



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal
asistencial en un hospital de Utcubamba**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

La Torre Cervantes, Euler (orcid.org/0000-0001-8530-0309)

ASESORA:

Dra. Monteagudo Zamora, Vilma (orcid.org/0000-0002-7602-1807)

CO-ASESOR:

Dr. Alarcón Villanueva, Guido (orcid.org/0000-0003-4320-4284)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad en las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres, Teófilo La Torre Escudra y María Lidia Cervantes Correa, por su amor, trabajo y dedicación a lo largo de los años, gracias a ustedes pude llegar aquí y ser quien soy.

Euler La Torre Cervantes

Agradecimiento

Al finalizar este trabajo quiero agradecer a mis hermanos, Rusbel La Torre Cervantes y Rorvik La Torre Cervantes, por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio.

También agradezco a la Universidad Cesar Vallejo y a mi asesora la Dr. Vilma Monteagudo Zamora, por haber sido mi guía en esta investigación.

Euler La Torre Cervantes

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1 Población del estudio	12
Tabla 2 Variable riesgos ergonómicos y sus dimensiones	16
Tabla 3 Variable desempeño laboral y dimensiones.....	17
Tabla 4 Tabla cruzada de la variable riesgos ergonómicos y desempeño laboral	18
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	19
Tabla 6 Correlación de las variables riesgos ergonómicos y desempeño laboral	20

Índice de figuras

Figura 1	11
----------------	----

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba. Asimismo, utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo básica de nivel correlacional con un diseño de investigación no experimental, contando con una muestra de 30 personas del personal asistencial, a quienes se les aplicó el instrumento del cuestionario. Los resultados evidenciaron que el personal asistencial de un hospital de Utcubamba presenta un nivel medio (70%) con respecto a los riesgos ergonómicos, siendo las posturas obligatorias y prolongadas las de mayor incidencia, además en base al desempeño laboral se mostró que presenta un nivel medio (73.30%), siendo la eficiencia laboral la más afectada. Se concluye, a través del coeficiente Rho de Spearman que el nivel de sig. (0,000) es menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, evidenciándose una relación positiva entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba.

Palabras clave: Riesgos ergonómicos, desempeño laboral, posturas corporales.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between ergonomic risks and work performance of healthcare personnel in a hospital in Utcubamba. Likewise, it used a methodology with a quantitative approach, of a basic type of correlational level with a non-experimental research design, with a sample of 30 healthcare personnel, to whom the questionnaire instrument was applied. The results showed that the care personnel of a hospital in Utcubamba present a medium level (70%) with respect to ergonomic risks, with the obligatory and prolonged postures being the ones with the highest incidence, in addition, based on work performance, it was shown that they present a level average (73.30%), labor efficiency being the most affected. It is concluded, through Spearman's Rho coefficient, that the level of sig. (0.000) is less than 0.05, so the alternative hypothesis was accepted, evidencing a positive relationship between ergonomic risks and the work performance of healthcare personnel in a hospital in Utcubamba.

Keywords: Ergonomic risks, job performance, body postures.

I. INTRODUCCIÓN

Debido al creciente exposición a los riesgos laborales en Colombia los trabajadores de salud se han enfrentado a un mayor riesgo psicosocial, a causa de las condiciones del trabajo relacionado con el cuidado de la salud en el personal (Orozco et al., 2019). Por ello, el riesgo ergonómico en el sector salud es una problemática actual en los centros de salud donde existen un alto nivel de desvalorización (Zapata et al., 2020). En América del Sur, se evidenció que las zonas del cuerpo más afectadas en el sector de salud son la zona lumbar, por lo que el 59,8% del personal tienen licencia musculoesquelética, mientras que el 39,82% del personal asistencial consideró que el ambiente de trabajo era inadecuado desde el enfoque ergonómico (Marin & Gonzalez, 2021).

En el Perú, la demanda hospitalaria es muy alta y competitiva; muchos miembros del área de enfermería han reportado dolores de espalda, contracturas musculares y dolor de cuello (Castro, 2017). En Ancash, se realizaron diversas evaluaciones ergonómicas del personal de enfermería, evidenciándose que el 90,3% de las enfermeras se ven afectadas por riesgos ergonómicos causados por demandas físicas, el 51,5% causados por los requisitos de fuerza excesiva, y otro 54,4% causados por condiciones de trabajo (Mogollón, 2018). Por último, Venegas (2019) afirmó que el conocimiento continuo sobre los riesgos de la ergonomía permite la prevención en la salud, bienestar y seguridad en las áreas de trabajo.

En un estudio realizado en el Hospital Regional Docente las Mercedes evidenció que el 80% de los egresados de enfermería enfrentan riesgos ergonómicos. Estos enfermeros enfrentan lesiones y repercusiones físicas por levantar objetos de más de 25 kilos, sin tomar descansos activos (Llamo & Palomino, 2017). En tal sentido, se puede observar que, en el Hospital Santiago Apóstol, continuamente se queja de dolores en el cuerpo, cuello, espalda, posturas forzadas que se adoptan, levantamiento y los movimientos repetitivos, lo cual ha repercutido directamente en el desempeño, generando deficiencias en las actividades laborales del personal. Se formulará la siguiente pregunta: ¿qué relación existe entre los riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba?

El estudio se justificará debido a que se determinará la relación entre el desempeño laboral y los riesgos ergonómicos para el personal asistencial en un hospital de Utcubamba. Al determinar esta relación, es posible proponer medidas correctivas, lineamientos y recomendaciones para mejorar el desempeño laboral. Este estudio considera múltiples factores que pueden influir en el desempeño laboral; estos factores se consideran más complicados a medida que más profesionales brindan servicios. En consecuencia, este tema se considera importante y relevante para futuras investigaciones.

Este estudio cuenta con una justificación teórica ya que permitió profundizar los temas en riesgos ergonómicos y la seguridad laboral, de esta manera comprender los factores y causas sobre la variable, asimismo implicó determinar la importancia de la investigación desde el punto de vista teórico. Con respecto a la justificación práctica, los resultados se utilizaron para explicar y comprender los riesgos de la ergonomía y el desempeño laboral. Esto hace que los resultados del estudio sean útiles para otros estudios relacionados; desde el punto social, permitió establecer que medidas preventivas se tomará en un hospital de Utcubamba para reducir los riesgos ergonómicos y mejorar los índices del desempeño laboral del personal asistencia; finalmente, desde el aspecto metodológico, este se justifica debido a que consta de un tipo y diseño de investigación científica, además que para el recojo de datos se hizo uso del instrumento del cuestionario, la cual se aplicó a la muestra planteada.

El objetivo general: determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba. Así mismo, los objetivos específicos: evaluar los riesgos ergonómicos del personal asistencial en un hospital de Utcubamba; diagnosticar el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba; por último, establecer la relación de los riesgos ergonómicos con el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba.

Con respecto a la hipótesis general; H_i : existe relación significativa entre los riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba; H_o : no existe relación significativa entre los riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se fundamentó en función a bases teóricas y antecedentes que sustenten la problemática similar a la investigación. Por lo que se detalla a continuación las siguientes referencias internacionales:

Vaquero et al. (2017) en su estudio realizado se basaron en determinar la influencia sobre los escenarios de trabajo en un centro de salud. Metodológicamente fue un estudio descriptivo, apoyándose en una muestra a los trabajadores con discapacidad. Los resultados mostraron que el 17,1% manifestaron que el ambiente de trabajo insuficiente. Además, se observó que las actividades sanitarias están asociadas a las condiciones de trabajo como causa de la baja laboral. Se concluyó que la incapacidad temporal se ve afectada por factores correspondiente al ambiente laboral, siendo necesario que las empresas puedan brindar a los trabajadores mayor soporte en el área respectiva.

Amador et al. (2018) en su estudio, tuvieron como propósito examinar el desempeño percibido en relación al estado de salud del colaborador ante el uso de teléfonos móviles. Para ello se tomó un enfoque cuantitativo y exploratorio que involucró a trabajadores de las industrias del calzado y de servicios. De ellos, 114 participaron en el estudio, que implicó la aplicación de dos cuestionarios. Se encontró que el 61,4%, o 70 de 114 trabajadores, afirmaron que necesitaban sus teléfonos móviles en su lugar de trabajo. Se concluyó que, el uso excesivo de teléfonos celulares afecta negativamente el desempeño laboral.

