, se obtuvo que el 61.8% en la mayoría de casos ha sido expuestos a riesgos del tipo biológico. Además, el 67.2% de enfermeros sufren de falta de sueño. En la conclusión, se muestra que el enfermero del hospital seleccionado, posee los riesgos ergonómicos más habituales, al estar la mayor parte de su carga laboral de pie, generando insomnio y mayores riesgos biológicos.

Cucchi, (2018) efectuó una investigación de título: “Riesgo ergonómico y los trastornos musculo esqueléticos en el personal de enfermería que labora en la Micro Red Pachacútec, Red Ventanilla, DIRESA, Callao, 2017”. El objetivo fue establecer la atribución de los riesgos relacionados con la ergonomía en dependencia a las perturbaciones musculo esqueléticos en grupo de enfermeros. La metodología fue descriptivo transversal de tipo no experimental correlacional. La muestra estuvo conformada 69 enfermeros. La técnica que se aplicó fue la observación tomando como base el método REBA, también se aplicó un cuestionario

NORDICO de Kuorinka a modo de encuesta. Los resultados alcanzados establecieron la dependencia entre trastornos musculo esqueléticos y los riesgos ergonómicos con un $X^2 = 7.702$ $p = 0.021$ ($p < 0.05$) en los enfermeros, además se halló que las partes más exhibidas a padecer golpes son la región dorsal y lumbar $X^2 = 6.940$ ($p = 0.031$) y las del cuello $X=063.4137$ ($p=0.040$). De acuerdo al grado de riesgo REBA se estableció la prevalencia entre el medio y alto, 65.2% y 24.6%, demostrando que el personal en estudio se encuentra con un grado de riesgo, según los resultados grado ALTO de riesgo relacionados con la ergonomía. Finalmente, las maniobras en las cargas, las poses forzadas, como caminar mucho, estrés, escribir, se ven representadas por el 26.9%, 38.7% y 34.5% correspondientemente, es así que, por posturas forzadas, existe mayor probabilidad de registrar una contusión en la zona región lumbar/dorsal y según las actividades de carga existe más probabilidad de riesgo de contusión en cadera.

Mendoza, (2018) efectuó una investigación de título: “Riesgo ergonómico y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017”. La finalidad de esta indagación fue hallar la correspondencia entre el desempeño laboral de los enfermeros y los riesgos relacionados con la ergonomía en los centros Maternos Infantiles de la DIRIS. La investigación fue descriptivo, correlacional causal y tipo cuantitativo con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 80 enfermeros. La recogida de información se hizo utilizando una encuesta como técnica empleada y se usó cuestionarios como instrumento para la recolección de datos, que pasaron por juicio de expertos para su validación, comprobándose un alto grado de confiabilidad. En la conclusión, muestra que existe correlación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del Profesional de Enfermería en los Centros Maternos Infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, con un valor de 0.799; que indica una correlación positiva alta.

Llamo y Palomino, (2017) realizaron un estudio, en Chiclayo, “Riesgo ergonómico en las licenciadas de enfermería del servicio de emergencia del hospital regional Docente de las Mercedes, 2016.” El estudio tuvo el objetivo de hallar los riesgos relacionados con la ergonomía a los que se enfrentan los profesionales de enfermería. Se ejecutó una investigación cuantitativa, transversal y de tipo descriptiva. Para la muestra de esta investigación formaron parte 31 licenciadas de enfermería, las cuales fueron seleccionados, luego de pasar por ciertas perspectivas de exclusión. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. En la conclusión, muestra que los riesgos ergonómicos organizacionales, durante la jornada de trabajo, la mayoría no realiza una pausa, exponiéndose al agotamiento físico y daños vasculares de miembros inferiores.

Bases teóricas

Teoría de enfermería

La autoprotección o cuidado es un término interpuesto por Dorothea E Orem, el auto cuidado definido como la diligencia asimilada únicamente por humanos, encaminada a una misma meta. Se le considera tipo de conducta que está en contextos específicos de la existencia, enfocada por los individuos sobre ellos mismos, para sus pares y para la empresa, para establecer los elementos que inquietan a su adecuado progreso y trabajo en aprovechamiento de su integridad, vigor o salud (Mango & Mendocilla, 2019). Además, se instauró la hipótesis de la pérdida de autoprotección como un tipo usual formado por tres teorías afines entre sí. La hipótesis de la autoprotección y la teoría de los modelos de enfermería y la teoría de la pérdida de autoprotección como un cuadro de antecedente para la destreza, la instrucción y el manejo de la enfermería (Mango y Mendocilla, 2019).

La enfermería se considera una ocupación estresante, particularmente en los servicios de emergencia, donde las enfermeras se encuentran con eventos impredecibles y factores estresantes específicos, como trauma, violencia, condiciones agudas que amenazan la vida, muerte súbita y hacinamiento (Healy y Tyrrell, 2011).

Además, informan más presión de tiempo, mayores demandas laborales, menor autoridad para la toma de disposiciones, menos instrucciones laborales adecuados y menos recompensas en comparación con las enfermeras de hospitales generales (Adriaenssens et al., 2011). Las enfermeras las unidades críticas de los hospitales públicos informan problemas con grandes cargas de trabajo, situaciones estresantes que involucran a pacientes y sus familiares, violencia en urgencias, falta de mejora de habilidades, bajos ingresos y relaciones difíciles dentro del equipo de enfermería. Estos problemas afectaron la salud mental y física de las enfermeras de urgencias, las relaciones familiares, la satisfacción laboral y la eficacia de su cuidado de enfermería (Yuwanich et al., 2016).

La atención de emergencia también se brinda en el sector de la atención privada, pero se sabe menos si la experiencia del estrés entre las enfermeras de urgencias es la misma que en el sector de la atención pública (Yuwanich et al., 2017).

Se sabe que las enfermeras corren el peligro de sobrellevar extenuación debido al estrés de cuidar a pacientes que tienen un dolor emocional significativo y angustia física (Guo et al., 2017). Este estudio explora el nivel de compasión que se siente por enfermeras de emergencia australianas. Se reconoce que el grado de compasión en las enfermeras que trabajan en la práctica especializada puede afectar la calidad de la atención al paciente, capacidad organizativa, retención del personal y bienestar general de las enfermeras (Pfaff y Markaki, 2017).

Las enfermeras de las unidades críticas están trabajando en primera línea entre la comunidad y el entorno hospitalario (Davis, 2012). A menudo necesitan lidiar con cargas de

pacientes complejas, turnos largos, médicos exigentes y un entorno acelerado. Las enfermeras están expuestas de forma rutinaria a los primeros y agudos etapas de la enfermedad y las lesiones y son primordiales en el trabajo crítico de reanimación de pacientes (Hunsaker et al., 2015). El trabajo de enfermería de emergencia se describe como desafiante emocional y físicamente (Shigemi et al., 1997) del cuidado y la compasión de las enfermeras, la mayoría ha explorado la fatiga y el estrés por compasión como un antecedente importante de la falta de retención de las enfermeras (Beck, 2011).

Riesgo ergonómico

Es una expresión que corresponde a las probabilidades de ser afectado por cierto escenario no deseado o desfavorable mientras un trabajador de encuentra en plena función de su jornada profesional y está restringida por los elementos de riesgo de la ergonomía (Rivera, 2020).

La ergonomía es además denominada la ciencia que trata de perfeccionar la relación que debe existir por un lado en el ambiente de trabajo, la máquina y el trabajador, conocido como también como ingeniería humana, con el propósito de ordenar los ambientes y puestos, así como la distribución del trabajo a las habilidades y restricciones de los obreros, con el objetivo de disminuir la fatiga y el estrés y con ello aumentar su capacidad laboral y la protección del obrero (MINTRA, 2015).

Las regiones más probablemente afectadas son la columna, los hombros, los codos y las manos. Algunas características individuales (p. Ej., Sexo o edad) y también algunos factores ocupacionales (p. Ej., Tipo de trabajo, posturas incómodas, trabajo duro o acelerado y movimientos estereotipados) pueden contribuir a la aparición de estos trastornos. Las posturas incómodas se definen como posturas repetitivas o aquellas que se mantienen estáticamente

durante períodos prolongados de tiempo y son capaces de causar dolor, fatiga y lesiones (Rivera, 2020).

Objetivos de la ergonomía

Hacer uso de la ergonomía se ven manifestadas en valores como: la calidad, la seguridad, la producción y robustez, en el gusto con el trabajo y en el desarrollo personal. Así mismo, Lauring y Vedder, (2015) mencionan que la finalidad de la ergonomía es obtener la eficacia en las diversas acciones ejecutadas, con una intención, obteniendo resultados deseados sin fallas y perjuicios en la individuo implicado o en otros, y sin malgastar recursos. También plantean que tiene como finalidad de dar garantía que el medio de labores esté en concordia con acciones realizadas por el individuo.

Los factores del riesgo ergonómico

El Instituto de Medicina de EE.UU. indaga y examina el motivo de las perturbaciones músculo esqueléticos, donde la gran parte de estas son multifactoriales, pues contienen elementos físicos, elementos psicosociales, distribución del trabajo, propios y socioculturales. En donde, cada una de las perturbaciones músculo esqueléticas (TME) se convierten en un resultado de la exhibición ergonómica en sus puestos de trabajo. De la misma manera, un elemento de riesgo es alguna particularidad actual en el lugar de trabajo, que esto al proceder puede provocar una reacción desagradable, dolencia o perjuicio, es lo que comenta el Instituto Nacional para la Seguridad. Los elementos acuerdo favorecen por la formación de TME Canaza, (2020) se enuncian de la siguiente manera:

Factores psicosociales: Es la exigencia del contratante bajo una inspección que se genera por inexactitud o falta de complacencia profesional y soporte psicológico-social.

Individuales: Son inherentes del individuo, edad, competencia física, gordura y nicotismo.

Factores físicos: Es la maniobra de movimientos de manera apacible, en que se hace uso de la fuerza, posición no adecuada, en movimiento o detenido, las inclinaciones invariables e iterativos. Se establece como posición correcta cuando compense cierta diferencia entre lo mecánico y lo artístico. Sin embargo, la mala posición genera gran inestabilidad de las perturbaciones músculo esqueléticos que consigue ocasionar un inmenso consumo de energía por el organismo.

Riesgo en ergonomía Ambiental.

Es la responsable de estudiar los factores medio ambientales físicos y psicosociales y como estos influyen en la realización de las labores que ejecute el trabajador (Mayo, 2016). El estudio de la percepción ergonómica ambiental constituye una consideración habitual en el diseño arquitectónico, el tipo de labor y la señalética dentro de las organizaciones (Mnacero, 2019).

