



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Ergonomía y ausentismo laboral en profesionales de salud de un
hospital público, Lima – Perú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Zevallos Vasquez, Cynthia Ruth (orcid.org/0000-0002-0329-9453)

ASESORES:

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar (orcid.org/0000-0003-1202-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a mis dos pequeños hijos, que fueron los que más sintieron mi ausencia y a mis padres que me motivan a seguir superándome.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, a mi asesor por su valiosa ayuda y enseñanza brindada y al director del hospital público de Lima junto a su personal que colaboraron con este proyecto.

Índice de contenidos

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	155
3.3 Población, muestra y muestreo	166
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	177
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	211
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Validación por juicio de expertos de los instrumentos.	18
Tabla 2. Descripción de la primera variable (ergonomía).	21
Tabla 3. Descripción de la primera dimensión ambiente físico.	22
Tabla 4. Descripción de la segunda dimensión carga Física.	23
Tabla 5. Descripción de la tercera dimensión carga metal.	24
Tabla 6. Descripción de la cuarta dimensión aspectos psicosociales.	25
Tabla 7. Descripción de la quinta dimensión tiempo de trabajo.	26
Tabla 8. Descripción de la segunda variable (ausentismo laboral).	27
Tabla 9. Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable ergonomía	27
Tabla 10. Resultados descriptivos de cada una de las dimensiones de la variable Ausentismo laboral	28
Tabla 11. Prueba de normalidad para la ergonomía y el ausentismo laboral	29
Tabla 12. Prueba de la hipótesis general	29
Tabla 13. Correlación de la dimensión ambiente físico y ausentismo laboral	30
Tabla 14. Correlación de la dimensión carga física y el ausentismo laboral	31
Tabla 15. Correlación de la dimensión carga mental y ausentismo laboral	32
Tabla 16. Correlación de la dimensión aspectos psicosociales y ausentismo Laboral	33
Tabla 17. Correlación de la dimensión tiempo de trabajo y ausentismo laboral	34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama del diseño de la investigación	13

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo encontrar si existe una correlación entre la ergonomía y el ausentismo laboral en los profesionales de salud de un hospital público de Lima. Se trabajó con una muestra de 70 personas y se utilizó como instrumentos los test de ergonomía y ausentismo laboral de Gonzales y Surco (2020). La metodología que se aplicó fue de tipo aplicado, de un diseño no experimental, con un corte transversal y de alcance correlacional. Se obtuvo como resultado de la prueba de Kolmogorov – Smirnov un valor de 0.00 para la ergonomía y de 0.01 para el ausentismo laboral indicándonos la no normalidad de los datos y se pasó a utilizar el Rho de Spearman con un resultado de 0.771 para la hipótesis general con una significancia de 0.00, demostrando de esta manera la correlación positiva entre ambas variables.

Palabras clave: Ergonomía, ausentismo laboral, personal de salud.

Abstract

The main objective of this research work was to find out if there is a correlation between ergonomics and work absenteeism in health professionals at a public hospital in Lima. We worked with a sample of 70 people and the ergonomics and work absenteeism tests of Gonzales and Surco (2020) were used as instruments. The methodology that was applied was of the applied type, of a non-experimental design, with a cross-section and correlational scope. As a result of the Kolmogorov - Smirnov test, a value of 0.00 for ergonomics and 0.01 for work absenteeism was obtained, indicating the non-normality of the data and Spearman's Rho was used with a result of 0.771 for the general hypothesis. with a significance of 0.00, thus demonstrating the positive correlation between both variables.