Saavedra et al. (2018) en un estudio realizado, tuvieron como propósito diseñar un plan de gestión para la reducción de carga laboral en una empresa. Se realizó un estudio jerárquico de los procesos, llamado método Analytic Hierarchy Process (AHP), para determinar qué procesos se mejorarían primero. Utilizando los métodos Occupational Repetitive Action (OCRA) y Rapid Entire Body Assessment (REBA), se decidió que los lugares de trabajo deberían tener una iluminación uniforme y una matriz de procesos organizada. Finalmente, al aplicar nuevamente OCRA y REBA se determinó que la valoración postural disminuyó de medio a bajo riesgo; además, las tareas repetitivas presentaban un riesgo muy leve cuando se usaba OCRA y un riesgo inaceptable cuando se usaba REBA.

Laguerre (2019) en un estudio realizado, tuvo como propósito determinar las causas que generan tendinitis en los profesionales odontólogos. Para lograr esto, el estudio exploró 30 artículos a través de un método de revisión sistemática en la literatura científica. Los resultados sugirieron que el 73% de los odontólogos cuencanos presenciaron signos y síntomas similares al 86% de los odontólogos quiteños. Además, se demostró que estos problemas estaban relacionados con trastornos musculo esqueléticos causados por la práctica de la odontología. Se concluye que las lesiones pueden verse significativamente influenciadas por las actividades que los dentistas realizan a diario.

Parra (2019) en el estudio realizado tuvo como propósito comprender los factores de riesgo ergonómicos en el personal de enfermería. En la metodología fue bibliográfica, cuya información se recopila de artículos, revistas y trabajos que tratan sobre riesgos ergonómicos. Los resultados mostraron que el 56% el personal de enfermería tenía problemas de salud con la columna, la cual se asoció que el 35% malas posturas y 21% movimientos repetitivos, por lo que el descanso activo en el trabajo, fue una herramienta valiosa para la prevención de riesgos. Se concluyó que los trastornos de columna más frecuentes fueron la cervicalgia y la lumbalgia, las cuales inciden en el desarrollo de las actividades laborales.

Real y Cedeño (2020) en un estudio realizado, tuvieron como propósito evaluar los factores de riesgo ocupacional y la relación con el desempeño laboral del personal de salud. El estudio fue descriptivo, exploratorio, síntesis analítica y trabajo de campo. La evidencia que sólo el 23% presenta un nivel bueno en el desempeño laboral, el 37% muestran incomodidad con los espacios en las áreas de trabajo y el 26% se encuentran insatisfechos con la empresa. Se concluye la propuesta del programa ergonómico permitió alcanzar los objetivos, posibilitando la evaluación de los factores de riesgo laboral.

Marín y Gonzales (2021) en su estudio realizado, se basaron en describir los riesgos ergonómicos y los efectos sobre la salud en trabajadores. Esto se hizo mediante la observación, descripción y estudio transversal de 23 trabajadores de la salud de una institución pública se utilizó un cuestionario. Los resultados muestran que 80 encuestados, de los cuales el 60% eran mujeres. Sus edades oscilaron entre los 27 y los 69 años, del cual 73,9% de los enfermeros manifestó bajo su

percepción que la postura corporal y las condiciones del mobiliario no eran satisfactorias. Se concluyó que, las lesiones afectaron con mayor periodicidad en hombros, cuello, parte inferior y superior de la espalda.

Llanos y Caicedo (2021) efectuaron un estudio, se desarrolló en base a determinar el impacto del riesgo psicosocial y el desempeño laboral en Guayaquil. El estudio es cuantitativo y cualitativo con alcance descriptivo, utilizó un enfoque mixto, de diseño no experimental, como muestra 24 trabajadores involucrados en el área de operaciones. Los hallazgos encontrados mediante un método analítico revelaron que los trabajadores de la terminal portuaria tienen altos niveles de riesgo asociados al factor de exigencias psicológicas, por lo que se concluyó que existe relación entre el desempeño y el factor demandas psicológicas.

Así mismo se fundamentará en estudios a nivel nacional. Por lo que se detalla a continuación las siguientes referencias nacionales: Venegas y Cochachin (2019) en un estudio realizado, tuvieron como finalidad evaluar la relación sobre el conocimiento de riesgo ergonómico y los trastornos músculo esquelético en los colaboradores del sector salud en Yurimaguas. Contaron con una metodología de tipo descriptivo, teniendo como muestra a 133 enfermeros del nosocomio de Yurimaguas. Se reveló que el nivel de conocimiento fue medio representado por un 57.9% y 27.1% fue bajo; mientras que el 51.9% tuvieron síntomas con dolor y el 45% han presentado licencias por problemas de salud entre 3 a 6 meses. Finalizó que existe un alto nivel de correlación entre conocimiento de riesgo ergonómico y los síntomas de trastornos musculo esqueléticos.

Mamani (2021) efectuó un estudio, que tuvo como eje central evaluar el impacto de la ergonomía en la productividad en el periodo de 2016- 2022. La metodología fue de revisión sistemática en donde se analizaron artículos científicos entre los años 2016-2022. En los últimos años, se han incluido en una revisión sistemática 66 artículos de varias bases de datos de Proquest, Science direct y Scopus. Los resultados evidenciaron que el 58% de los estudios evaluados coincidieron que existe una relación positiva mayor de 0.752 entre la ergonomía y la productividad. Se concluyó este estudio de investigación que la ergonomía presenta una relación significativa alta con la productividad.

Inga et al. (2021) realizaron un estudio, que tuvo como finalidad analizar los riesgos ergonómicos de los empleados de enfermería. Esto se logró mediante la revisión de la literatura narrativa, del cual se revisaron y validaron 20 documentos mediante el uso de guías metodológicas. Los resultados mostraron que las enfermeras enfrentan altos riesgos ergonómicos debido a las largas horas de trabajo. La principal evidencia sugiere que los riesgos ergonómicos temporales son producidos por problemas de organización del trabajo de enfermería.

Villalobos y Escobar (2021) en un estudio realizado, tuvieron como finalidad evaluar los efectos de un programa de ergonomía en los trabajadores que usan computadoras. Contaron con una metodología de enfoque analítico cuasi experimental, teniendo como muestra a 242 personas que se dividieron en dos grupos de 121 individuos cada uno. Se concluyó que, aunque el programa de ergonomía redujo la intensidad de las molestias musculo esqueléticas, no redujo la frecuencia de las molestias entre el personal de una empresa de computadoras.

Copari (2021) tuvo como finalidad determinar cómo se relacionan los riesgos laborales y el estado psicológico en los colaboradores de un policlínico. El estudio fue de carácter cuantitativo, correlativo y deductivo, además de ser realizado mediante un cuestionario. Para la elaboración de los resultados se utilizó una muestra de 32 enfermeros. Se reveló que los riesgos laborales tienen una correlación de 0,445 con el estado psicosocial, del cual la mayoría de los riesgos laborales son de carácter físico o ergonómico, representando por un 47% y un 88%.

Morales y Carcauso (2022) recopilaron datos sobre la prevalencia de trastornos musculo esqueléticos en proveedores de salud. Para lograr esto, utilizaron un enfoque descriptivo y cuantitativo para su investigación que no empleó ningún método experimental. Además, incluyeron un cuestionario para que respondieran sus colaboradores. En los últimos 12 meses, el personal de enfermería relató la mayoría de los dolores y molestias en las regiones cervical, dorsal y lumbar inferior. Además, los trastornos musculo esqueléticos en los profesionales de atención primaria con frecuencia afectan la funcionalidad de la espalda, lo que hace que los técnicos de enfermería presenten dolor.

Vega y Puicón (2022) realizaron un estudio que tuvo como finalidad analizar los riesgos ergonómicos del personal de enfermería mediante la investigación de la

literatura. Se utilizaron revisión bibliográfica narrativa, que combinó artículos cuantitativos, cualitativos y mixtos. Luego de analizar cada pieza, las agruparon en subcategorías como lesiones, efectos psicológicos, ergonomía ambiental y cargas físicas. Finalizaron que los problemas incluían falta de organización durante el trabajo, así como estrategias insuficientes para el manejo de cargas, por lo tanto, se mostró que la mayoría de los riesgos se debieron a problemas ergonómicos.

Solórzano (2021) en un estudio realizado tuvo como objetivo evaluar la gestión de seguridad y salud ocupacional durante el periodo de COVID-19. El enfoque utiliza un diseño pre experimental. Los resultados mostraron que después de la introducción de medidas de prevención y control, el indicador positivo disminuirá a 15,65% en agosto de 2020. Las pruebas de inferencia mostraron que las reducciones logradas y su relación con las medidas tomadas arrojaron un nivel significativo ($p < 0,05$). Concluyéndose que una adecuada gestión de la SST frente al COVID-19 reducirá significativamente el número de casos.