Soltaninejad et al., (2021) menciona que el desarrollo de un espacio físico, existen factores a considerar, tales como: la luz; en esta tenemos al tipo de luminarias, intensidad, colores, contrastes, distribución en el espacio, tamaño, tiempos de duración y difusión que proyectan y a la necesidad a la que han sido dirigidas, en el cual interfieren al momento de percibir un ambiente agradable para el usuario, para el desarrollo de las actividades son prejuicios físicos o psicológicos. De igual forma ocurre con el sonido, combinado con el ambiente térmico que transmite en el espacio, como: la temperatura, la ventilación, la humedad y en calor que emana o se almacena en el ambiente. La ergonomía ambiental se encarga de velar por cada ambiente

de trabajo y reducir todos estos factores que contribuyen a presentar dificultad para realizar las tareas o labores diarias.

La ergonomía ambiental es el espacio relacionado al estudio de las circunstancias físicas que encierran al ser humano y que intervienen en su ocupación al efectuar las diferentes diligencias. Varias de estas peculiaridades que hallamos en el lugar de trabajo ha dañado la energía de varios trabajadores, por consiguiente, están ligadas a contusiones, conocidas como elementos de riesgo laboral y contiene particularidades físicas en su ambiente laboral. Esta parte de la ergonomía se concentra en la observación del escenario vibrante, térmico, con sonoridad y luminoso donde la atribución de los aprendizajes de esta asistencia al diseño y valoración de lugares y sitios de trabajo, con el motivo de acrecentar la ocupación, confianza y prosperidad de quienes trabajan en ellos (Araúz et al., 2021).

Ergonomía Geométrica

Se encarga de analizar la correspondencia entre situaciones geométricas del lugar de labores y la persona, revisando para el adecuado modelo del lugar de trabajo, de la contribución de información antropométrica y de las mediciones fundamentales del espacio (lugares de alcance inmejorables, elevación del plano de labores y áreas separados a las piernas) (Paira, 2020). Está centrado en el nivel de relación que muestran los individuos tanto con el mobiliario que emplean en el centro de labores, está considerado las siguientes condiciones; la carga de postura y dinámica, asimismo los asientos, mesa, dispositivo de seguridad y la relación métrica que tales consideraciones emplean las personas para desenvolverse en el centro de labores (Canales & Ramirez, 2020).

Internamente en la ergonomía geométrica se logra distinguir otras tres clasificaciones de ergonomía: Ergonomía de la posición: mediciones antropométricas, esbozos y distribución del lugar de labores, posiciones más convenientes, luego tenemos la Ergonomía Operacional: que se encarga de revisar la carga laboral, desplazamientos que se realizan, bocetos de los mandos y módulos y finalmente la Ergonomía de Seguridad: basado en el estudio de manera netamente cualitativa de características propiamente físicas de las personas para el bosquejo y diseño de los puntos de fiabilidad, protecciones, seguridades, etc. (Cerquin y Huaripata, 2020).

Ergonomía Temporal

Esta se delega el análisis de la comodidad del obrero con correspondencia al tiempo de labores: horario, turnos, duración de labores, descansos y pausas en pleno trabajo y entre otros. Todo depende de la clase de trabajo y organización de este mismo, disminuyendo o evitando fatigas físicas y mentales (Venegas y Cochachin, 2019).

La ergonomía temporal es una simple relación de término, las cuales son el trabajo, estudio y entre otros. Con el tiempo que se dedica para dicha acción, es decir, es un estudio basado en la cantidad de tiempo que se tiene en alguna actividad y como este se desarrolla ya sea de media o completa jornada, su solución básica radica en cómo repartir el tiempo en dichas jornadas para que no fuesen arduas para el operario y el trabajador, esto incluye también la distribución de tiempo como: horario de trabajo, ritmo de trabajo, descansos semanales y sobre todo vacaciones, sin embargo esto radica en cada cuanto debería seguir un tiempo de relajación implica las pausas que deberá tomar antes, durante y después del trabajo (Araúz et al., 2021).

Principales patologías relacionadas con la ergonomía del profesional de enfermería que labora en unidades críticas

Los autores Medina y Oyuela, (2020) y Venegas y Cochachin, (2019) coinciden que la lumbalgia y dorsalgia se produce por el incremento de esfuerzo y tensión en los músculos ubicados en la espalda relacionado con las condiciones de trabajo físicas, ambientales, individuales y la ausencia de diligencia de mecánica corporal que condicionan a la aparición de dolores lumbares, discomfort, ausentismo laboral, limitación de movimiento y estrés afectando la calidad de vida.

Sin embargo, Celín y Inga, (2020) y Morales et al., (2019) relacionan la aparición de estas patologías debido a que los pacientes no poseen cuerpos inertes los cuales como reflejo al momento de recibir contacto por parte de enfermería, responden con movimientos bruscos e involuntarios o existen usuarios de difícil manejo para el personal el cual genera un sobreesfuerzo para evitar accidentes, aumentando así el trauma a nivel dorsal cuando se trata de movilización o cuidado directo. También asocian la edad, el porcentaje de masa en el cuerpo (IMC), turnos de labores y aumento significativo en los pacientes, situación que se agravó por la actual pandemia de COVID-19.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral se refiere a acciones, comportamientos y resultados escalables en los que los empleados participan o logran que están vinculados y contribuyen a los objetivos de la organización (Viswesvaran y Ones, 2017).

Al optimizar la funcionalidad organizacional de las empresas, de la misma manera, acrecentará la carga de trabajo y la presión laboral de los empleados. Es por ello, que el

agotamiento laboral, que puede sobrevenir fácilmente en un entorno de alta presión, es un problema común en las organizaciones (Gong et al., 2019).

El problema del agotamiento laboral afectará el desempeño laboral y hará que disminuya, lo que provocará un agotamiento más grave, formará un círculo vicioso y, en última instancia, afectará el desempeño organizacional. El agotamiento laboral tiene muchos efectos negativos en los empleados, lo que no solo podría reducir la ocupación de trabajo y la complacencia en el trabajo, sino también aumentar el índice de absentismo / separación y entre otros. (Maslach et al., 2001). La clave para el desarrollo organizacional es reducir el desgaste laboral de los empleados y mejorar su desempeño laboral Gong et al., 2019).

Evaluación del desempeño laboral

El valor de un comportamiento dado depende del contexto. La naturaleza contextual del desempeño laboral ("Contextual" aquí se entiende en un sentido interaccionista) es la esencia de las decisiones de colocación y elección de carrera: los comportamientos que no se adaptan a las demandas de un trabajo pueden ser ideales para satisfacer las necesidades demandas de otro (Tarqui y Quintana, 2019)

El papel fundamental de la evaluación para determinar la fuerza y dirección de las relaciones entre los rasgos de personalidad y desempeño laboral. La fuente generalmente son las demandas laborales, que sirven no solo como señales para la activación de rasgos y fuentes de los efectos principales, sino también como puntos de referencia para la evaluación (Saavedra y Delgado, 2020).

Las calificaciones de desempeño también pueden verse influenciadas por el ajuste percibido con valores organizacionales, políticas, estructura y entre otros. Si evaluaciones basadas en

demandas sociales y organizacionales son precisos o justos es un tema aparte, que se considera a continuación en el contexto de la evaluación del desempeño (Tarquí y Quintana, 2019).

Dimensiones del desempeño laboral de enfermería

Las dimensiones de esta segunda dimensión fueron planeadas por el escritor Campbell, (1990) en su obra “Modelando el problema de predicción de rendimiento en aplicaciones industriales y psicología organizacional citado por (Pumachahua, 2019).

Dimensión destrezas específicas del puesto

Es la habilidad que poseen las personas para la realización las actividades individuales o técnicas del trabajo, son las labores considerados como la más importante de una institución, pues sostiene el giro de negocio de esta empresa y establece el soporte de las otras áreas de la distribución de la empresa (Pumachahua, 2019). Son destrezas que admite descifrar las habilidades de una diligencia para el cumplimiento de ciertas ocupaciones designada (Lagos, 2018). Las destrezas de los individuos de pensar, analizar, cotejar de forma variable, inferir y suministrar opiniones complejas, remediar dificultades. Estas destrezas no sólo enuncian la amplificación de sus habilidades sino también la premura de su utilidad, además encierran la facilidad de encontrar opciones válidas y útiles a un escenario o de interpretar qué realizar en el escenario de una nueva dificultad (Morales, 2021).

Dimensión comunicación oral y escrita

Es la capacidad de los individuos para explayarse y definir de manera autónoma de forma exacta su lugar laboral. Es la manera de presentarse a la empresa competentemente protegiéndola y enunciando complacencia y honestidad más allá de las contrariedades que

ocurran. Lograr involucrarse con el objetivo de la empresa y con la identidad de la misma (Pumachahua, 2019). El progreso adecuado de aptitudes cruzadas como la comunicación de forma escrita para el ambiente laborales o también de manera oral, pues establece un elemento definitivo para que una persona alcance sus objetivos (Sánchez y Silva, 2021) .

En la comunicación oral y escrita se debe de tener presente la existencia de habilidades comunicativas, que engloban la planificación de la comunicación, la habilidad de empezar el argumento, aumentarlo, cambiarlo y terminarlo y es por eso que se hace uso también de la comunicación no verbal, la cual abarca desde la mirada, así también características ajenas más “encubiertos” como el área entre el receptor y el emisor o la inclinación corporal (pose o movimiento) (Palau et al., 2017).

Dimensión mantenimiento de la disciplina personal

Es el grado donde las personas evaden las direcciones negativas, así como pasa con el ausentismo prolongado, el dispendio de bebidas, por consiguiente, la transgresión de las reglas. Así también, los indicadores que se realizan, se ejecutan con el propósito de calcular la conducta de los métodos de producción, que son utilizados para el acatamiento de las metas explícitas en el método de trabajo habitualmente elaborado cada año (Pumachahua, 2019).

La disciplina es la facultad de proceder sistemática y de forma perseverante para lograr un fin. Requiere un precepto y una dirección para conseguir de manera fugaz las metas anheladas, tolerando la contrariedad que esto origina. La necesidad primordial para obtener este coste es la auto pretensión; lo que significa la facultad de solicitar de un valor adicional para ir creando los sucesos de excelente modo (Castillo. et al., 2017). Los principales recursos para conservar el orden son: el buen modelo y el incentivo, los que saben enaltecer ante los otros el

acatamiento del compromiso con el objetivo de pulir y enaltecer las excelentes características del temple (Gong et al., 2019).