Keywords: Ergonomics, work absenteeism, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, muchos autores consideran que una adecuada ergonomía influye de manera determinante en la eficiencia y productividad de los colaboradores, así como en la reducción de las bajas y los ausentismos de los trabajadores en los centros laborales. Es en ese sentido, mediante el desarrollo del presente estudio se buscó confirmar dicha afirmación en el profesional de salud que labora en un hospital público en Lima. Cabe señalar que a nivel internacional el ausentismo gremial es una problemática de salud pública que muestra un creciente interés de análisis por su efecto dañino en la economía, la competitividad debido a que esta problemática en todo el mundo ha aumentado en un 30% en los últimos 25 años (Tatamuez et al., 2018). En ese mismo contexto Marín y Gonzales (2022) menciona que las actividades desarrolladas por los trabajadores dentro de centros de salud en varios países se han visto descuidada y en el caso de la ergonomía puede ocasionar enfermedades o lesiones osteomusculares lo cual genera a futuro el ausentismo laboral por lesión incapacitante temporal. Dentro de ese orden de ideas Bonfatti et al. (2017) mencionan que existe una necesidad de dar un mayor alcance de la ergonomía en el ámbito de salud – trabajo y que es importante involucrarlo con las políticas de salud del personal, siendo esto no solo en los trabajadores sino también en universidades y de esa manera se aseguraría una buena producción.

Buchari y Afandi (2019) refieren que las empresas se ven obligadas a brindar un excelente servicio a sus colaboradores con el fin de asegurar una buena producción de la misma empresa, pero exigen demasiado haciendo que los trabajadores no tengan una buena salud, esto conlleva a que exista una ausencia del personal durante el horario laboral. Entonces si las organizaciones se vieran forzadas a tomar interés a la tranquilidad física y mental de los ayudantes en el ámbito gremial esto pudiera ayudar a una más grande eficiencia laboral, al igual que la optimización de la ergonomía puede ayudar a mejorar la eficiencia del trabajo y el rendimiento del personal, por consiguiente para evadir los inconvenientes musculares involucrados con el trabajo provocados por el cansancio, los jefes tienen que tener en cuenta la ergonomía y la productividad de forma general y crear un óptimo ambiente de operación y trabajo para remover la fatiga y conseguir un objetivo beneficio para todos.

A nivel nacional, Suarez (2021) menciona que en el Perú un profesional de enfermería se ausenta del trabajo un promedio de 865 horas al año como mínimo, esto por motivos de cansancio, malestar muscular, postración constante. En ese contexto, Rojas y Izaguirre (2020) señala que en el Perú la mayoría de peruanos padecen de dolor de columna cervical en un 39,68%, dolor de columna dorsal en un 14,29%, dolor de columna lumbar en un 34,92%, y un 4,76% padecen de presión alta, colesterol, dolores de cabeza, y de artritis. A nivel local lo antes mencionado se ha visto reflejado en un Hospital público de Lima, ya que los empleados que laboran en este hospital han presentado dolores musculares, dolores articulares, de cabeza y sobre todo dolores lumbares y/o cervicales por motivos de largas jornadas laborales o por malas condiciones en las que trabajan, lo cual hace que se ausenten por un periodo de tiempo para recuperarse del dolor o alteración constante que presentan, podríamos mencionar también que en este hospital anteriormente el personal laboraba 6 horas diarias y actualmente desde el inicio de la pandemia laboral 12 horas de manera interdiaria, este incremento de horas por día ocasiona que el personal de salud se encuentren demasiadas horas trabajando y adicionalmente a ello debían trabajar forrados del EPP correspondiente por pandemia ocasionando el ausentismo laboral.

El problema general de la investigación fue ¿En qué medida la ergonomía se relaciona con el ausentismo laboral en los profesionales de la salud de un hospital público de Lima Metropolitana durante el año 2022?; los problemas específicos fueron: (a) ¿En qué medida el ambiente físico se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital?; (b) ¿En qué medida la carga física se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital?; (c) ¿En qué medida la carga mental se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital?; (d) ¿En qué medida los aspectos psicosociales se relacionan con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital? y (e) ¿En qué medida el tiempo de trabajo se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital?