Por otro lado, el estudio contó con bases teóricas que permitieron fundamentar teóricamente el desarrollo de cada variable. Con respecto a la primera variable, indicaron que la ergonomía del lugar de trabajo considera los aspectos culturales, sociales y organizacionales de los trabajadores en relación con sus puestos de trabajo (Velásquez & Mendoza, 2017). Se enfocaron en examinar el trabajo que se hace en grupo, en cadena o por sistemas automatizados. La organización interna, se enfocaron en ofrecer a los trabajadores ambientes propicios y herramientas para la colaboración (Calle et al., 2022). Con esto se pretende evitar alteraciones por cargas de trabajo que puedan afectar negativamente a los operadores. Además, el enfoque está destinado a proporcionar herramientas adecuadas para la seguridad y bienestar, brindando un entorno adaptado a sus necesidades (Orbegón, 2017).

Hablar sobre la ergonomía, este es un término que se refiere específicamente a los entornos laborales; sin embargo, también se puede aplicar a cualquier lugar que los humanos ocupen regularmente, como sus hogares, instalaciones deportivas y medios de transporte. Al humanizar los ambientes de trabajo, la ergonomía brinda comodidad y bienestar a los trabajadores (Ruiz et al., 2022). Por otra parte, Rueda y Zambrano (2018) señalan que la ergonomía se

considera una ciencia que se ocupa principalmente de las interrelaciones entre el individuo y entorno, la cual se basa de métodos que tienen como finalidad mejorar la salud, bienestar y el confort personal del trabajador para incrementar el rendimiento laboral. Por lo tanto, los factores de riesgo ergonómico incluyen cargas estáticas que son cargas posturales y dinámicas, siendo una causa de varios problemas musculo esqueléticos que se consideran causas fundamentales de enfermedades laborales.

La gestión ergonómica se refiere a todas las prácticas necesarias que se tienen en cuenta en el lugar de trabajo, la cual también se relaciona con el buen ambiente laboral, de esta forma beneficia al confort y el bienestar del trabajador (Moreno & Salazar, 2019). Esta prueba es importante porque su implementación ayuda a prevenir lesiones corporales y retrasos por licencias que perjudican posteriormente al rendimiento laboral de una empresa (Miranda, 2018). Del mismo modo Vallejo et al. (2020) afirmaron que la gestión de riesgos ergonómicos, es un proceso continuo y cíclico, ya que incluye actividades diseñadas para evaluar y controlar los riesgos ergonómicos. Los trabajadores deben participar en este proceso cíclico, debido a que son actores clave en el desempeño del trabajo, ya que son más conscientes de las situaciones de riesgo que enfrentan.

La aplicación de cualquier método de evaluación del riesgo ergonómico permite comprender las situaciones en las que se encuentran cualquier puesto de trabajo, de tal manera que surge la necesidad de desarrollar un plan de gestión, cuyo propósito es identificar y evaluar las situaciones de riesgo para brindar elementos de acción en mejora a las condiciones de trabajo (Arias et al., 2022). De tal manera, que la importancia de efectuar un plan de gestión de riesgos concede a las empresas sobre todo en el sector salud desarrollen políticas preventivas, promoviendo medidas prácticas de salud y seguridad (Asensio, 2018).

Por otro lado, según Vallejo et al. (2020) indicaron que el riesgo ergonómico, se desarrolla en función a la carga postural, que consta de las condiciones físicas pueden causar daños a la salud del trabajador cuando se exponen tiempos prolongados. Estas condiciones se observan como resultado de una carga postural excesiva; disminuyen la función muscular y la circulación sanguínea, también se observan disminuciones en el metabolismo muscular (García et al., 2021).

Condiciones ambientales, que son los espacios de trabajo afectan la salud de los trabajadores, del cual involucra aspectos tecnológicos y ambientales, así como aspectos organizativos y de organización del lugar de trabajo. Los colaboradores son los más expuestos a las limitaciones de los puestos de trabajo debido a que sus espacios de trabajo son pequeños, incómodos e inaccesibles (Ávila et al., 2020). Sus herramientas, dispositivos y objetos se colocan fuera de su alcance, obligándolos a estirarse o doblarse repetidamente; esto se agrava por la mala iluminación, las superficies irregulares o inestables (Reátegui et al., 2021).

En cambio, los lugares de trabajo deben diseñarse para la comodidad y tranquilidad de los empleados. Asimismo, según Luengo et al. (2021) señalaron que el espacio en donde laboran debe ser adecuado a sus características corporales; las superficies deben ser estables para sus movimientos; las estaciones de trabajo deben proporcionar suficiente espacio para que los empleados completen sus tareas sin posturas forzadas. Esto permite evitar problemas como el almacenamiento de materiales, viajes innecesarios y pérdida de tiempo, todo lo cual afecta negativamente al rendimiento y condiciones de trabajo (Vallejo et al., 2020).

Aspecto psicosocial, está relacionado al estado de salud, la satisfacción en el trabajo y el medio ambiente. Esto se debe a que están conectados por los valores culturales, las habilidades de los colaboradores y el ambiente de trabajo. Asimismo, también están vinculado con las especificaciones del puesto, el horario de trabajo y la organización del tiempo de trabajo de la empresa (Vallejo et al., 2020).

Por otro lado, en la segunda variable, desempeño laboral según Chiavenato (2021) lo define como toda acción o comportamiento que realizan los colaboradores y estos se relaciona con el éxito de las metas de su organización. Así mismo, Gabini (2018) afirmó que el buen desempeño es la fortaleza más importante que tiene la empresa. Además, este se ve reflejado en las acciones y comportamientos de los empleados a medida que se esfuerzan por cumplir estos objetivos. Por lo tanto, para Sousa et al. (2021) señalan que en el desempeño laboral de los colaboradores deben demostrar ser eficientes y eficaces en sus funciones en la empresa donde laboran. Para ello, los trabajadores deben seguir ciertas reglas, por lo que cada uno debe ser instruido en estas normas y reglamentos.

Sobre la evaluación del desempeño laboral según Marianella (2018) lo define como un proceso imprescindible relacionado con los trabajadores y directivos. Por ello, se requiere la validez, confiabilidad y eficacia al momento de evaluar el desempeño, el cual también debe ser aceptado por ambas partes. Mientras, Tarqui y Quintana (2019) mencionaron que cada empresa tiene su propio plan estratégico; sin embargo, las empresas aún deben evaluar el desempeño de acuerdo con sus necesidades. Así mismo, Pineda (2017) enfatiza que evaluar el desempeño de los empleados es rentable para la administración del talento humano. Estas evaluaciones son beneficiosas, porque alientan a los empleados a actuar de una manera que mejore el desempeño de la organización.

Chiavenato (2021) indicó que ante las nuevas evaluaciones del desempeño laboral, se encuentran conformadas por las recompensas, las cuales se basa en lo que los trabajadores esperan y deben recibir por parte de toda empresa, Así mismo, para Carpio y Villalobos (2021) definieron a las recompensas como el conjunto de métricas de precisión basados en el reconocimiento, satisfacción, estímulos y desarrollo de capacitaciones enfocados en el colaborador.

Las habilidades de los empleados miden el desempeño laboral y las habilidades de los empleados en su entorno laboral. Su propósito es evaluar a los trabajadores en función de su capacidad para trabajar bajo presión, comunicarse, demostrar trabajo en equipo, empatía y realizar tareas de manera proactiva (López et al., 2021). Estas medidas brindan información sobre las competencias de los trabajadores de acuerdo con su desempeño en su puesto de trabajo. Esto ayuda a las instituciones a comprender mejor las peculiaridades de los trabajadores, así como ayudarlos a cumplir con sus deberes diarios (Inga & Rodríguez, 2019).

La percepción del trabajador, indica la influencia significativa de su ambiente de trabajo, expectativas del día, actitud de trabajo, armonía y productividad en su desempeño (Luengo & Montoya, 2020). Esto se debe a que en este proceso intervienen varios elementos de la personalidad del trabajador, tales como las expectativas, compromisos y proximidad a los objetivos organizacionales. Por ello, estos elementos interactúan entre sí de manera recíproca que influye directamente en la productividad y los procesos administrativos (Chiavenato, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue básico, ya que pretende comprender los aspectos más importantes del problema social en el objeto de estudio, tomando el conocimiento existente sobre los factores o determinantes que causan, y además se fundamenta mediante bases teóricas (CONCYTEC, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación contó con un diseño correlacional, según Hernández et al. (2018) define como aquel que determina la relación o grado que existe entre dos variables. Por lo tanto, el estudio será correlacional debido a que determinaremos la relación entre las variables del estudio.

Figura 1

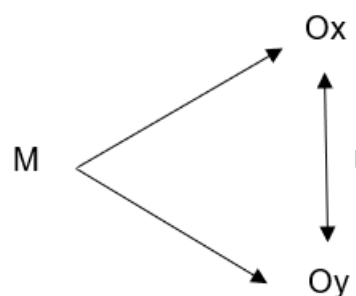
Esquema del estudio.