Dimensión esfuerzo demostrado

Es la firmeza del compromiso que hace un colaborador, la perseverancia del trabajo adicional en el momento que es solicitada, el empuje de atrevimiento para efectuar las acciones en situaciones sorprendentes. Cortés Jiménez (2016) indica que las habilidades aprendidas en los trabajadores, cumplimiento cargos vitales, que repercuten en las diversas destrezas asimiladas, cooperando para optimizar las amistades con los otros, el discernimiento competente (Pumachahua, 2019).

El esfuerzo demostrado se visualiza a través de las acciones que realizan los individuos en beneficio de sus labores, tales actividades o actos están íntimamente relacionados con el comportamiento, modos de responder ante los problemas y quejas que se presentan en el centro de labores, esto, lo visualizan con mayor cercanía los usuarios que demandan de los servicios, por tanto, es importante cuidar la imagen que proyecta la institución (Castillo. et al., 2017).

Dimensión trabajo en equipo

Es el nivel de colaboración que manifiestan los obreros con sus pares, asistiendo así para lograr solucionar problemas que alcancen surgir, además de lograr las metas del grupo y opera como tipo para los trabajadores y para el grupo. Es transcendental instituir la finalidad, siendo así parte de las habilidades primordiales para el empuje a los colaboradores para cumplir sus responsabilidades de manera más comprometida, tales miras deben calcularse, ser factibles y

simolicen un desafío para los trabajadores. Estas metas deben estar planteadas efectuando el lapso de tiempo, para el beneficio de la complacencia de los propios trabajadores, conservar el incentivo de los colaboradores es ineludible alcanzar la tolerancia del trabajo en sí mismo de la labor que cumple (Pumachahua, 2019).

El trabajo en equipo eficaz, junto con procesos de atención fiables, es esencial para la prestación constante de una atención de alta calidad (Leonard y Frankel, 2016). El acuerdo sobre el trabajo en equipo eficaz se centra en los conceptos de fluidez de los procedimientos, esfuerzo unificado, comunicación clara y actitud positiva del equipo (Paige et al., 2021). El trabajo en equipo, está vinculado al concepto de sinergia, los conceptos presentados por muchos autores se centraron en la formación de equipos y han proporcionado algunas ideas para mejorar la cooperación del equipo, las interacciones y el liderazgo en el equipo (Mohammed y Al-Juboury, 2020).

La dimensión supervisión y liderazgo

Es la capacidad de incidir en el rendimiento de los colaboradores de menor jerarquía, a través del proceso interactivo e impersonal frente a frente y la incidencia para el alcance de cada uno de las metas de la organización. La capacidad de liderar es la forma de incidir, el arte o los procesos para lograr influir en los individuos para que estos a través del esfuerzo y la predisposición y entusiasmo cumplan con las metas establecidas en los equipos. Donde los individuos tienen que visualizar el aliento para el desarrollo de un trabajo celoso y confiable, no solo en la predisposición para cumplir con las labores (Pumachahua, 2019).

El coaching de supervisión y la retroalimentación del desempeño son comportamientos fundamentales de los líderes que dan soporte a las organizaciones a crear una ventaja

competidora. Para los empleados, la retroalimentación del desempeño les permite alcanzar un mayor nivel de comprensión de los requisitos de su trabajo y mejora sus conocimientos y destrezas para cumplir con las labores de manera efectiva (Lee et al., 2019). Por supuesto, hay una variedad de factores que dan forma a la motivación y las actitudes, incluidos factores externos (p. ej., culturas y políticas organizacionales) (Parker et al., 2017) y factores internos (p. ej., pasión por el trabajo y empoderamiento personal) (McAllister et al., 2017). Nos enfocamos en el entrenamiento de supervisión y la retroalimentación de desempeño en particular porque, en el contexto del desarrollo de los empleados (Lee et al., 2019).

La dimensión gestión y administración

Es concerniente a cada una de las acciones que pronuncia la unidad, asimismo de la distribución de los colaboradores y cada quien con sus habilidades, que también admite la revisión y adelanto, favorecen conjuntamente con las diversas formas de facilidad a problemas que obstaculizan el acatamiento de los objetivos, así también del intervención a analizar los entradas y salidas de dinero en la empresa, extendiendo y beneficiando a cada colaborador, asimismo de la etapa de recaudo de ingresos adicionales y comerciando con otras áreas de la empresa (Pumachahua, 2019).

El manejo de los recursos de los individuos es fundamental para las empresas; es por ello que en los últimos años se ha transformado en uno de los elementos esenciales de los manejos corporativos, su incidencia tiene trascendencia no sólo para la parte interna de la empresa, porque además de propagarse al entorno general. El personal de una sociedad, no solo es observado como bien humano o capital; sino también, es observado como aptitud humana dispuesto de ser fomentado en favor del manejo empresarial profesional (Armijos et al., 2019).

Comparar los estilos de liderazgo con un modelo general de recursos laborales y demandas laborales brindaría una mejor perspectiva sobre cómo funcionan e interactúan estas características laborales para afectar los resultados laborales de los empleados. Teniendo en cuenta las preocupaciones sobre la distinción entre el agotamiento y el compromiso (Lee et al., 2019). Con la aplicación de este conocimiento basado en las características generales de estos estilos de liderazgo, los profesionales enfrentaron dificultades para implementar los hallazgos (Anderson y Sun, 2017).

Definición conceptual

Riesgo ergonómico: La ergonomía es el grupo de aprendizajes de nivel interdisciplinario utilizados para el ordenamiento de los bienes, métodos y ambientes compuestos a las restricciones y particularidades de sus beneficiarios, perfeccionando la energía, protección y seguridad (José et al., 2020).

Desempeño laboral: El desempeño es la base principal para desplegar la certeza y triunfo de una empresa, por tal motivo está presente en total beneficio para los encargados de recursos humanos, en los modelos que admitan no solo calcularlo sino además optimizarlo. De esta manera, la destreza de los colaboradores son labores o conductas vistas en cada colaborador que son distinguidos para los fines de la empresa y pueden ser manejados en métodos de las aptitudes de cada persona y su grado de aporte a la compañía. Esta destreza laboral se puede considerar exitosa o no, de acuerdo a un sinfín de particularidades que se exteriorizan por medio de la actitud de cada colaborador (Saavedra y Delgado, 2020).

Profesionales de enfermería: Los enfermeros cuya finalidad es la protección, es la parte substancial de la enfermería, el cual está formado por labores interpersonales encaminadas a

salvaguardar, optimizar y salvar a los paciente que requieran de cuidado y atención, es por ello que, como la atención alcanza una extensión insondable que va más allá del conocimiento de métodos, de planear una vigilancia o de tomar un turno; es residir ahí con el paciente, es intervenir en sus emociones, alteraciones; es custodiar, es dar soporte y conservar un trato afectuoso y seguro con las individuos que se cruzan en su adiestramiento profesional (Yallercco y Umire, 2020).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

La investigación fue realizada en el servicio de unidad crítica de un hospital de EsSalud de Tarapoto. Esta institución es una entidad pública descentralizada, con personería jurídica de derecho público interno, anexo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que pertenece a la región San Martín. Atiende a una población de 78 239. Además, cuenta con diversos servicios como son: Hospitalización medicina, pediatría, cirugía, ginecología, pediátricos, emergencia, central de esterilización, resonancia magnética, ambientes de laboratorio, salas de rayos X, tiene consultorios externos para la atención diferencia de pacientes, pacientes, de igual manera, Unidad de Cuidados Intensivos Covid y no Covid y de cuidados críticos, donde se brinda cuidados especializados, actualmente cuenta con 20 profesionales de salud, entre ellos 10 enfermeros y 10 técnicos.

Población y muestra

Población

La población está conformada por 20 profesionales en enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.

Muestra

El tamaño de la muestra está supeditado de que vislumbremos el fenómeno bajo investigación (casos idóneos y oportunos). La muestra se establece según al escenario. Empieza con una muestra primaria que puede aumentar (Hernández & Mendoza, 2018). Y al ser una pequeña población, la muestra será agrupada por los 20 profesionales en enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.

Criterios de inclusión Enfermeros

de unidades críticas

Enfermeros de todas las edades.

Enfermeros con contrato vigente al momento de la aplicación del instrumento

Criterios de exclusión.

Personal técnico de enfermería

Médicos cirujanos de todas las áreas

Estudiantes de enfermería

Tipo y diseño de investigación

La investigación se basa en un enfoque cuantitativo y con ello a la colección y el estudio de datos; el diseño fue no experimental porque se efectuó sin maniobrar adrede las variables. Se fundamenta esencialmente en la investigación de fenómenos tal y como se muestran en su escenario natural para luego examinarlas. El tipo de estudio es correlacional porque intenta examinar la correspondencia entre variables que forman parte en el fenómeno, no intenta formar causa - efecto en la correspondencia, tan sólo una representación de ésta, con corte transversal ya que la data se recopilará en un tiempo único (Hernández & Mendoza, 2018).

Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre riesgo ergonómico y el desempeño laboral en enfermeros de las unidades críticas, de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.

Hi: Existe relación significativa entre riesgo ergonómico y el desempeño laboral en enfermeros de las unidades críticas, de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.

Identificación de variables

Variable 1. Riesgo ergonómico

Variable 2: Desempeño laboral

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Riesgo ergonómico	En referencia al riesgo ergonómico, es una expresión que posee una fuerte relación con las posibilidades de ser dañado por algún entorno no deseado u hostil mientras se encuentra cumpliendo con su faena de trabajo. siendo condicionado por posibles riesgos relacionados a la ergonomía (Rivera, 2020).	El riesgo ergonómico será medido a través de la ergonomía temporal, la ergonomía ambiental, y la ergonomía geométrica a través de un listado de cuestionamientos tipo Likert, para determinar el nivel se empleará el baremo: - Bueno=26 a 60 - Regular = 61 a 94 - Malo = 95 a 130.	Ergonomía ambiental	Temperatura	Ordinal
				Ventilación	
				Iluminación	
				Ruido Espacio	
				Señalización	
				Confort	
			Ergonomía geométrica	Movimientos repetitivos	
				Aplicación de fuerza	
				Posturas forzadas	
				Trabajo de pie prolongado	
			Ergonomía temporal	Turnos	
				Organización de trabajo	
				Conflictos interpersonales	
				Demanda laboral	
				Recursos humanos y materiales insuficientes	
Desempeño del Personal	Se describe como aquellas labores, conductas y consecuencias adaptables en los que los trabajadores toman parte o logran su vinculación, contribuyendo en la visión y de la misma forma en la misión de la compañía en la que laboran (Viswesvaran & Ones, 2017).	El desempeño laboral es entendido como la consecuencia de la eficacia de las tareas, comunicación, esfuerzo, disciplina, ejecución de tareas y la gestión que será medido a través de un cuestionario. para determinar el nivel se empleará el baremo: - Bueno=19 a 43 - Regular=44 a 69 - Malo =70 a 95.	Eficacia en las tareas	Eficacia en las tareas específicas	Ordinal
				Eficacia en las tareas generales	
			Comunicación	Efectividad en las comunicaciones orales	
				Efectividad en las comunicaciones escritas	
			Esfuerzo	Esfuerzo demostrado en acabar las tareas	
				Esfuerzo demostrado en cumplir con los compromisos asumidos	
			Disciplina	Disciplina personal sostenida	
				Conducta ordenada en el trabajo	
			Ejecución de tareas	Capacidad para ejecutar tareas sustantivas	
				Capacidad para ejecutar técnicas de trabajo	
			Gestión	Conducta dirigida en la utilización eficiente de los recursos	
Conducta dirigida en la solución de problemas.					

Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, con la finalidad de recopilar datos, para establecer la correspondencia entre las variables de la actual tesis.

Intrumentos de recoleccion de datos

Instrumentos que se van perfeccionando y nivelando gradualmente. La recolección está enfocada a suministrar de un mayor alcance de las experiencias de las personas (Hernández & Mendoza, 2018). El instrumento corresponde al cuestionario, con preguntas cerradas de acuerdo a la escala Likert.

Proceso de recolección de datos

El proceso inicial es la recogida de la data, los investigadores solicitaron el permiso respectivo de la Dirección de Unidades Críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021, y se efectuarán las reuniones con el personal de salud del área: enfermeras de los servicios unidades críticas y enfermeras jefes del Departamento de Enfermería. Antes a la recogida de la data, se requerirá la aprobación informada de los enfermeros sobre su colaboración en la investigación, además se requerirá que coloquen una firma en un acta de compromiso. El recojo de la data se efectuará personalmente a los enfermeros en cada turno de trabajo, de lunes a viernes en los horarios de turno mañana. A todos los colaboradores se le expondrá la razón del estudio y se les suministrará un espacio de tiempo de 20 minutos para que logren dar respuesta a cada pregunta planeadas, consecutivamente se almacenarán los instrumentos, pasando por una validación de las consultas que pasan a ser validadas. La recogida de la data para la lista de chequeo se ejecutará en las diligencias cotidianas, es así que las investigadoras se proyectarán por turnos rotativos para lograr prestar atención a los movimientos de las enfermeras en un periodo de tiempo de 40 minutos, sin que las enfermeras sientan que son analizadas.

Procesamiento y análisis de datos

Para procesar los datos que permitan hacer el análisis se utilizaron las técnicas estadísticas conforme dos procedimientos básicos:

- **Procesamiento descriptivo:** Con el uso de la media aritmética y la desviación estándar de datos tanto de las calificaciones de la de riesgo ergonómico y desempeño laboral.

$$\text{Media}(X) = \frac{\sum_{j=1}^n X_j}{n}$$

$$\frac{\sum_{j=1}^n X_j}{n}$$

X = Media aritmética

Σ = Sumatoria de los puntajes sobre la cantidad de datos **N**
= cantidad de datos

Los datos recolectados siguieron el siguiente tratamiento estadístico:

- Hipótesis estadística:

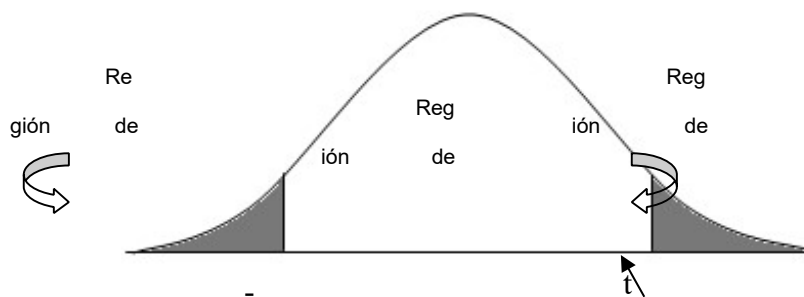
$H_0: \rho = 0$ No existe relación entre el riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021

$H_1: \rho \neq 0$ Existe relación entre el riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021

Donde:

ρ : Es el grado de correlación que existe entre el riesgo ergonómico y desempeño laboral.

- Se establecerá un nivel de confianza para la investigación del 95%, es decir un error estadístico del 5% (α).
- La hipótesis fue contrastada mediante el estadístico de prueba correspondiente a la distribución t – Student y para la utilización de este estadístico se calculó el coeficiente de correlación de Pearson. La prueba t fue bilateral, tal como se muestra en la curva de Gauss.



Cuya fórmula es la siguiente:

$$t_c = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \quad \text{Con } (n-2) \text{ grados de libertad,}$$

Donde:

t_c : Valor calculado, producto de desarrollar la fórmula. n :

Tamaño de muestra.

r_s : Correlación el riesgo ergonómico y desempeño laboral.

$$r_s = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

- Se tomó la decisión estadística según los siguientes criterios:

- Si $t_c \leq t_{\alpha}$ ó $t_c \leq -t_{\alpha}$, se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis de investigación H_1 , lo cual implica que existe correlación significativa entre el riesgo ergonómico y desempeño laboral.

- Si $-t_{\alpha} < t_c < t_{\alpha}$, se acepta la hipótesis H_0 , lo cual implica que no existe correlación entre el riesgo ergonómico y desempeño laboral.

- Se analizará el coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles criterios:

Niveles criterios	Estimación
Correlación negativa perfecta	- 1.00
Correlación negativa muy fuerte	- 0.90
Correlación negativa considerable	- 0.75
Correlación negativa media	- 0.50
Correlación negativa débil	- 0.10
No existe correlación alguna entre variables	0.00
Correlación positiva débil	+ 0.10
Correlación positiva media	+ 0.50
Correlación positiva considerable	+0.75
Correlación positiva muy fuerte	+0.90
Correlación positiva perfecta	+1.00

Presentación de los resultados: Los resultados serán presentados a través de tablas de frecuencia y porcentaje, en cumplimiento de los objetivos. Por otro lado, se presentarán los resultados inferenciales para dar cumplimiento a los objetivos correlacionales, donde se realizará la correlación de las variables y las dimensiones, que serán presentados en tablas de doble entrada.

Consideraciones éticas

Se consideró el permiso otorgado por la institución, así también la aprobación entendida de la persona dentro de la investigación, avisándole que es de totalmente anónimo y personal,

expresándole que lo conseguido será solamente para fines de la investigación. Para el desarrollo de esta investigación se tendrá en cuenta las consideraciones éticas siguientes:

- Autonomía: Las(os) enfermeras(os) asumirán el derecho de decidir formar parte o no de la investigación, dando su aprobación.
- Justicia: Cumplimiento este principio a través del respeto y bien común para todos los involucrados en la investigación.
- Beneficencia: La investigación tiene como obligación evitar o mitigar el daño, de hacer el bien o beneficiar, de apoyar más allá de los intereses privados, es decir, de ajustarse al mejor beneficio posible para los enfermeros.
- No maleficencia. La presente no busca perjudicar innecesariamente a los involucrados. Por ello se cuenta con el consentimiento informado posterior a la información del objetivo del estudio.

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

N.º	Actividades	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
1	Aprobación de anteproyecto	x					
2	Reelaboración de proyecto		x				
3	Ampliación del marco teórico		x				
4	Preparación instrumento de recolección de datos			x	x		
5	Aplicación del instrumento				x	x	
6	Sistematización de información					x	
7	Análisis e interpretación					x	
8	Redacción del borrador						
9	Revisión y críticas						
10	Redacción final						x
11	Presentación						x
12	Sustentación						x

Presupuesto

Rubros	Cantidad de recursos	Dedicación horas/ meses	Costo s/ hora	Costo s/ mes	Tiempo en el proyecto/ meses	subtotal
Investigadores	2	120				
Encuestadores	2	3				
Asesoría	1	10	100,00	1000,00	6	6,000
Total						6,000
PC, Laptop	2					
Impresoras	1					200,00
Papelería	500,00					50,00
Insumos						
móvil						

Internet						
Bibliografía						200,00
Fotocopias	500,00		0,10			50,00
Servicios técnicos	2		50,00			50,00
Alimentación	2	6	10,00	60,00	6	360,00
Movilización	2	12	10,00	120,00	6	720,00
TOTAL						7,630

Referencias

- Adriaenssens, J., De Gucht, V., Van Der, M., & Maes, S. (2011). Exploring the burden of emergency care: predictors of stress-health outcomes in emergency nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 67(6), 1317–1328. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05599.x>
- Anandan, C., Cipriani, M., Laughlin, R., Niu, Z., & Milone, M. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *European Journal of Neurology*, 25(2), 417–419. <https://doi.org/10.1111/ene.13528>
- Anderson, M., & Sun, P. (2017). Reviewing Leadership Styles: Overlaps and the Need for a New ‘Full-Range’ Theory. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76–96. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12082>
- Araúz, E., Mojica, C., Zurdo, L., & Gómez, E. (2021). Estudio de factores de riesgos ergonómicos presentes en la educación a distancia. *Revista de Iniciación Científica*, 7(5), 1–9. <https://doi.org/10.33412/rev-ric.v7.0.3255>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Management of Human Resources. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Beck, C. (2011). Secondary Traumatic Stress in Nurses: A Systematic Review. *Archives of Psychiatric Nursing*, 25(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2010.05.005>
- Bravo, V. P., & Espinoza, J. (2016). Factores de Riesgo Ergonómico en Personal de Atención Hospitalaria en Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 150–153. <https://doi.org/10.4067/S071824492016000300150>

- Camargo, Y. (2019). *Desordenes musculoesqueléticos asociados a los factores de riesgo ergonómicos en los profesionales de enfermería de servicios asistenciales* [Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A].
[https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/1667/Desordenes musculoesqueleticos asociados a los factores de riesgo ergonomicos en los profesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/1667/Desordenes%20musculosqueleticos%20asociados%20a%20los%20factores%20de%20riesgo%20ergonomicos%20en%20los%20profesionales.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Canales, V., & Ramirez, A. (2020). *Relación de la ergonomía con la productividad del área de operaciones de call center GSS, Lima 2020* [Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/607730d8-e8ac-4a96-b50a-0239cf30276b>
- Canaza, J. (2020). *Riesgos ergonómicos en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un instituto nacional de Lima, 2020* [Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3307>
- Castillo., J., Rodríguez, L., & Villarreyna, P. (2017). *Estrategias para el fortalecimiento de la disciplina positiva* [Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua].
<https://repositorio.unan.edu.ni/7544/1/18191.pdf>
- Castro, A. (2017). Riesgos ergonómicos en enfermeros de un hospital de San Juan de Lurigancho, Lima - Perú. *Revista Ciencia y Arte de Enfermería*, 2(2), 12–18.
<https://doi.org/10.24314/rcae.2017.v2n2.03>
- Celín, F., & Inga, D. (2020). Riesgos ostemusculosqueléticos a los que se expone el personal de enfermería en el manejo de pacientes críticos. *Universidad Internacional SEK*, 1(1), 1.6.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4145>