En la justificación teórica del estudio podríamos definir la ergonomía, como se ha mencionado anteriormente, es el estado de cómo el trabajador se siente cómodo y seguro dentro de su ambiente laboral y el ausentismo es la no presencia

de un empleado por motivos internos o externos. Esta relación no necesariamente va a tener una relación directa ya que en muchas ocasiones la ergonomía no siempre va a depender de que si el trabajador se ausenta por motivos clínicos o no. La justificación metodológica del estudio para poder conocer la existencia o no de una correlación entre la ergonomía que percibe el trabajador con el ausentismo laboral en un hospital público de lima en el 2022 se utilizó la encuesta como instrumento para recopilar información, se procedió a realizar el vaciado de los datos obtenidos en el programa de Excel y se obtuvieron los datos estadísticos del programa SPSS. Pudiendo utilizarse el presente trabajo de una manera confiable para futuras investigaciones. La justificación práctica del estudio, el presente trabajo ayudó a conocer el nivel de ergonomía de los trabajadores y si existe una relación directa con el ausentismo laboral percibido en un hospital público de Lima en el año 2022, de esta manera se pudo identificar los puntos débiles de la relación jefe/personal y donde se podría mejorar para así poder cambiar la eficiencia de los trabajadores de este hospital. Nos ayuda no solo para este hospital, sino que también se podrá hacer llegar y extender el presente trabajo de investigación a hospitales de Lima Metropolitana, sobre todo a aquellos hospitales castrenses donde el personal no puede decirle directamente al jefe sobre si percibe o no apoyo.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar en qué medida la ergonomía se relaciona con el ausentismo laboral en los profesionales de la salud de un hospital público de Lima Metropolitana durante el año 2022.; los problemas específicos fueron: (a) Conocer en qué medida el ambiente físico se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital.; (b) Identificar en qué medida la carga física se relaciona con el ausentismo laboral en los profesionales de la salud del hospital.; (c) Definir en qué medida la carga mental se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital; (d) Analizar en qué medida los aspectos psicosociales se relacionan con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital y (e) Establecer en qué medida el tiempo de trabajo se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital.

La hipótesis general de la investigación fue: La ergonomía se relaciona con el ausentismo laboral en los profesionales de la salud de un hospital público de Lima Metropolitana durante el año 2022.; las hipótesis específicas fueron: (a) El

ambiente físico se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital; (b) La carga física se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital; (c) La carga mental se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital; (d) Los aspectos psicosociales se relacionan con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital y (e) El tiempo de trabajo se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital.

II. MARCO TEÓRICO

De carácter internacional. Taleno (2019), en Nicaragua realizó una investigación la cual tuvo como principal objetivo definir el ausentismo laboral en los colaboradores de salud del centro médico en el año 2018. La metodología aplicada fue descriptiva y transversal en donde la población fue de 115 empleados a los que se les aplicó una ficha como herramienta para recolectar información. Los resultados señalan que el ausentismo gremial por causa médica tuvo un predominio en las damas (46%), con edades de entre 50 y 59 años (36%), en doctores en general (21%), en el personal asistencial (59%), con bastante más de quince años de trabajar (52%), en la zona de la consulta (24%). Se llega a concluir que el ausentismo gremial debido a causas médicas fue más alto en las mujeres, en personal de entre 50 y 59 años, doctores en general, con un tipo de trabajo asistencial, con bastante más de quince años de trabajar, en la zona de la consulta externa.

Figueroa (2020), en Ecuador realizó una investigación en donde su objetivo fue identificar la interrelación que habría entre el absentismo laboral y el riesgo ocupacional en las personas que laboran en una universidad de Ecuador 2019. El método empleado fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, su muestra fue de 108 personas del área administrativa de la universidad. Como resultados obtuvo que si hay una relación y esta es directa entre las variables que se comprobó con la prueba de Spearman que arrojó un resultado de 0,576 y una significancia de 0,000. Se podría decir que mientras menos riesgo exista para el personal menos absentismo laboral existirá.