M: Muestra

Ox: Riesgo ergonómico

Oy: Desempeño laboral.

r: Relación de las variables



3.2. Variables y operacionalización

Riesgo ergonómico

Definición conceptual: es un proceso continuo, que incluye una secuencia de actividades encaminadas a determinar, medir e inspeccionar los riesgos ergonómicos expuesto dentro de una organización (Vallejo et al., 2020).

Definición operacional: están compuesto por 4 dimensiones: Postura corporal, postura forzada y prolongada, equipo de protección personal y confort, cada uno de ellos con sus respectivos indicadores (Vallejo et al., 2020).

Escala de medición: estará medido bajo una escala de Likert del cual 5=siempre; 4=casi siempre; 3= A veces; 2=casi nunca; 1=nunca.

Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral es considerado toda acción o comportamiento que realizan los colaboradores y estos se relaciona con el éxito de las metas de su organización (Chiavenato, 2021).

Definición operacional: está compuesto por 3 dimensiones: productividad, eficacia y eficiencia, cada uno con sus respectivos indicadores (Chiavenato, 2021).

Escala de medición: estará medido bajo una escala de Likert del cual 5=siempre; 4=casi siempre; 3= A veces; 2=casi nunca; 1=nunca.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

3.3.1. Población

Según Bernal (2021) son los elementos que conciernen a un mismo estudio, debido a que presentan las mismas cualidades. Por lo tanto, la población se tomó a todo el personal asistencial en un hospital de Utcubamba, del cual estuvo conformado por 256, del cual está compuesto de la siguiente manera:

Tabla 1

Población del estudio

Áreas	N° Personal asistencial
Emergencia	124
Laboratorio	30
Cirugía	27
Medicina General	43
Administrativo	32
Total	256

3.3.2. Muestra

Con respecto a la muestra, se tomó solo al área de laboratorio del cual está conformada por 30 trabajadores asistenciales de un hospital de Utcubamba.

3.3.3. Muestreo

El muestreo del estudio fue no probabilístico, ya que se hizo uso de ciertos criterios de conveniencia para seleccionar a la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis es el personal asistencial de un hospital de Utcubamba.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández et al. (2018) la encuesta es una técnica que analiza los datos que son recogidos hacia una muestra o población establecida con la finalidad de revelar características comunes o fenómenos.

Por lo tanto, se tomó a la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente para la recopilación los datos. Así mismo, se tomó uso a dos cuestionarios, el primero relacionado a la evaluación de los riesgos ergonómicos y el segundo cuestionario fue utilizado para medir el desempeño laboral del personal asistencial del hospital en estudio.

Validez y confiabilidad

Según Hernández et al. (2018) la validez tiene como objetivo conocer si el instrumento es válido para su aplicación, la cual se realiza a través de juicio de expertos, además evalúa el instrumento mediante tres criterios de evaluación, las cuales fueron la prevalencia, relevancia y coherencia.

El instrumento ha sido calificado por 3 expertos, quienes evaluaron bajo tres criterios que fueron la pertinencia, relevancia y claridad. Cuya valoración mostró un promedio aplicable, de esta forma se otorga la validez para su aplicación.

La confiabilidad según Hernández et al. (2018) miden la confianza que arroja un instrumento en base a los resultados consistentes y coherentes, El instrumento una vez validado, se obtuvo una confiabilidad con el Alfa de Cronbach, esto se debe a que los índices de rango se encuentran en escala ordinal.

Por ello, sobre la variable de riesgos ergonómicos, según el análisis de Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,826, lo cual hace referencia a que existe una fuerte confiabilidad, indicando que el instrumento es aplicable.

Por otro lado, en la variable desempeño laboral, según el análisis de Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,864 lo cual hace referencia a que existe una fuerte confiabilidad, indicando que el instrumento es aplicable.

3.5. Procedimientos

En el desarrollo del estudio se llevará a cabo primero enviando una carta de autorización al hospital de Utcubamba para la realización de la investigación. Así mismo, después de la aceptación del hospital, se procederá a la aplicación del instrumento a nuestra muestra seleccionada. En ese momento se le explicará al personal asistencial el desarrollo del instrumento, asimismo que sus datos serán reservados ya que el cuestionario es netamente anónimo, de esta manera se efectúa el conocimiento informado a los participantes del estudio.

Primero responderán ciertos ítems de acuerdo a la variable de riesgos ergonómicos, seguidamente se presentará el segundo cuestionario que será para evaluar el nivel de desempeño laboral del personal asistencial.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó una estadística descriptiva, en donde se utilizó del programa Microsoft Excel 2019, para el desarrollo de las tabulaciones y figuras en los resultados arrojados de la investigación (Sultan et al., 2022).

A través del programa SPSS versión 25 se desarrolló el análisis sobre la relación entre las variables, se realizará una estadística inferencial, determinando si se hará uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman o Pearson y el índice de confiabilidad del Alfa de Cronbach (Wenceslao, 2020).

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo al Código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo (2022) se señala lo siguiente:

Beneficencia: puesto a que el estudio presentará un beneficio ante su aplicación, ya que se determinará los efectos psicológicos en el personal de salud,

de esta manera al finalizar la investigación poder brindar las conclusiones del estudio y sus recomendaciones respectivas en solución al problema.

Respeto a las personas: este criterio consta del respeto hacia las personas que participaran en el estudio, ya que no pretender en primer lugar hacer daño alguno, ni de manera directa o indirecta.

Autonomía: en este contexto el personal de salud tiene la capacidad para decidir, siempre que exprese su deseo.

La justicia: cuando vinculamos los principios de justicia a la investigación científica, podemos afirmar que lo que es justo y lo que es bueno y correcto: así, en este caso, todas las personas pueden beneficiarse de los resultados experimentales, son prácticos en grupos que necesitan ser investigados, y utilizan a los grupos vulnerables sólo si las consecuencias son a su favor. Sin duda, en la búsqueda de la excelencia científica se buscará una asignación justa y óptima.

IV. RESULTADOS

En el presente apartado se detallaron los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos. Así mismo, se ha dividido los resultados de acuerdo a los objetivos de estudio.

Objetivo específico 1: Evaluar los riesgos ergonómicos del personal asistencial en un hospital de Utcubamba

Tabla 2

Variable riesgos ergonómicos y sus dimensiones

	Riesgos ergonómicos		Postura corporal		Posturas obligatorias y prolongadas		Equipo de protección al personal		Confort	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%	0	0%	0	0.0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	21	70%	12	40%	25	83.3%	17	56.70%	19	63,3%
Alto	9	30%	18	60%	5	16.7%	13	43.30%	11	36,7%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Se evidenció que el 70% del personal asistencial de un hospital de Utcubamba muestran un nivel medio mientras que el 30% están nivel alto. En la dimensión postura corporal, se observó que el personal cuenta con un nivel alto representado por un 60%. En la dimensión posturas obligatorias y prolongadas, se observó que presenta un nivel medio con un 83.3%, asimismo en la dimensión equipo de protección presentaron un nivel medio con un 56.7%. Por último, en la dimensión confort, se mostró un nivel medio con un 63,3%. Por lo tanto, el personal asistencial presenta problemas en las posturas prolongadas y el confort.

Objetivo específico 2: Diagnosticar el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba

Tabla 3

Variable desempeño laboral y dimensiones

	Desempeño laboral		Productividad laboral		Eficacia laboral		Eficiencia laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	22	73,3%	15	50,0%	15	50,0%	25	83,3%
Alto	8	26,7%	15	50,0%	15	50,0%	5	16,7%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

En la tabla anterior, se observa que el personal asistencial del hospital de Utcubamba, tienen en su mayoría un nivel medio en cuanto al desempeño laboral en un hospital de Utcubamba, con un 73,3%, mientras que en la dimensión productividad laboral, el personal se encuentran equitativamente distribuidas en el nivel medio y alto con un 50%, además en la dimensión eficacia laboral, se observó que un 50% del personal se encuentran en un nivel medio. Por último, en la dimensión eficiencia laboral, se mostró que el personal presenta un nivel medio con un 83.3%. Por lo tanto, se mostró dificultades sobre todo en la eficiencia laboral por lo que el personal no llega a realizar todas sus actividades laborales.