- Cerquin, Y., & Huaripata, C. (2020). *La auditoría operativa y su incidencia en la prevención de riesgos ergonómicos en la empresa Retos J y L servicios integrales S.R.L., sector de construcción civil, Cajamarca 2019* [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1549>
- Copanitsanou, P., Fotos, N., & Brokalaki, H. (2017). Effects of work environment on patient and nurse outcomes. *British Journal of Nursing*, 26(3), 172–176. <https://doi.org/10.12968/bjon.2017.26.3.172>
- Cucchi, N. (2018). *Riesgos ergonómicos y los trastornos musculo esqueléticos en el personal de enfermería que labora en la MICRORED PACHACUTEC – Red Ventanilla-DIRESA CALLAO, 2017* [Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2876>
- Davis, C. (2012). Health care for homeless people: the role of emergency nurses. *Emergency Nurse*, 20(2), 24–27. <https://doi.org/10.7748/en2012.05.20.2.24.c9104>
- Diario República. (2019, May). Cerca de un millón de trabajadores en Perú sufre lumbalgia. *La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/495417-cerca-de-un-millon-de-trabajadores-enperu-sufre-lumbalgia/>
- Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973–1987. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>

- Guo, Y., Lam, L., Luo, Y., Plummer, V., Cross, W., Li, H., Yin, Y., & Zhang, J. (2017). Female nurses' burnout symptoms: No association with the Hypothalamic-pituitary-thyroid (HPT) axis. *Psychoneuroendocrinology*, *77*, 47–50. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2016.11.020>
- Healy, S., & Tyrrell, M. (2011). Stress in emergency departments: experiences of nurses and doctors. *Emergency Nurse*, *19*(4), 31–37. <https://doi.org/10.7748/en2011.07.19.4.31.c8611>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C. V.
- Hérrera, M., & Huanchaco, M. (2018). *Riesgos ergonómicos de los profesionales de enfermería en el Servicio de Gastroenterología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2018* [Universidad Cayetano Heredia]. <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3870>
- Huang, X., Wang, L., Dong, X., Li, B., & Wan, Q. (2021). Effects of nursing work environment on work-related outcomes among psychiatric nurses: A mediating model. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, *28*(2), 186–196. <https://doi.org/10.1111/jpm.12665>
- Hunsaker, S., Chen, H., Maughan, D., & Heaston, S. (2015). Factors That Influence the Development of Compassion Fatigue, Burnout, and Compassion Satisfaction in Emergency Department Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, *47*(2), 186–194. <https://doi.org/10.1111/jnu.12122>
- José, B., Roberto, E., & Velásquez, Z. (2020). *La ergonomía y su aplicación a la seguridad y salud en el trabajo* [Universidad Ces Facultad de Medicina]. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5457/1140828536_2021.pdf;jsessionid=758A90B9A702C48AB032D61BD07A6D36?sequence=1
- La Rosa, L. (2018, February 14). Decana del Colegio de Enfermeros: “En el Perú hay 12

enfermeras por cada 10 mil habitantes.” *Diario El Correo*.
<https://diariocorreo.pe/peru/decana-del-colegio-de-enfermeros-en-el-peru-hay-12enfermeras-por-cada-10-mil-habitantes-803109/#:~:text=En el Perú no se,mil están ejerciendo su trabajo.>

Lagos, L. (2018). *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera andahuasi S.A.A., 2018* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2625/TESIS ACT. PARAF. - LESLIE ANGGIE LAGOS CHAVEZ %281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2625/TESIS%20ACT.%20PARAF.%20LESLIE%20ANGGIE%20LAGOS%20CHAVEZ%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lauring, W., & Vedder, J. (2015). Ergonomia. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. *Universidade Estadual Do Maranhão, 1(29), 56*.
<http://www.luzimarteixeira.com.br/wpcontent/uploads/2010/07/o-que-e-ergonomia.pdf>

Lee, M., Idris, M., & Tuckey, M. (2019). Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement, and turnover intention. *Human Resource Development International, 22(3), 257–282*.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1530170>

Leonard, M., & Frankel, A. (2016). Role of Effective Teamwork and Communication in Delivering Safe, High-Quality Care. *Mount Sinai Journal of Medicine: A Journal of Translational and Personalized Medicine, 78(6), 820–826*.
<https://doi.org/10.1002/msj.20295>

Llamo, Y., & Palomino, H. (2017). *Riesgo ergonómico en las licenciadas de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2016* [Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4117>

- Mango, A., & Mendocilla, E. (2019). *Factores demográficos y laborales relacionados con el riesgo ergonómico. Personal de enfermería Servicio centro quirúrgico, hospital regional Honorio Delgado, Arequipa - 2018* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://190.119.145.154/handle/UNSA/9928>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mayo, L. (2016). *Evaluación de factores ergonómicos y estrés laboral en trabajadoras de una residencia geriátrica. Propuestas de medidas de prevención* [Universidad Pública de Navarra]. <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/handle/2454/20246>
- McAllister, C., Harris, J., Hochwarter, W., Perrewé, P., & Ferris, G. (2017). Got Resources? A Multi-Sample Constructive Replication of Perceived Resource Availability's Role in Work Passion–Job Outcomes Relationships. *Journal of Business and Psychology*, 32(2), 147–164. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9441-1>
- Medina, S., & Oyuela, E. (2020). Factores de riesgo de lumbalgia en personal de enfermería, hospital Militar Central, Honduras. *Facultad de Ciencias Médicas*, 4(1).
<http://www.bvs.hn/RFCM/pdf/2020/pdf/RFCMVol17-1-2020-3.pdf>
- Mendoza, J. (2018). *Riesgo ergonómico y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20994#:~:text=Por lo que se concluye,indica una correlación positiva alta>
- MINTRA, (Ministerio del trabajo). (2015). *Guía básica de autodiagnóstico en ergonomía*.

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SST/INTERES/guia_autodiagnostico_oficinas_virtual.pdf

Mnacero, G. (2019). *Evaluación de factores ergonómicos-ambientales para la satisfacción laboral del área de imágenes: Hospital Luis Vernaza* [Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. <http://181.39.139.68:8080/bitstream/handle/123456789/35/EVALUACION-DE-FACTORES-ERGONOMICOS-AMBIENTALES-PARA-LA-SATISFACCION-LABORAL-DEL-AREA-DE-IMAGENES-HOSPITAL-LUIS-VERNAZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mohammed, M. S., & Al-Juboury, M. E. (2020). Role of Profound Knowledge in Improving the Performance of Teamwork - A Case Study on Al – Fahad Company Ltd for Mine Survey and Clearance. *TANMIYAT AL-RAFIDAIN*, 39(128), 87–108. <https://doi.org/10.33899/tanra.2020.167370>

Morales, O. (2021). *Habilidades blandas como estrategia para mejorar la comunicación organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019* [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8696>

Morales, X., Correa, G., Morales, M., & Almachi, G. (2019). Evaluación ergonómica en personal de emergencia, neurología y traumatología en un hospital de tercer nivel. *Revista Médica-Científica CAMbios*, 18(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.36015/cambios.v18.n1.2019.381>

Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O., Thienthong, H., & Poghosyan, L. (2017). Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International Nursing Review*, 64(1), 91–98. <https://doi.org/10.1111/inr.12342>

- OMS. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Organización Mundial de La Salud.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- OMS. (2018). *Protección de la salud de los trabajadores*. Organización Mundial de La Salud.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Paige, J., Garbee, D., Bonanno, L., & Kerdolff, K. (2021). Qualitative Analysis of Effective Teamwork in the Operating Room (OR). *Journal of Surgical Education*, 78(3), 967–979.
<https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2020.09.019>
- Paira, B. (2020). *La ergonomía desde la percepción de los trabajadores en el área administrativa del Hospital Regional del Cusco-2020*. Universidad Andina del Cusco.
- Palau, A., Solé, M., & Sayós, R. (2017). *Capacidad comunicativa: Indicaciones para la incorporación de esta competencia genérica al plan docente de las asignaturas de grado de gestión y administración pública* [Universitat de Barcelona].
<http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/114408>
- Parker, S., Van den Broeck, A., & Holman, D. (2017). Work Design Influences: A Synthesis of Multilevel Factors that Affect the Design of Jobs. *Academy of Management Annals*, 11(1), 267–308. <https://doi.org/10.5465/annals.2014.0054>
- Pfaff, K., & Markaki, A. (2017). Compassionate collaborative care: an integrative review of quality indicators in end-of-life care. *BMC Palliative Care*, 16(1), 65.
<https://doi.org/10.1186/s12904-017-0246-4>
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723–1732.

<https://doi.org/10.1111/jonm.13305>

Pumachahua, J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas de consultoría y supervisión caso: empresa de consultoría y supervisión S.A.C. en la ciudad de Lima, año 2018* [Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/734>

Rivera, J. (2020). *Riesgo Ergonómico en el personal de enfermería en el Hospital Huacho-2018* [Universidad San Pedro]. <http://200.48.38.121/handle/USANPEDRO/14976>

Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Job satisfaction in administrative management. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510–1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Sánchez, J., & Silva, A. (2021). Construcción de una escala de autoeficacia para comunicación oral y escrita dentro de entornos laborales en futuros egresados. *Diversitas*, 17(1). <https://doi.org/10.15332/22563067.6546>

Sfantou, D., Laliotis, A., Patelarou, A., Sifaki- Pistolla, D., Matalliotakis, M., & Patelarou, E. (2017). Importance of Leadership Style towards Quality of Care Measures in Healthcare Settings: A Systematic Review. *Healthcare*, 5(4), 73. <https://doi.org/10.3390/healthcare5040073>

Shigemi, J., Mino, Y., Tsuda, T., Babazono, A., & Aoyama, H. (1997). The Relationship between Job Stress and Mental Health at Work. *Industrial Health*, 35(1), 29–35. <https://doi.org/10.2486/indhealth.35.29>

Soltaninejad, M., Babaei, A., Poursadeqiyan, M., & Feiz Arefi, M. (2021). Ergonomics factors influencing school education during the COVID-19 pandemic: A literature review. *Work*,

68(1), 69–75. <https://doi.org/10.3233/WOR-203355>

- Sopla, V., & Gonzales, E. (2018). Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan, Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol Utcubamba, Amazonas 2017. *Revista Científica de Ciencias y Humanidades UNTRM*, 1(2), 69–74. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20182.336>
- Tantajulca, J., & Santamaría, D. (2019). *Factores de riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Vitarte, Lima 2019*. Universidad Peruana Unión.
- Tarqui, C., & Quintana, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Venegas, C., & Cochachin, J. (2019). Level of knowledge on ergonomic risk in relation to symptoms of musculoskeletal disorders in health personnel. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(2). <https://doi.org/1132-6255>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2017). Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection. In *The Blackwell Handbook of Personnel Selection* (pp. 354–375). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch16>
- Yallercco, L., & Umire, Y. (2020). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 13(1), 32–36. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>
- Yuwanich, N., Akhavan, S., Nantsupawat, W., & Martin, L. (2017). Experiences of Occupational Stress among Emergency Nurses at Private Hospitals in Bangkok, Thailand. *Open Journal of Nursing*, 07(06), 657–670. <https://doi.org/10.4236/ojn.2017.76049>

Yuwanich, N., Sandmark, H., & Akhavan, S. (2016). Emergency department nurses' experiences of occupational stress: A qualitative study from a public hospital in Bangkok, Thailand. *Work*, 53(4), 885–897. <https://doi.org/10.3233/WOR-152181>

Apéndice

Apéndice A. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de riesgo ergonómico

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y elija una de las opciones, la que sea la más adecuada para Usted, eligiendo del 1 a 5, que pertenece a su respuesta. Igualmente, debe marcar con un aspa la opción elegida.