Bustamante (2018), en Ecuador tuvo como principal objetivo el definir como la satisfacción y los riesgos ergonómicos prevalecen en los empleados del área de enfermería. El método que aplicó fue de corte transversal de tipo aplicada en donde la población fue de 140 empleados a los que se les aplicó el cuestionario como técnica para recopilar información. Los resultados señalan que la insatisfacción gremial ha sido 76,4% y en este conjunto: 97% pertenecieron al género femenino; 72,4 % con estado civil casados; 81,8% y 87% laboran en clínica y en la unidad de emergencia. Se llega a concluir que la satisfacción gremial del personal de enfermería ha sido del 23,6%, menor a lo comunicado como general, o sea el 30% y solo el inmobiliario inadecuado ha sido el peligro ergonómico que se asoció.

Condori (2018), en Bolivia tuvo como principal objetivo el dar a conocer los riesgos de una mala ergonomía que se presentan en los empleados. La metodología que aplicó fue de tipo inductivo y la población fue de un total de 82 personas a las que se les entregó la encuesta como técnica para recopilar información. Los resultados fueron que el 80% de los individuos que trabajan en la organización han presentado molestias físicas y el 20% no. Se llega a concluir que las dolencias físicas provocadas por las posturas que adoptan los burócratas en el puesto de trabajo, motivan a probar que los peligros ergonómicos poseen interacción directa con el funcionamiento gremial.

Arregui (2018), en Ecuador tuvo como principal objetivo el dar a conocer los principales causantes generadores de ausentismo laboral en la financiera antes mencionada. Su metodología fue de tipo descriptivo de carácter explicativo de enfoque cualitativo en donde la población fue de 147 empleados a los que se les aplicó la observación directa como técnica para recopilar información. Los resultados muestran que un 24% de las personas perciben razones en relación al peligro ergonómico en las cambiantes: espacio físico, postura y períodos de tiempo libre y un 76% se relacionan con el peligro Psicosocial. Se llega a concluir que la exposición a peligros psicosociales es fundamental acostumbran somatizarse originando la aparición de afectaciones psicológicas o físicas.

De igual forma se tomaron en cuenta investigaciones nacionales. Alanoca y Ccahuiña (2019) en su investigación tuvieron como objetivo de poder identificar aquellas condiciones ergonómicas que afectan el estado de salud del personal y buscar soluciones para ellas. La metodología con la que se trabaja es correlacional y descriptivo, con un diseño no experimental, transversal y cuantitativa. Como resultado se obtuvo que las condiciones en las que trabaja el personal no son las indicadas apareciendo así el estrés en ellos, esto es deducido por que encontró una interrelación de Spearman de 0.720 con una sig de 0.031, encontrando encontrando relación positiva y directa entre sus variables estudio a sidea, entonces el determina que a más deficiencias en cuanto a los riesgos ergonómicos nos ocasiona más estrés laboral en el personal.

Gonzales y Surco (2020) realizaron una investigación que tuvo como objetivo descubrir la relación que hay entre las variables que estudiaron, estas son la

ergonomía y el ausentismo laboral, en los trabajadores de un centro comercial. El método aplicado fue de tipo aplicado, diseño no experimental con un corte transversal y de alcance correlacional. Su población fue de 100 colaboradores del centro comercial y la muestra de toda la población. Utilizo el Alpha de Cronbach y el resultado para el test de ergonomía fue de 0.890 y para el test de ausentismo laboral fue de 0.811. Como resultado obtuvo que, si hay una correlación directa entre ambas variables, pues la prueba de correlación que fue la Rho Spearman arrojó un resultado de 0.870 con una significancia bilateral de 0.000.