Tabla 4*Tabla cruzada de la variable riesgos ergonómicos y desempeño laboral*

		Desempeño laboral (Agrupada)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Riesgos ergonómicos (Agrupada)		Recuento	0	0	0
	Bajo	Recuento esperado	0	0	0
		% del total	0%	0%	0%
		Recuento	0	21	21
	Medio	Recuento esperado	0	15.4	21.0
		% del total	0%	70.0%	70.0%
		Recuento	0	1	8
	Alto	Recuento esperado	0	6.6	9.0
		% del total	0%	3.3%	26.7%
Total		Recuento	0	22	8
		Recuento esperado	0	22.0	8.0
		% del total	0%	73.3%	26.7%
				30	30.0
				0%	100.0%

La tabla muestra de un total de 30 encuestados, 21 respondieron que los riesgos ergonómicos presentaron un nivel medio y a la vez su desempeño laboral de igual manera, así mismo, solo una persona está dentro del nivel alto de riesgos ergonómico, encontrándose esta persona dentro del nivel medio de desempeño laboral, por último 8 personas se encuentran en un nivel alto de riesgos ergonómicos y a su vez del desempeño laboral.

Objetivo específico 3: Establecer la relación de los riesgos ergonómicos con el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba

Las pruebas de normalidad en la estadística inferencial entre conjuntos de datos para cada variable se analizan más a fondo para ayudar a comprender los tipos apropiados de pruebas que se deben usar para probar premisas cuando se buscan interrelaciones entre variables. Por consiguiente, ya que el número total de muestras ha sido menor a 50, se han realizado las estadísticas de Shapiro Wilk.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Riesgos ergonómicos	,902	30	,009
Desempeño laboral	,923	30	,033

En la tabla apreciamos que, ante la prueba de normalidad al contar con una población menor de 50, arrojó que en la variable de riesgos ergonómicos se obtuvo un 0.009 y en la variable de desempeño laboral el valor fue de 0.033, del cual el $p=0<0,05$, es decir, los datos no presentan distribución normal, por lo tanto, se aplicó la estadística no paramétrica, estableciéndose a su vez la utilización del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 6*Correlación de las variables riesgos ergonómicos y desempeño laboral*

			Riesgos ergonómicos	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,868**
	Riesgos ergonómicos	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
		Coefficiente de correlación	,868**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	3

Se evidenció que las variables, según el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, se determinó una correlación positiva considerable, contado con un nivel de sig (0,000) es menor a 0,05, de tal manera que se rechazó H_0 y se aceptó H_1 . Por lo tanto, se dice que, la variable riesgos ergonómicos se relaciona de forma significativa con la variable desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En este apartado del capítulo cinco se discutirán los resultados arrojados en base a los objetivos específicos del estudio, relacionándolos bajo un antecedente presentado en la investigación y una teoría relacionada.

Con respecto al primer objetivo específico sobre evaluar los riesgos ergonómicos del personal asistencial en un hospital de Utcubamba, de acuerdo a los datos descriptivos en base a las posturas corporales el 40% se encuentran en un nivel medio y el 60% presentan un nivel alto, en la dimensión posturas obligatorias y prolongadas el 83.3% presenta un nivel medio y el 16.7% presentan un nivel alto, en la dimensión equipo de protección al personal el 56.7% tiene un nivel medio y el 43.3% nivel alto, finalmente en la dimensión de confort el 63.3% presentan un nivel medio y el 36.7% presentan un nivel alto. En tal sentido, en relación a la variable de riesgos ergonómicos el personal asistencial del hospital de Utcubamba el 70% presenta un nivel medio y el 30% poseen un nivel alto.

Por ello, el personal asistencial tiene en su mayoría un nivel medio representado por un 70%, por lo que se muestra que algunas posturas que toma el personal, no son las adecuadas aun, lo cual puede ocasionar ciertos factores que dificulten su desempeño en su labor. Mientras que en la dimensión postura corporal, se observó un nivel alto representado por un 60%, es decir, que la gran mayoría del personal, conserva la postura adecuada en el trabajo, manteniéndose de pie solo el tiempo requerido, pero aún existe una parte del personal que conserva ello lo cual genera en ellos problemas de salud ocasionando que no se concreten ciertas actividades laborales eficientemente dentro de las áreas del hospital.

Por otro lado, en la dimensión posturas obligatorias y prolongadas, se mostró un nivel medio representado por un 83.3%, es decir, que una gran parte del personal, realizar fuerzas en exceso y tienen posturas inadecuadas a la hora de ejercer su labor, lo cual puede traer problemas de salud. En la dimensión equipo de protección al personal, se presentó un nivel medio con un 56.7%, puesto que, no suelen usar seguido el uso correo del uniforme de trabajo, así como el uso de los guantes a la hora de manipular algún equipo. Finalmente, en la dimensión confort

se presenció nivel medio con un 63,3%, es decir el ruido, la iluminación y el espacio no es el adecuado para ejercer su labor, lo cual le dificulta realizar un desempeño laboral adecuado en la institución de salud.

En tal sentido, se evidenció que los riesgos ergonómicos en un Hospital de Utcubamba del personal asistencial se encuentra en un nivel medio, debido a que se encontraron diferentes problemas que afectan la salud del trabajador, considerándose que las condiciones de trabajo que se encuentran dentro del hospital no son las más adecuadas, ya que consideran los colaboradores la falta de equipos de protección para la seguridad del trabajador, espacios reducidos lo que genera la incomodidad del trabajador al momento de realizar sus actividades laborales, y finalmente la poca iluminación en las áreas de trabajo.

Además, se mostró que uno de los factores con mayor residencia fueron las posturas obligatorias y prolongadas, es decir, que el personal asistencial sobre todo del área de laboratorio considera tener problemas de salud en su columna, ya que la mayor parte del tiempo dentro de su área de trabajo la pasan sentados flexionando la columna, lo que posteriormente ocasiona molestias y complicaciones en el bienestar de su salud, además a esto se suma las pocas condiciones de recursos materiales que proporcionan el hospital a los trabajadores para brindar un mejor bienestar o comodidad al momento de realizar sus actividades laborales.

Estos resultados se contrastaron con el estudio de Parra (2019) quien estudio los factores de riesgos ergonómicos y la relación con las enfermedades profesionales, indicó que una de las enfermedades que radica constantemente en el ámbito laboral fueron aquellas que conciernen a los malestares a la columna, esto debido el 35% señalan presentar malas posturas y el 21% poseen movimiento repetitivos, por lo que consideró que el descanso activo en el trabajo, es una herramienta fundamental para la prevención de riesgos.

Asimismo, se relacionó con el estudio de Venegas y Cochachin (2019) en donde los resultados mostraron que el 51.9% tuvieron síntomas de dolor y el 45% han presentado licencias por problemas de salud entre 3 a 6 meses. Asimismo, se relaciona con la teoría de Vallejo et al. (2020) indicó que la carga postural se

relaciona en base a las condiciones físicas. Estas condiciones generalmente se observan como resultado de una carga postural excesiva; disminuyen la función muscular y la circulación sanguínea. También se observan disminuciones en el metabolismo muscular en trabajadores expuestos. Por lo que genera complicaciones en la salud del trabajador. Es por ello, que se relaciona a su vez con la teoría de Asensio (2018) quien habla sobre la evaluación del riesgo ergonómico permite comprender la situación en la que se encuentra el puesto de trabajo, cuyo propósito fue identificar y evaluar las situaciones de riesgo y brindar elementos de acción para mejorar las condiciones de trabajo.

Con respecto al segundo objetivo específico, diagnosticar el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba, de acuerdo a los datos descriptivos en base a la productividad, el 50% presentaron un nivel medio y alto, igualmente que en la dimensión eficacia laboral en donde el 50% presentan un nivel medio y alto, mientras que, en la eficiencia laboral, el 83.3% presentaron un nivel medio y el 16.7% se encuentran un nivel alto. En tal sentido, en base a la variable de desempeño laboral, se mostró que el personal asistencial en un hospital de Utcubamba el 73.3% mostraron un nivel medio y el 26.7% un nivel alto.

Por ello, se observó que en su mayoría presentan un nivel medio representado por un 73,3%, esto nos muestra que, aun no logra tener una eficiencia ni eficacia que logre una productividad de mejora en el desempeño que tienen en sus labores. Sobre la dimensión productividad laboral, se evidenció que se encuentran equitativamente distribuidas en el nivel medio y alto con un 50%, no encontrándose ninguna personal en nivel bajo, esto quiere decir que, aun no aplican del todo nuevos conocimientos ni llegan a las metas pactadas.

Por otro lado, en la dimensión eficacia laboral, podemos observar que el personal asistencial en un hospital de Utcubamba, se encuentra un 50% en el nivel medio, y el otro 50% en un nivel alto respecto a la dimensión, no teniendo ninguna persona en el nivel bajo. Esto nos indica que aún una parte del personal asistencial no realiza adecuadamente las tareas, así como también desconoce un poco sobre sus funciones que realiza, por último, en la dimensión eficiencia laboral, se observó

que presentaron un nivel medio con un 83.3%, lo cual una gran parte del personal asistencial aún no ha logrado adaptarse a algún tipo de cambio en su área.