También, no hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se pide honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

En conclusión, la respuesta que indique es totalmente discreta y se guardará privacidad y marque todos los ítems.

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

Datos generales:

1. Edad:

2. Sexo: a) Masculino (...) b). Femenino (...)

3. Ocupación: a) Licenciada en enfermería (...) b) Técnica de enfermería (...)

N°	Pregunta	Escala				
		1	2	3	4	5
Eficiencia en las tareas						
1	¿La temperatura en el ambiente de trabajo es inadecuada?					
2	¿Hay variaciones de la temperatura ambiental con frecuencia?					
3	¿No hay una buena ventilación en todos los ambientes de trabajo?					
4	¿Percibe olores desagradables con frecuencia?					
5	¿Cuenta con insuficiente iluminación para realizar sus actividades en el horario diurno?					
6	¿Cuenta con insuficiente iluminación para realizar sus actividades en el horario nocturno?					
7	¿Hay ruidos fuertes con frecuencia en su ambiente de trabajo?					
8	¿Le molesta los ruidos que percibe en su ambiente de trabajo?					
9	¿Todos los espacios donde trabaja son inadecuados?					

10	¿Las zonas de tránsito como pasillos, corredores están siempre con obstáculos como por ej. Camillas, sillas de ruedas, coches de curaciones, etc.?					
11	¿Ha sufrido caídas durante su jornada de trabajo?					
12	¿Los ambientes de trabajo cuentan con una mala señalización?					
13	¿No identifica con facilidad las señalizaciones de vías de escape?					
14	¿Se siente incómoda(o) en el servicio que se encuentra laborando?					
Ergonomía Geométrica						
15	¿Realiza movimientos repetitivos de más de 2 horas durante su jornada de trabajo como agacharse, inclinarse, rotar muñeca?					
16	¿Levanta con frecuencia peso mayor de 15 Kg durante su jornada de trabajo?					
17	Adopta con frecuencia posturas forzadas durante su turno de trabajo como: hipertensiones, hiperflexiones y/o hiperrotaciones en distintas partes de su cuerpo?					
18	¿En el desarrollo de sus actividades, permanecer de pie por largos períodos?					
Ergonomía Temporal		1	2	3	4	5
19	En su actividad diaria, ¿Realiza más de una jornada laboral, como: cambios de turno?					
20	¿En su jornada laboral usted no se organiza para realizar sus tareas?					
21	En las relaciones de su equipo de trabajo ¿Se observan constantemente conflictos interpersonales?					
22	¿En su jornada laboral está expuesto a situaciones que impliquen agresión verbal como insultos, amenazas, intimidación, y otros?					
23	¿El incumplimiento de las demandas laborales, lo predisponen a desarrollar estrés laboral?					
24	¿Ha sufrido cuadros de ansiedad y depresión, por las demandas laborales?					
25	¿La Institución, ¿Le limita de materiales necesarios para su trabajo?					
26	¿En la institución ¿Le falta motivación o reconocimiento por su desarrollo Profesional?					

Fuente: (Tantajulca & Santamaría, 2019)

Cuestionario de desempeño laboral

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y elija una de las opciones, la que sea la más adecuada para Usted, eligiendo del 1 a 5, que pertenece a su respuesta. Igualmente, debe marcar con un aspa la opción elegida.

También, no hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se pide honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

En conclusión, la respuesta que indique es totalmente discreta y se guardará privacidad y marque todos los ítems.

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

Datos generales:

1. Edad:
2. Sexo: a) Masculino (...) b). Femenino (...)
3. Ocupación: a) Licenciada en enfermería (...) b) Técnica de enfermería (...)
- 4.- En su institución ¿Recibió capacitación sobre prevención de riesgos ergonómicos? a) si (...) b). no (...)

N°	Pregunta	Escala				
		1	2	3	4	5
Eficiencia en las tareas						
1	¿Usted logra realizar con eficacia las tareas específicas encomendadas?					
2	¿Usted logra realizar con eficacia las tareas generales?					
3	¿Cree que sus compañeros realizan sus tareas con eficiencia?					
4	¿Cree que los jefes realizan sus tareas con eficiencia?					
Comunicación oral y escrita						
5	¿Usted logra efectividad en las comunicaciones orales?					
6	¿Usted logra efectividad en las comunicaciones escritas?					
Esfuerzo demostrado		1	2	3	4	5

7	¿Ha generado usted un esfuerzo demostrado en acabar las tareas?					
8	¿Usted ha demostrado esfuerzo en cumplir con los compromisos asumidos?					
9	¿Usted ha demostrado esfuerzo en cumplir sus funciones?					
10	¿Usted ha demostrado esfuerzo en adaptarse al cambio en la institución?					
Mantenimiento de la disciplina personal						
11	¿Usted logra tener una permanencia en el centro laboral de manera continua y sin interrupciones?					
12	¿Usted logra cumplir con las normas y reglamentos que cuenta la organización?					
13	¿Usted ha demostrado una disciplina personal sostenida para realizar los trabajos en equipo?					
14	¿Usted ha demostrado ser tolerante con los integrantes del equipo de trabajo?					
Ejecución de las tareas						
15	¿Usted ha demostrado alcanzar las metas por medio de trabajo en equipo?					
16	¿Usted tiene una capacidad para supervisar y motivar al personal bajo su cargo?					
17	¿Usted posee una capacidad para ejecutar y motivar por medio de técnicas de trabajo?					
Gestión y administración						
18	¿Usted posee una conducta dirigida en la utilización eficiente de los recursos?					
19	¿Usted cuenta con una conducta dirigida en la solución de problemas?					

Fuentes: Campbell, (1990) citado por Pumachahua, (2019)

Apéndice B. Validez de los instrumentos**VALIDACION DE ESPECIALISTAS:**

Tarapoto, 12 de Marzo de 2022

Estimado (a): LIC. ENF. CERDAN RAMIREZ OTILIA DEL SOCORRO

Presente:

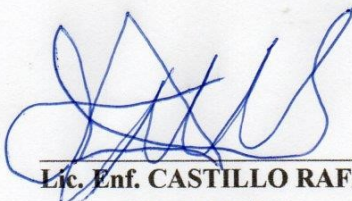
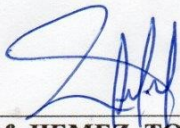
Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos. El instrumento que lleva por título: **“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2020”**

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:


Lic. Enf. CASTILLO RAFAEL David
CEP: 071390
Lic. Enf. JIEMEZ TORRES Rosa Jaqueline
CEP: 085992

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar cómo influye la Ergonomía en el desempeño laboral, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2020”**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

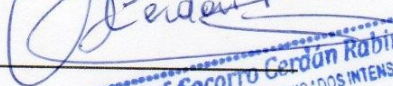
Juez N°: _____

Fecha actual: 18 - MARZO - 2022

Nombres y Apellidos del Juez: OTILIA DEL SOCORRO, CERDAN RABINES

Institución donde labora: HOSPITAL II-2 TARAPOTO, MINSA

Años de experiencia profesional o científica: 30 AÑOS


Sello y Firma del Juez
Lic. Enf. Socorro Cerdán Rabines
ENFERMERA ESPECIALISTA CUIDADOS INTENSIVOS
C.E.E. 6555

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)
1 *

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)
1 *

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1 → 0

NO (X)
0 → 1 *

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()
1 → 0

NO (X)
0 → 1 *

Observaciones _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)
1 *

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)
1 *

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 18 - MARZO - 2022

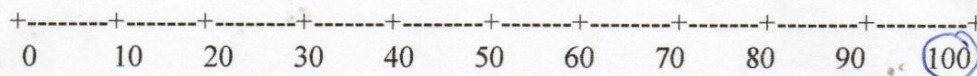
Valido por: _____

Lic. Enf. Socorro Cerda
ENFERMERA ESPECIALISTA CUIDADOS INTENSIVOS
C.R.P.: 19718 REE: 6555

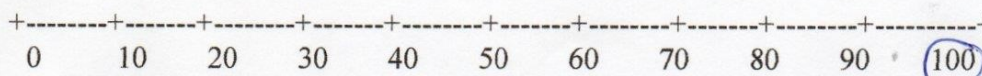
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

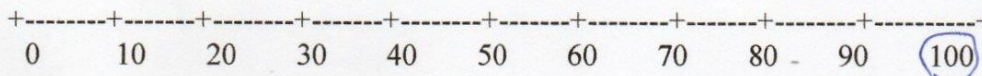
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



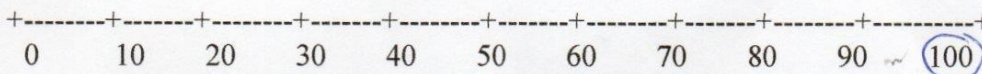
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



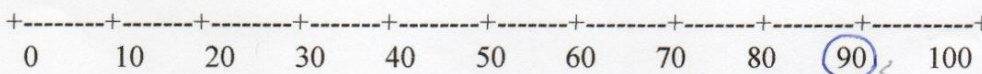
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 18 - MARZO - 2022

Valido por: 
 Lic. Enj. Socorro Cerdán Kabines
 ENFERMERA ESPECIALISTA CUIDADOS INTENSIVOS
 CEP: 18718 REE: 6555