Alvarez (2018) en su investigación tuvo como principal objetivo identificar la relación entre ergonomía y productividad gremial. El método fue de tipo aplicada con un enfoque de tipo cuantitativo y con un diseño no experimental, de igual forma la población fue 68 trabajadores a los que se les realizó la encuesta como técnica para recopilar información. Obtuvo como resultado que la relación entre sus variables es de 0.703 con una significancia de 0.000. Se llega a determinar que la relación que hay entre la ergonomía y la productividad es positiva.

Pacheco (2018) en su investigación que tuvo como principal objetivo el conocer los riesgos de una mala ergonomía a los que están expuestos los trabajadores de la corte superior precisando el ausentismo laboral. La metodología aplicada fue de nivel correlacional de tipo documental y estuvo conformada por un total de 114 trabajadores. Como resultados tenemos que el 42.9% se ausentaron con su debida justificación que les entregó el médico y el 57% no presentaron ausentismo en su área, del mismo modo el 57.1% de los que se faltaron corresponde a causa no especificada, el 24.49% de trabajadores se ausentaron por causa de origen osteomuscular y el 18.37% debido a otros sistemas. Se llega a deducir que hay una relación positiva entre sus variables investigadas.

Alvarez y Silloca (2018) en su investigación la cual buscó definir si existe una relación entre sus variables estudiadas. El método utilizado fue de tipo correlacional y de corte transversal, con un diseño no experimental, con una población de 146 trabajadores a los que se les entregó la encuesta. Los resultados señalan que según la prueba de correlación de Spearman el nivel de relación es de 0.718 con una significancia de 0.046. Se llega a deducir que si existe relación y es positiva entre sus variables de estudios.

Para la primera variable de estudio, Llana (2009) define a la ergonomía como aspecto delegado a detectar los peligros ergonómicos de un trabajo, con la finalidad de brindar prevención en caso de inconvenientes de riesgos de trabajo, condicionada al acondicionamiento o corrección. De igual forma, Delgado et al. (2017) aclara que la ergonomía es el análisis de las personas en el trabajo, destinados a conseguir un buen sistema hombre-tarea, en el que logre seguir estando un conveniente balance entre el empleado y las condiciones en la que labora, es por ello que esta disciplina puede actuar como un puente entre la ingeniería y la biología humana, teniendo en cuenta los conocimientos de las habilidades y restricciones humanas que tienen que ser usados para un óptimo diseño del trabajo. Por último Leirós (2009) concluye que la ergonomía no es más que una ciencia multidisciplinaria que estudia las capacidades y restricciones del hombre, importantes para diseñar máquinas, herramientas, ámbitos y sistemas y tiene como fin el hacer más eficaz y seguro el desarrollo de la actividad de los humanos, en su sentido más extenso.

Para Guillén (2006) la ergonomía y los componentes de peligro en la salud ocupacional tienen que ser contemplados de manera sistematizada en cada puesto gremial, por medio de las revisiones periódicas del personal, de igual forma, los ambientes amigables y adecuados disminuyen secuelas negativas en la salud, por medio del cumplimiento de lo regulado relacionadas con riesgos de trabajo en salud ocupacional, es por esto que los expertos de enfermería tienen que educar a los trabajadores en su centro laboral, relacionadas con cambiar de estilo de trabajo en sus puestos laborales, así se previene la aparición de patologías. De las definiciones anteriores tenemos la posibilidad de deducir que la ergonomía es la interacción de las personas y su ambiente laboral, haciendo de que dicha agrupación sea mucho más positiva, para de esta forma poder obtener un mejor desarrollo gremial con poco peligro y una alta productividad. Llana (2009) de igual forma plantea las siguientes dimensiones que conforman a la variable ergonomía:

Ambiente Físico: “es parte del lugar donde se hace las ocupaciones del trabajo, el alumbrado, el sonido, el ambiente térmico, los cambios climáticos y los movimientos, la cual logren crear una molestia o de lo opuesto promover la ejecución de las tareas, los ambientes tienen la posibilidad de ser medibles”