En tal sentido, se diagnosticó que el desempeño laboral en un Hospital de Utcubamba se encuentra en un nivel medio, es decir, que no han logrado completar la eficiencia y ni eficacia en favor a la productividad. Es por ello que, en función a la productividad laboral esta se encuentra equitativamente igual, tanto en el nivel medio como alto, esto a causa de ciertas complicaciones que han tenido del personal para poder llegar a los objetivos pactados por la institución. Asimismo, se evidencia que en la eficiencia laboral existen complicaciones para lograr sus actividades laborales por el cual la gran mayoría del personal consideran encontrarse en un nivel medio lo que afecta al desempeño laboral.

Estos resultados se asemejan al estudio de Real y Cedeño (2020) quienes evaluaron los factores de riesgo ocupacional y su impacto en el desempeño laboral del personal. La evidencia que sólo el 23% presenta un nivel bueno en el desempeño laboral debido a las inadecuadas condiciones laborales en el trabajo. El 37% de los encuestados muestran incomodidad con los espacios en las áreas de trabajo y el 26% se encuentran insatisfechos con la empresa. Por lo que se indicó que el desempeño laboral guarda relación directa con las condiciones de trabajo, salvaguardando el bienestar de los trabajadores. Por ello, se propuso desarrollar una propuesta para poder mejorar los rendimientos del personal.

Igualmente en el estudio de Llanos y Caicedo (2021) quienes determinaron el impacto entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral, del cual los hallazgos mostrados mediante un método analítico sintético utilizándose una estadística de factores en base a riesgos de demandas psicológicas, se reveló que los trabajadores de la terminal portuaria tienen altos niveles de riesgo asociados al factor de exigencias psicológicas, concluyéndose que existe relación entre el desempeño laboral y el factor demandas psicológicas.

Asimismo, los resultados se relacionan con la teoría Gabini (2018) quien señaló que el desarrollo de un trabajo se refleja en las acciones y comportamientos de los trabajadores a medida que se esfuerzan por cumplir estos objetivos. Por lo

tanto, el desempeño laboral señala que los colaboradores deben demostrar ser eficientes y eficaces en sus funciones en la empresa donde laboran. Para ello, los trabajadores deben seguir ciertas reglas, por lo que cada uno debe ser instruido en estas normas y reglamentos para estar instruidos en estas normas.

Igualmente, los resultados se relacionan con la teoría de Marianella (2018) quien manifestó que la evaluación del desempeño laboral es un proceso imprescindible relacionado con el personal y directivos. Por ello, se requiere la validez, confiabilidad y eficacia al momento de evaluar el desempeño, el cual también debe ser aceptado por ambas partes. Así mismo, para Chiavenato (2021) indica que el desempeño es un factor primordial en el desarrollo del talento humano, por lo que se considera que las recompensas, habilidades del personal y la percepción son factores para su evaluación.

Con respecto a establecer la relación de los riesgos ergonómicos con el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba, se desarrolló el análisis inferencial que permitió establecer la prueba de normalidad y de hipótesis. Se utilizó el estadístico de Shapiro Wilk puesto que es una muestra menor a 50, así mismo se evidenciaron ser no paramétricos, por el cual al contrastar la hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Finalmente, los datos arrojados demostraron que el nivel de sig. (0,000) es menor a 0.05, por lo que se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , es decir que existe una correlación positiva entre las variables de estudio en el personal asistencial.

En tal sentido, se comprobó que mediante la prueba de hipótesis del cual se utilizó el Rho de Spearman, además se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, en donde responde a que existe una relación entre la variable de riesgos ergonómicos y la variable desempeño laboral, por ello se mostró que los riesgos ergonómicos encontrados en un hospital de Utcubamba tales como las posturas prolongadas y el confort afectan directamente al desempeño laboral, sobre todo en las dimensiones de la eficiencia y la productividad. Es decir que, al no presentar adecuadas condiciones laborales al personal asistencial, esto afecta el desempeño laboral, lo que ocasiona que no lleguen a cumplir las metas pactadas, por ende, se reduce los índices de productividad.

Los resultados se asemejan con el estudio de Mamani (2021) quien evaluó la ergonomía en la productividad en el periodo de 2016 - 2022, del cual los resultados mostraron que el 58% de los estudios recolectados de las revistas científicas coincidieron que existe una relación positiva mayor de 0.752 entre la ergonomía y la productividad. Por ello, se relaciona con la teoría de Asensio (2018) quien indicó que la evaluación del riesgo ergonómico permite comprender la situación en la que se encuentra el puesto de trabajo, de esta forma establecer acciones correctivas que permitan beneficiar el desempeño laboral.

Del mismo modo, en el estudio de Solórzano (2021) quien evaluó la gestión de seguridad y salud ocupacional en una empresa, del cual se realizaron análisis inferenciales no paramétricos para determinar las diferencias significativas entre el pretest y el postest. Las pruebas de inferencia mostraron que las reducciones logradas y su relación con las medidas tomadas se encontraban en un nivel significativo ($p < 0,05$). Se concluyó que una adecuada gestión de la SST en donde se redujo significativamente el número de casos y la prevalencia.

Por otro lado, los resultados presentados se relacionan con la teoría de Miranda (2018) quien define a la gestión ergonómica como prácticas necesarias que se tienen en cuenta en el lugar de trabajo y el buen ambiente laboral, así poder lograr el confort y el bienestar del empleado. Argumenta también, que esta gestión es importante debido a que su implementación ayuda a prevenir lesiones corporales y retrasos que perjudican a los miembros de una organización en su trabajo diario.

Es por ello que señalan que la gestión ergonómica se relaciona directamente con el desempeño laboral, sobre todo con la productividad, puesto a que si no se le brindan condiciones favorables al trabajador no se podrá lograr los resultados esperados a favor de la empresa. No obstante, en el sector salud, en donde el ambiente laboral en el que se encuentran, se ha podido evidenciar que los ambientes y las herramientas que les brindan las instituciones de salud a sus trabajadores, no son las más óptimas, a esto se suma la carga laboral en la que se encuentran inmerso constantemente por las horas prolongadas de los turnos rotativos, lo que perjudica directamente en el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva considerable con un valor de 0.868, es decir que existe relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el personal asistencial de un hospital de Utcubamba.
2. La evaluación realizada en un hospital de Utcubamba el 70% del personal asistencial está en un nivel medio en relación a los riesgos ergonómicos, esto a que se evidenció problemas en cuestión a las posturas prolongadas, la poca iluminación, espacios reducidos y la falta de equipos de protección.
3. El diagnóstico realizado arrojó que el 50% del personal asistencial de un hospital de Utcubamba se encuentra en un nivel medio en relación con el desempeño laboral, esto a causa que se evidenciaron dificultades en la eficiencia laboral, por lo que los trabajadores no lograban concretar las metas de trabajo, generando complicaciones en la productividad.
4. Se estableció a través del coeficiente Rho de Spearman que el nivel de sig. (0,000) es menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, evidenciándose una relación positiva entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Utcubamba.

VII. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la Dirección de un Hospital de Utcubamba promuevan el autocuidado implementando técnicas de mecánica corporal mediante el uso de una Guía Ergonómica de Prevención de Riesgos, esta forma reducir los riesgos ergonómicos para el bienestar del personal asistencial.

2. Las autoridades de un hospital de Utcubamba renueven el material inmobiliario para garantizar al personal asistencial seguridad y bienestar evitando los riesgos a la salud, y que este repercuta en el desempeño laboral.

3. El personal asistencial desarrolle medidas ergonómicas que se adecuen a las condiciones de trabajo, además de brindarles bienestar, seguridad sanitaria, promoción y cuidado preventivo de la salud durante el trabajo.

4. Las autoridades de la Dirección de un Hospital de Utcubamba, facilite políticas normativas que permitan desarrollar estrategias en temas relacionados con la ergonomía y promover estilos de vida saludables para el personal de salud.