LISTA DE EVALUACIÓN DE RESGO ERGONOMICO
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ergonomía ambiental	1	Temperatura	✓		✓		✓		✓		
	2	Ventilación	✓		✓		✓		✓		
	3	Iluminación	✓		✓		✓		✓		
	4	Ruido Espacio	✓		✓		✓		✓		
	5	Señalización	✓		✓		✓		✓		
	6	Confort	✓		✓		✓		✓		
Ergonomía geométrica	1	Movimientos repetitivos	✓		✓		✓		✓		
	2	Aplicación de fuerza	✓		✓		✓		✓		
	3	Posturas forzadas	✓		✓		✓		✓		
	4	Trabajo de pie prolongado	✓		✓		✓		✓		
Ergonomía temporal	1	Turnos	✓		✓		✓		✓		
	2	Organización de trabajo	✓		✓		✓		✓		
	3	Conflictos interpersonales	✓		✓		✓		✓		
	4	Demanda laboral	✓		✓		✓		✓		
	5	Recursos humanos y materiales insuficientes	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

LISTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficacia en las tareas	1	Eficacia en las tareas específicas	✓		✓		✓		✓		
	2	Eficacia en las tareas generales	✓		✓		✓		✓		
Comunicación	1	Efectividad en las comunicaciones orales	✓		✓		✓		✓		
	2	Efectividad en las comunicaciones escritas	✓		✓		✓		✓		
Esfuerzo	1	Esfuerzo demostrado en acabar las tareas	✓		✓		✓		✓		
	2	Esfuerzo demostrado en cumplir con los compromisos asumidos	✓		✓		✓		✓		
Disciplina	1	Disciplina personal sostenida	✓		✓		✓		✓		
	2	Conducta ordenada en el trabajo	✓		✓		✓		✓		
Ejecución de tareas	1	Capacidad para ejecutar tareas sustantivas	✓		✓		✓		✓		
	2	Capacidad para ejecutar técnicas de trabajo	✓		✓		✓		✓		
Gestión	1	Conducta dirigida en la utilización eficiente de los recursos	✓		✓		✓		✓		
	2	Conducta dirigida en la solución de problemas.	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

Tarapoto, 12 de Marzo de 2022

Estimado (a): LIC. ENF. GONZALEZ GONZALES NERIDA IDELSA

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos. El instrumento que lleva por título: **“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2020”**

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

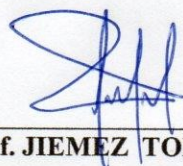
Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:



Lic. Enf. CASTILLO RAFAEL David
CEP: 071390



Lic. Enf. JIEMEZ TORRES Rosa Jaqueline
CEP: 085992

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar cómo influye la Ergonomía en el desempeño laboral, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2020”**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 14/03/22

Nombres y Apellidos del Juez: Néida Idelsa González González

Institución donde labora: Hospital II-2 Tarapoto - MINSA

Años de experiencia profesional o científica: 27 años

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
UNIDAD EJECUTIVA HOSPITAL II-2 TARAPOTO
Néida I. González González
Lic. Enf. Néida I. González González
Esp. en Cuidados Intensivos
CEP 23746 R.N.E 6554

Sello y Firma del Juez

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1 → 0

NO (X)
0 → 1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()
1 → 0

NO (X)
0 → 1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

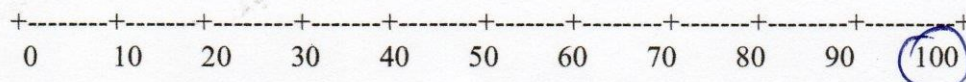
Fecha: _____

Valido por: _____

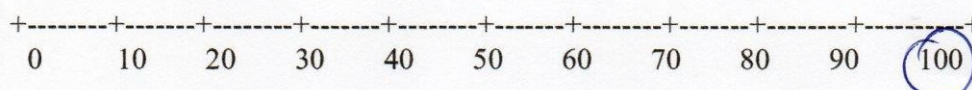
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

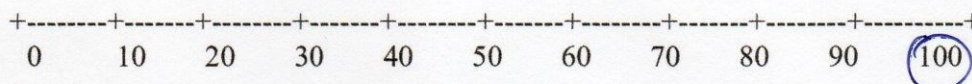
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



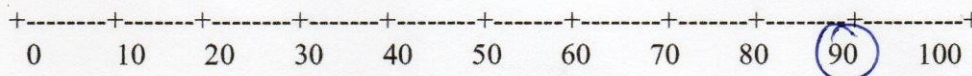
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



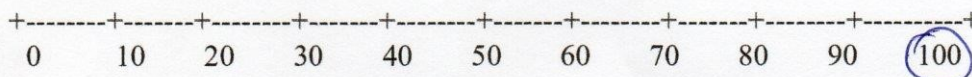
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 14/03/22

Valido por: Nerida Ideba Gonzalez Gonzalez

LISTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficacia en las tareas	1	Eficacia en las tareas específicas	X		X		X		X		
	2	Eficacia en las tareas generales	X		X		X		X		
Comunicación	1	Efectividad en las comunicaciones orales	X		X		X		X		
	2	Efectividad en las comunicaciones escritas	X		X		X		X		
Esfuerzo	1	Esfuerzo demostrado en acabar las tareas	X		X		X		X		
	2	Esfuerzo demostrado en cumplir con los compromisos asumidos	X		X		X		X		
Disciplina	1	Disciplina personal sostenida	X		X		X		X		
	2	Conducta ordenada en el trabajo	X		X		X		X		
Ejecución de tareas	1	Capacidad para ejecutar tareas sustantivas	X		X		X		X		
	2	Capacidad para ejecutar técnicas de trabajo	X		X		X		X		
Gestión	1	Conducta dirigida en la utilización eficiente de los recursos	X		X		X		X		
	2	Conducta dirigida en la solución de problemas.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

LISTA DE EVALUACIÓN DE RESGO ERGONOMICO

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ergonomía ambiental	1	Temperatura	X		X		X		X		
	2	Ventilación	X		X		X		X		
	3	Iluminación	X		X		X		X		
	4	Ruido Espacio	X		X		X		X		
	5	Señalización	X		X		X		X		
	6	Confort	X		X		X		X		
Ergonomía geométrica	1	Movimientos repetitivos	X		X		X		X		
	2	Aplicación de fuerza	X		X		X		X		
	3	Posturas forzadas	X		X		X		X		
	4	Trabajo de pie prolongado	X		X		X		X		
Ergonomía temporal	1	Turnos	X		X		X		X		
	2	Organización de trabajo	X		X		X		X		
	3	Conflictos interpersonales	X		X		X		X		
	4	Demanda laboral	X		X		X		X		
	5	Recursos humanos y materiales insuficientes	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

VALIDACION DE LOS MAGISTER:

Tarapoto, 12 de Marzo de 2022

Estimado (a): ENF. MG. GUEVARA AGUILAR SANTOS EMILIO

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos. El instrumento que lleva por título: **“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2020”**

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:

Lic. Enf. CASTILLO RAFAEL David
CEP: 071390

Lic. Enf. JIEMEZ TORRES Rosa Jaqueline
CEP: 085992

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar cómo influye la Ergonomía en el desempeño laboral, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2020”**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 21 - Marzo - 2022

Nombres y Apellidos del Juez: Santos Emilio Guevara Aguilar

Institución donde labora: Hospital II - 2 Tarapoto - Services UCI.

Años de experiencia profesional o científica: 17 años.


.....
Lic. Santos Emilio Guevara Aguilar
CEP. 39171
ESP. EN CUIDADOS INTENSIVOS R - 9170
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD R - 1452

Sello y Firma del Juez

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()
1

NO (X)
0

Observaciones _____

Sugerencias: Lista de evaluación "Riesgo ergonómico" debe ser Reestructurada.
- Redacción de preguntas con mas claridad y precisión, sobre todo,
para definir lo adecuado y lo inadecuado.

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (X)
1 → 0

NO ()
0 → 1

Observaciones Si, en dos de ellas.

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()
1 → 0

NO (X)
0 → 1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ()
1

NO (X)
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 21 - Marzo - 2022

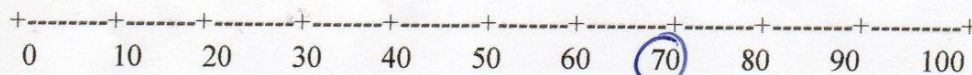
Valido por: Lic. Santos Emilia Guevara Aguilar

CER 39171
ESP. EN CUIDADOS INTENSIVOS R - 9170
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD R - 1452

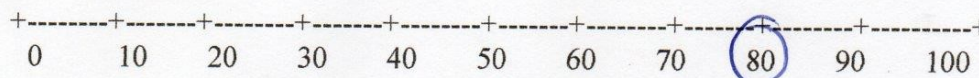
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

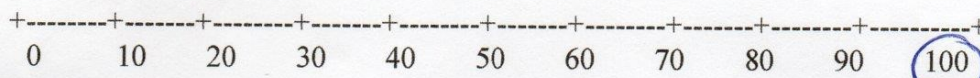
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



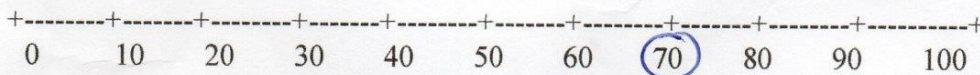
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



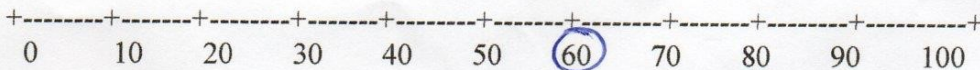
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 21 - Marzo - 2022

Valido por: _____

Santos Emilio Guevara Aguilar
Lic. Santos Emilio Guevara Aguilar

CEP. 39171

ESP. EN CUIDADOS INTENSIVOS R - 9170
 MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD R - 1452

LISTA DE EVALUACIÓN DE RESGO ERGONOMICO
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ergonomía ambiental	1	Temperatura	X		X		X		X		
	2	Ventilación	X		X		X		X		
	3	Iluminación	X		X		X		X		
	4	Ruido Espacio	X		X		X		X		
	5	Señalización	X		X		X		X		
	6	Confort	X		X		X		X		
Ergonomía geométrica	1	Movimientos repetitivos	X		X		X		X		
	2	Aplicación de fuerza	X		X		X		X		
	3	Posturas forzadas	X		X		X		X		
	4	Trabajo de pie prolongado	X		X		X		X		
Ergonomía temporal	1	Turnos	X		X		X		X		
	2	Organización de trabajo	X		X		X		X		
	3	Conflictos interpersonales	X		X		X		X		
	4	Demanda laboral	X		X		X		X		
	5	Recursos humanos y materiales insuficientes	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

LISTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficacia en las tareas	1	Eficacia en las tareas específicas	X		X		X		X		
	2	Eficacia en las tareas generales	X		X		X		X		
Comunicación	1	Efectividad en las comunicaciones orales	X		X		X		X		
	2	Efectividad en las comunicaciones escritas	X		X		X		X		
Esfuerzo	1	Esfuerzo demostrado en acabar las tareas	X		X		X		X		
	2	Esfuerzo demostrado en cumplir con los compromisos asumidos	X		X		X		X		
Disciplina	1	Disciplina personal sostenida	X		X		X		X		
	2	Conducta ordenada en el trabajo	X		X		X		X		
Ejecución de tareas	1	Capacidad para ejecutar tareas sustantivas	X		X		X		X		
	2	Capacidad para ejecutar técnicas de trabajo	X		X		X		X		
Gestión	1	Conducta dirigida en la utilización eficiente de los recursos	X		X		X		X		
	2	Conducta dirigida en la solución de problemas.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

Tarapoto, 12 de Marzo de 2022

Estimado (a):Dr. Enf. Reinaldo Ruiz Pinchi

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos. El instrumento que lleva por título:

“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas delHospital II EsSalud Tarapoto, 2020”

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

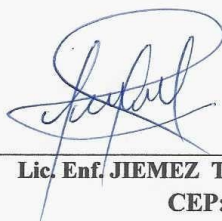
Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:



Lic. Enf. CASTILLO RAFAEL David
CEP: 071390



Lic. Enf. JIEMEZ TORRES Rosa Jaqueline
CEP: 085992

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar cómo influye la Ergonomía en el desempeño laboral, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2020”**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 14-03-2022

Nombres y Apellidos del Juez: Reinaldo Ruiz Pinchi

Institución donde labora: Gobierno Regional

Años de experiencia profesional o científica: 08 años.


.....
Dr. Reinaldo Ruiz Pinchi
Licenciado En Enfermería.
CEP: 075986

Sello y Firma del Juez

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

1 0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI () NO ()

1 0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

1→0 0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

1→0 0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI () NO ()

1 0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

1 0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 14-03-2022

Valido por: _____



Dr. Reinaldo Ruiz Pinchi
 Licenciado En Enfermería.
 CEP: 075986

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



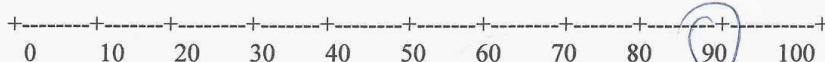
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



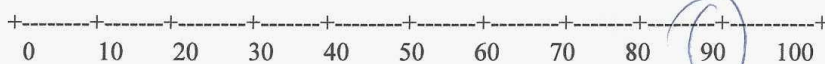
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 14-03-2022

Valido por: _____



Dr. Reinaldo Ruiz Pinchi
 Licenciado En Enfermería.
 CEP: 075986

LISTA DE EVALUACIÓN DE RESGO ERGONOMICO
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ergonomía ambiental	1	Temperatura	X		X		X		X		
	2	Ventilación	X		X		X		X		
	3	Iluminación	X		X		X		X		
	4	Ruido Espacio	X		X		X		X		
	5	Señalización	X		X		X		X		
	6	Confort	X		X		X		X		
Ergonomía geométrica	1	Movimientos repetitivos	X		X		X		X		
	2	Aplicación de fuerza	X		X		X		X		
	3	Posturas forzadas	X		X		X		X		
	4	Trabajo de pie prolongado	X		X		X		X		
Ergonomía temporal	1	Turnos	X		X		X		X		
	2	Organización de trabajo	X		X		X		X		
	3	Conflictos interpersonales	X		X		X		X		
	4	Demanda laboral	X		X		X		X		
	5	Recursos humanos y materiales insuficientes	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

LISTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficacia en las tareas	1	Eficacia en las tareas específicas	X		X		X		X		
	2	Eficacia en las tareas generales	X		X		X		X		
Comunicación	1	Efectividad en las comunicaciones orales	X		X		X		X		
	2	Efectividad en las comunicaciones escritas	X		X		X		X		
Esfuerzo	1	Esfuerzo demostrado en acabar las tareas	X		X		X		X		
	2	Esfuerzo demostrado en cumplir con los compromisos asumidos	X		X		X		X		
Disciplina	1	Disciplina personal sostenida	X		X		X		X		
	2	Conducta ordenada en el trabajo	X		X		X		X		
Ejecución de tareas	1	Capacidad para ejecutar tareas sustantivas	X		X		X		X		
	2	Capacidad para ejecutar técnicas de trabajo	X		X		X		X		
Gestión	1	Conducta dirigida en la utilización eficiente de los recursos	X		X		X		X		
	2	Conducta dirigida en la solución de problemas.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

Tarapoto, 14 de Marzo de 2022

Estimado (a): LIC. ENF. ZVALETA HIDALGO TERESA MAGALI

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos. El instrumento que lleva por título: **“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2020”**

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, las tablas de especificaciones respectivas, el cuestionario y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

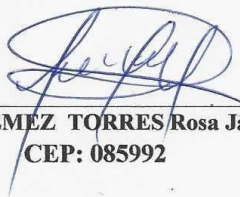
Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el grado de Especialista en Cuidados Intensivos.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:



Lic. Enf. CASTILLO RAFAEL David
CEP: 071390



Lic. Enf. JIEMEZ TORRES Rosa Jaqueline
CEP: 085992

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar cómo influye la Ergonomía en el desempeño laboral, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas del Hospital II EsSalud Tarapoto, 2020”**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 14/03/2022

Nombres y Apellidos del Juez: Teresa M. Zavaleta Hidalgo

Institución donde labora: HOSPITAL II ESSAUD

Años de experiencia profesional o científica: 17 años



Lic. En TERESA M. ZAVALETA HIDALGO
CEP: 41217 - REE 13077
Red Asistencial
Sello y Firma del Juez
HOSPITAL II ESSAUD
Ministerio de Salud

Fecha: 14/03/2022

Valido por: [Signature]

Lic. Enf. TERESA M. ZAVALA HIDALGO
CEP: 41217 REE 13077

Red Asistencial
EsSalud
Humanizando el Seguro Social

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 14/03/2022

Valido por: _____

Lic. Enf. TERESA M. GONZALEZ PALGO
CEP-41217
Red Asistencial
ANEXOS 116

LISTA DE EVALUACIÓN DE RESGO ERGONOMICO
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ergonomía ambiental	1	Temperatura	X		X		X		X		
	2	Ventilación	X		X		X		X		
	3	Iluminación	X		X		X		X		
	4	Ruido Espacio	X		X		X		X		
	5	Señalización	X		X		X		X		
	6	Confort	X		X		X		X		
Ergonomía geométrica	1	Movimientos repetitivos	X		X		X		X		
	2	Aplicación de fuerza	X		X		X		X		
	3	Posturas forzadas	X		X		X		X		
	4	Trabajo de pie prolongado	X		X		X		X		
Ergonomía temporal	1	Turnos	X		X		X		X		
	2	Organización de trabajo	X		X		X		X		
	3	Conflictos interpersonales	X		X		X		X		
	4	Demanda laboral	X		X		X		X		
	5	Recursos humanos y materiales insuficientes	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

LISTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Eficacia en las tareas	1	Eficacia en las tareas específicas	X		X		X		X		
	2	Eficacia en las tareas generales	X		X		X		X		
Comunicación	1	Efectividad en las comunicaciones orales	X		X		X		X		
	2	Efectividad en las comunicaciones escritas	X		X		X		X		
Esfuerzo	1	Esfuerzo demostrado en acabar las tareas	X		X		X		X		
	2	Esfuerzo demostrado en cumplir con los compromisos asumidos	X		X		X		X		
Disciplina	1	Disciplina personal sostenida	X		X		X		X		
	2	Conducta ordenada en el trabajo	X		X		X		X		
Ejecución de tareas	1	Capacidad para ejecutar tareas sustantivas	X		X		X		X		
	2	Capacidad para ejecutar técnicas de trabajo	X		X		X		X		
Gestión	1	Conducta dirigida en la utilización eficiente de los recursos	X		X		X		X		
	2	Conducta dirigida en la solución de problemas.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

Apéndice C. Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo.....con DNI....., quien suscribe este documento, estoy de acuerdo en participar en el estudio **“Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021”**. Se me ha explicado que la participación es voluntaria y de no aceptar me retiraré del estudio cuando lo considere, no afectará mis relaciones con los Lic. En Enfermería, los que me seguirán atendiendo según las normas y leyes del estado establecidas y que los resultados individuales no serán divulgados por ninguno de los participantes de la investigación. Para que conste y por mi libre voluntad firmo este documento de autorización informado.

.....

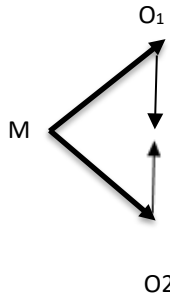
FIRMA:

DNI:

Apéndice D. Matriz de consistencia

Título: Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas, de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de riesgo ergonómico en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021? - ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021? - ¿Qué relación existe entre la ergonomía ambiental y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021? - ¿Qué relación existe entre la ergonomía geométrica y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021? - ¿Qué relación existe entre la ergonomía temporal y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021? 	<p>Objetivo general Establecer la relación entre factores de riesgo ergonómico y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de riesgo ergonómico en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021. - Analizar el nivel de rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021. - Identificar la relación entre la ergonomía ambiental y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021. - Analizar la relación entre la ergonomía geométrica y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021. - Evaluar la relación entre la ergonomía temporal y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021. 	<p>Hipótesis general Existe relación entre la ergonomía geométrica y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - El nivel de riesgo ergonómico en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021, es alto. - Analizar el nivel de rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021, es alto. - Existe relación significativa entre la ergonomía ambiental y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021. - Existe relación significativa entre la ergonomía geométrica y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021. - Existe relación significativa entre la ergonomía temporal y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021. 	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

<p>mental de nivel lacional.</p>  <p>Donde: M= Muestra de estudio O₁ = Riesgo ergonómico R = Relación O₂= Desempeño laboral</p>	<p>Población La población está conformada por 10 profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021.</p> <p>Muestra Se considerará la totalidad de la población, es decir, 20 profesionales de enfermería.</p>	<p>Variables</p> <p>Ergonomía en el trabajo</p> <p>Desempeño de personal</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Ergonomía ambiental</p> <p>Ergonomía geométrica</p> <p>Ergonomía temporal</p> <p>Eficacia en las tareas</p> <p>Comunicación</p> <p>Esfuerzo</p> <p>Disciplina</p> <p>Ejecución de tareas</p> <p>Gestión</p>	