REFERENCIAS

- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N., y Guízar, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Scientia*, 10(21), 423–440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Arias, W., Maldonado, C., Castro, L., y Arciniegas, O. (2022). Modelo de evaluación de la gestión de riesgos para las empresas públicas del Ecuador frente al Sars Cov-2. *Revista Estudios del Desarrollo Social*, 10(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100009&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Asensio, S., Bastante, M., y Diego, J. (2018). *Evaluación ergonómica de puestos de trabajo*. Ediciones Paraninfo.
- Ávila, J., Noda, M., Carmona, A., y Hijuelos, N. (2020). Procedure to detect occupational risks in the Cuban Bread Company. *Ciencias Holguín*, 26(2), 17–30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181563169002>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales.
- Calle, M., Echeverría, J., Vélez, L., Pino, A., Arias, C., Sinchi, J., Tocto, J., y Morales, J. (2022). Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, Ecuador. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.6246231>
- Carpio, R., y Villalobos, A. (2021). Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral. *Revista de ciencias administrativas y financieras de la seguridad social*, 9(1), 71–90. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592001000100006
- Castro, A. (2017). Riesgos ergonómicos en enfermeros de un hospital de San Juan de Lurigancho, Lima - Perú. *Ciencia y arte de enfermería*, 2(2), 12–18. <https://doi.org/10.24314/rcae.2017.v2n2.03>

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGrawhill.
- Copari, N. (2022). Riesgo ocupacional y estado psicosocial del equipo de salud de un centro de salud de Tacna. *Investigación e Innovación de Enfermería*, 2(1), 92–101. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1374>
- CONCYTEC (2018). *Investigación básica*. Plataforma Vincúlate Retrieved January 9, 2018, from <https://vinculate.concytec.gob.pe/glosario/investigacion-basica-2/>
- Cueva, F., y Salinas, K. (2022). *Riesgos ergonómicos y su implicancia en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa del rubro eléctrico*. Repositorio de Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 26 de agosto de 2022, de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0c1dbd4e-c70f-4864-9ff5-703402cc9b8f/content>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral: Una Exploración*. Teseo.
- Garcia, C., Chiriboga, G., y Vega, V. (2021). Prevalence of lumbosacral and lower limb osteomyoarticular pathologies in nursing assistants. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/journal/5517/551768286010/551768286010.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Inga, F., y Rodríguez, C. (2019). Progress in the development of healthcare human resources in Peru and their importance in the quality of care. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 36(2), 312–318. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Inga, S., Rubina, K., y Mejía, C. R. (2021). Factors associated with the development of lumbar pain in nine risk occupations in the Peruvian mountains. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina*, 30(1), 48–56. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000100048

- Laguerre, J. (2019). Labor tendinitis, ergonomic risks in Dentistry. *Revista San Gregorio*, 1(35), 126–142. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.933>
- Llanos, M., y Caicedo, C., (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *Revista Eca Sinergia*, 13(1), 33. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., y Tornell, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Luengo, C., y Montoya, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 66(259), 69–80. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
- Luengo, C., Paravic, T., y Burgos, M. (2021). Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. *Index de enfermería*, 30(1–2), 29–33. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008
- Maman, R. (2021). Impacto de la ergonomía en la productividad, una revisión sistemática entre los años 2016 – 2021. *Qantu Yachay*, 1(1), 46–50. <https://doi.org/10.54942/qantuyachay.v1i1.6>
- Marianella, K. (2018). *Correlación Entre Las Competencias y El Desempeño Laboral*. Editorial Académica Española.
- Marín, B., y González, J. (2022). Riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de Enfermería. *Revista Información Científica*, 101(1), 3724. <http://www.revinfocientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3724/5069>
- Mendoza, B. (2018). *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017* [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20994>

- Miranda, C. (2018). *Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios*. Editorial Elearning, S.L.
- Mogollón, Y. (2018). *Factores de riesgos ergonómicos del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos generales y neurocríticos de un Hospital Nacional*. Lima, 2017 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16107>
- Moreno, G., y Salazar, D. (2019). Attitude of workers towards occupational hazards in small and medium enterprises (SMES). *Revista Enfoques*, 2(8), 221–241. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v2i8.45>
- Obregón, M. (2017). *Fundamentos de ergonomía*. Grupo Editorial Patria.
- Orozco, M., Zuluaga, Y., y Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista colombiana de enfermería*, 18(1), 1–16. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
- Parra, A. (2019). Factores de riesgo ergonómico en personal administrativo, un problema de salud ocupacional. *Revista Digital Científica*. <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/212/275>
- Pineda, D. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral: factores indispensables en instituciones educativas*. Editorial Académica Española.
- Real, G., y Cedeño, L. (2020). Procedimiento para la evaluación de los factores de riesgo laboral y su incidencia en el desempeño laboral en usuarios de Pantallas de Visualización de Datos (PVD). *Ingeniería industrial*, 039, 15–34. <https://doi.org/10.26439/ing.ind2020.n039.4913>
- Reátegui, M., Reátegui, D., Reátegui, R., y Cabrejos, J. (2021). Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Luyando en el periodo 2021. *Revista Científica Pakamuros*, 9(3), 98–109. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i3.221>
- Resolución de Consejo Universitario, N.-2022-U. (2022). *Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>

- Rueda, M., y Zambrano, M. (2018). *Manual de Ergonomía y Seguridad*. Alpha Editorial.
- Ruiz, C., García, A., Delclós, G., Ronda, E., y García, F. (2022). *Occupational Health: concepts and techniques for preventing occupational risks*. Elsevier Health Sciences.
- Saavedra, L., Saavedra, R., Marín, V., Palacios, C., (2018). Diseño de un plan de acción para reducir la carga física biomecánica en empresas del sector del calzado del Valle del Cauca. *Revista UIS ingenierías*, 17(2), 241–252. <https://doi.org/10.18273/revuin.v17n2-2018021>
- Solórzano, D., Castillo, W., Miñan, G., y Símpalo, W. (2021). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 24(3), 240–251. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.02>
- Sousa, L., Campêlo, E., Pinheiro, C., Martins, M., Moura, L., y Mesquita, R. (2021). Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. *Enfermería global*, 20(2), 453–491. <https://doi.org/10.6018/eglobal.436441>
- Sultan, K., Fahd, G., y Bharati, K. (2022). *Scientific research methodology principles, methods, and techniques*. Book Rivers.
- Tarqui, C., y Quintana, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Vallejo da Costa, R., Lafuente, V., y Olmos, M. (2020). *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Vaquero, M., Álvarez, E., y Romero, M. (2018). Influencia de las condiciones de trabajo sobre la incapacidad temporal por contingencias comunes. *Atención primaria*, 50(4), 238–246. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2017.03.011>
- Vega, A., y Puicón, M. (2022). Riesgos ergonómicos en el profesional de enfermería: revisión narrativa. *Acc Cietna: Revista de la Escuela de Enfermería*, 9(1), 224–246. <https://doi.org/10.35383/.v9i1.741>

- Velásquez, C., y Mendoza, Á. (2017). Ergonomic risks affecting business work at chone civil hospital. *Eca Sinergia*, 8(1), 75. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v8i1.786
- Venegas, C., y Cochachin, J. (2019). Nivel de conocimiento sobre riesgos ergonómicos en relación a síntomas de trastornos músculo esqueléticos en personal sanitario. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina*, 28(2), 126–135. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000200005
- Villalobos, J., y Escobar, C. M. (2022). Programa integral de ergonomía para la reducción de molestias musculo esqueléticas en trabajadores usuarios de computadora. *Rehabilitación (Madrid. Internet)*, 56(1), 20–27. <https://doi.org/10.1016/j.rh.2021.04.003>
- Wenceslao, J. (2020). *Methodological prospects for scientific research: From pragmatism to pluralism*. Springer Nature.
- Zapata, A., Elizalde, H., y Ordoñez, M. (2020). Riesgo Ergonómico en profesionales de Enfermería, por aplicación inadecuada de Mecánica Corporal. Una reflexión personal. *Ocronos - Editorial Científico-Técnica; Ocronos - Revista Médica y de Enfermería*. <https://revistamedica.com/riesgo-ergonomico-profesionales-de-enfermeria/>

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Técnica e instrumento
Riesgo ergonómico	Se refiere a un proceso continuo y cíclico, ya que incluye una serie de actividades encaminadas a identificar, evaluar y controlar los riesgos ergonómicos en las áreas y procesos organizacionales.	Los riesgos ergonómicos están compuestos por 4 dimensiones: Postura corporal, postura forzada y prolongadas, equipos de protección	Postura corporal	<ul style="list-style-type: none"> Estabilidad de pie por más de 6 horas. Problemas de salud por prolongada estabilidad de pie. 	Escala de Likert del cual 5=siempre; 4=casi siempre; 3= A veces; 2=casi nunca; 1=nunca. Puntaje: Bajo: 14-28 Medio:29-55 Alto:56-70	Encuesta Cuestionario
			Posturas obligatorias y prolongadas	<ul style="list-style-type: none"> Posturas y fuerzas en exceso que le causan lesiones. Movimientos repetitivos. 		

	(Vallejo et al., 2020).	personal y confort.		<ul style="list-style-type: none"> • Posturas inadecuadas y habituales 		
			Equipo de protección al personal	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de medidas básicas de protección 		
			Confort	<ul style="list-style-type: none"> • Ruidos fuertes. • Insuficiente iluminación. • Exceso de objetos en el área de trabajo. • Turnos laborales diurnos y rotativos, pausa para descansar y espacios reducidos. 		

Desempeño Laboral	Es toda acción o comportamiento que realizan los colaboradores y estos se relaciona con el éxito de las metas de su organización. Así mismo, se afirma que el buen desempeño es la fortaleza más importante que tiene una empresa (Chiavenato, 2021)	Los riesgos ergonómicos están compuestos por 3 dimensiones: productividad, eficacia y eficiencia.	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de producción del personal. Cumplimiento de las metas del personal. Prevalece la responsabilidad emocional 	Escala de Likert del cual 5=siempre; 4=casi siempre; 3= A veces; 2=casi nunca; 1=nunca. Puntaje: Bajo: 14-28 Medio:29-55 Alto:56-70
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Metas logradas. Cumplimiento de las tareas. Conocimiento del puesto de trabajo. <p>Desarrolla actividades en base a los indicadores de calidad.</p>	

				<ul style="list-style-type: none">• Logra realizar las actividades en su totalidad		
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad y responsabilidad del personal, formación profesional.• Liderazgo y trabajo en equipo.• Adaptación en áreas de trabajo.• Tiempo óptimo al realizar las actividades asignadas.		

ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Acepto participar voluntariamente de esta investigación, conducida por el estudiante de la Maestría de Gestión de Servicios de Salud, Euler La Torre Cervantes. He sido informado que el objetivo de este estudio es determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba. Me han indicado que tendré que responder a dos cuestionarios relacionado a los RIESGOS ERGONÓMICOS y DESEMPEÑO LABORAL, en el personal asistencial de un hospital de Utcubamba, el cual tomará un tiempo aproximado de 15 minutos.

Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al responsable de esta investigación, al correo: eulatocer_7984@hotmail.com

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto puedo contactarme con los autores, a los correos anteriormente mencionados.

DNI del participante

Firma del participante

ANEXO 3: INSTRUMENTO CUESTIONARIO

Cuestionario de riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba.

El instrumento tiene como objetivo determinar los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba. Los datos recopilados serán utilizados únicamente para el desarrollo del estudio, por lo que solicitamos su valiosa participación para responder cada ítem, en donde:

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

INSTRUMENTO N1: RIESGOS ERGONÓMICOS

ITEMS	5	4	3	2	1
POSTURA CORPORAL					
1. Usted permanece de pie por más de 6 horas en su zona de trabajo.					
2. Presenta usted alguna complicación de salud por permanecer de pie en tiempos prolongados.					
POSTURAS OBLIGATORIAS Y PROLONGADAS					
3. Dentro de su área de trabajo, usted realiza posturas y fuerzas en exceso que le puedan causar lesiones.					
4. Realiza movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas					
5. Realiza posturas inadecuadas de forma habitual (de rodillas, en cuclillas, entre otras)					
EQUIPO DE PROTECCIÓN AL PERSONAL					
6. Se supervisa el uso correcto del uniforme de trabajo en un hospital de Utcubamba.					
7. Se utiliza los guantes con la talla adecuada para realizar los procedimientos.					
CONFORT					
8. Su área de trabajo presenta ruidos fuertes que perturban su tranquilidad.					
9. En su área de trabajo hay mala iluminación.					
10. En su área de trabajo hay suficiente número de asientos para el descanso del personal.					
11. El área de trabajo se dificulta por exceso de objetos					
12. Existe espacio suficiente para el tránsito de camillas, personal, y salidas de emergencia.					
13. Los turnos laborales que realiza son diurnos					
14. Durante su jornada laboral hace una pausa para descansar.					

INSTRUMENTO N2: DESEMPEÑO LABORAL

ITEMS	5	4	3	2	1
PRODUCTIVIDAD LABORAL					
1. Aplicar nuevos conocimientos para aumentar la productividad en su trabajo.					
2. Usted logra llegar a las metas pactadas en base a las exigencias que otorga el Hospital de Utcubamba.					
3. Prioriza su responsabilidad emocional que tiene la organización (nivel de compromiso) para el cumplimiento de los objetivos.					
EFICACIA LABORAL					
4. Cumple con Las metas dentro del cronograma establecido.					
5. Realiza usted adecuadamente las tareas que se le establece con proactividad.					
6. Conoce de las funciones del puesto de trabajo que ocupa actualmente.					
7. Desarrolla sus actividades en base a los indicadores de calidad y calidez.					
8. Logra realizar las actividades en su totalidad según lo planteado en el hospital Utcubamba.					
EFICIENCIA LABORAL					
9. Logra eficientemente cumplir con los avances de los objetivos organizacionales.					
10. Considera usted que su capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se le asigna dentro del Hospital de Utcubamba.					
11. Su nivel de formación profesional le facilita un mejor desarrollo de sus funciones.					
12. Muestra usted liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.					
13. Se adapta con facilidad a los cambios de las áreas de trabajo.					
14. Realiza usted en tiempo óptimo las actividades que se le asigna.					

ANEXO 4. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

Estadística de fiabilidad de los riesgos ergonómicos

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,826	14

Fuente: Confiabilidad del instrumento aplicado por la autora Mendoza Villanueva Beatriz (2018).

Los riesgos ergonómicos según el análisis de Alpha de Cronbach cuyo valor es 0,826 refiere que existe fuerte confiabilidad, se concluye que el instrumento puede ser aplicado.

Estadística de fiabilidad del desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,864	14

Fuente: Confiabilidad del instrumento aplicado por la autora Mendoza Villanueva Beatriz (2018).

Desempeño laboral según el análisis de Alpha de Cronbach cuyo valor es 0,864 refiere que existe fuerte confiabilidad. El instrumento es factible de aplicarlo.

ANEXO 5. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

DATOS INFORMATIVOS

1. Denominación : Riesgos ergonómicos y desempeño laboral
2. Tipo de instrumento : Cuestionario
3. Lugar de ejecución : Centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte
4. Autor : Judith Beatriz Mendoza Villanueva de Cáceres
5. Año : 2018
6. Medición : Riesgos ergonómicos y desempeño laboral
7. Administración : Personal asistencial
8. Tiempo de aplicación : 20 minutos por instrumento
9. Forma de aplicación : Individual - Colectiva

OBJETIVO: Evaluar la relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima

CADACIDADES A EVALUAR:

Riesgo ergonómico

Postura corporal

- Estabilidad de pie por más de 6 horas.
- Problemas de salud por prolonga estabilidad de pie.

Postura forzada y prolongada

- Posturas y fuerzas en exceso que le causan lesiones.
- Movimientos repetitivos.
- Posturas inadecuadas y habituales

Equipo de protección personal

- Uso de medidas básicas de protección

Confort

- Ruidos fuertes.
- Insuficiente iluminación.
- Exceso de objetos en el área de trabajo.

- Turnos laborales diurnos y rotativos, pausa para descansar y espacios reducidos.

Desempeño laboral

Productividad

- Nivel de producción del personal.
- Cumplimiento de las metas del personal.
- Prevalece la responsabilidad emocional

Eficacia

- Metas logradas.
- Cumplimiento de las tareas.
- Conocimiento del puesto de trabajo. Desarrolla actividades en base a los indicadores de calidad.
- Logra realizar las actividades en su totalidad

Eficiencia

- Capacidad y responsabilidad del personal, formación profesional.
- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Adaptación en áreas de trabajo.
- Tiempo óptimo al realizar las actividades asignadas.

INSTRUCCIONES

El instrumento tiene como objetivo determinar los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba. Los datos recopilados serán utilizados únicamente para el desarrollo del estudio, por lo que solicitamos su valiosa participación para responder cada ítem, en donde:

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

VALIDACIONES

Para la validez y confiabilidad de los instrumentos participaron 3 jueces, quienes calificaron en promedio aplicable, dando así la validez de los instrumentos. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios, se tuvo en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraron tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Luzmelda Flores Laiza	Aplicable
Experto 2.	Fortunato Diestra Salinas	Aplicable
Experto 3.	Segundo Pérez Saavedra	Aplicable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MONTEAGUDO ZAMORA VILMA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba.", cuyo autor es LA TORRE CERVANTES EULER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 20 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MONTEAGUDO ZAMORA VILMA CARNET EXT.: 01725395 ORCID: 0000 - 0002-7602-1807	Firmado electrónicamente por: MMONTEAGUDOZA el 14-01-2023 15:50:56

Código documento Trilce: TRI - 0497602