(Llaneza, 2009, p.63). En ese contexto Piñeda y Montes (2014) señala que un ambiente de trabajo es aquel que cumple con las condiciones mínima para el desarrollo confortable y seguro de una actividad, dicha área debe contar con todos los implementos que requeridos por un trabajador para que pueda desempeñar su función de forma confortable y segura. En ese contexto, la Unión General de Trabajadores de Madrid (2019) menciona que el ambiente físico o zona de trabajo debe contar con la estructura correcta para evitar lesiones físicas en los trabajadores, esto en base a las condiciones del trabajo y las características del empleado teniendo en cuenta la seguridad y la higiene. El ambiente físico busca la tranquilidad del trabajador en sus zonas de trabajo, refiriéndose que un óptimo ambiente gremial y más que nada unas buenas estructuraciones de los centros en donde se trabaja ayudarán que las obligaciones en el centro de salud sean más efectivas.

Para la dimensión carga física, Llaneza (2009) indica que “las obligaciones físicas del centro de trabajo están establecidas por la carga física y el precio que logre dar por sentado a el individuo, se comprende esta carga gremial como la totalidad de los requisitos físicos a eso que es sometida una persona durante su jornada” (p.287). En ese contexto Escudero (2016) señala que la carga física de trabajo son todos aquellos componentes o requerimientos físicos que hace el trabajador en su ámbito gremial y que involucra la utilización del sistema musculo esquelético y cardiovascular, estos componentes tienen la posibilidad de ser posturas, fuerza entro otros, y solamente representan un riesgo una vez que se sobrepasa la función de contestación del sujeto o no existe una correcta recuperación de los tejidos. En ese contexto Bedoya et al. (2018) menciona que la carga física debe identificarse en base a las labores que desarrollen los empleados dentro de una entidad o empresa, esto con la finalidad de brindar una solución para un mejor manejo del confort y la seguridad de los empleados. La sobre carga física en las tareas diaria en las organizaciones puede elaborar ciertos inconvenientes en el trabajador en su jornada gremial, por esto es bueno llevar a cabo pausas de tipo activas, porque esto nos ayuda a poder despejar un rato al trabajador de su rutia diaria.

Para la tercera dimensión carga mental Llanea (2009) lo define como “conocimiento por el que los fundamentos cognitivos y perceptivos adicionados probablemente a cómo reaccionan las emociones, dirigidos por una acción, cargan el SNC de una manera comparable a la carga física con el sistema cardiovascular” (p.270). En este contexto, Aranguren (2014) menciona que la carga mental está vinculada a el cansancio que principalmente experimentan los individuos que poseen una carga en el trabajo primordialmente de la mente, la cual se acompaña de unas exigencias físicas como el sedentarismo postural, además de los requerimientos de procedimiento de aplicación e información de funcionalidades cognitivas en magnitud variable. De igual forma, Canizalez y Gómez (2018) señala que la carga mental está de manera directa relacionada con la fatiga que las personas llegan a exponer al hacer labores, o sea, hacer una actividad por un tiempo de tiempo prolongado en donde se llevan al límite las habilidades del trabajador, puede ofrecer origen a el cansancio de la mente. En base a lo mencionado podríamos analizar que la ergonomía que se basa en la carga de la mente es el análisis de cuanto tiempo de trabaja los ayudantes y de cómo influye en los puntos de desarrollo y funcionamiento del trabajo.

Para la dimensión número cuatro que es Aspectos psicosociales, Llanea (2009) menciona que “son las interrelaciones en la ejecución del trabajo, la capacidad y el cómo se encuentre el clima, por una sección las actividades y posiciones de los ayudantes, estas colaboraciones pueden realizar una custodia mala en la situación de salud de los ayudantes por medio de su apreciación” (p.410). En ese sentido Moreno (2011) menciona que los aspectos psicosociales son todo tipo de situaciones que afecten de manera psicológica a un trabajador durante el desarrollo de las actividades, ya sea entre los empleados o con algún jefe de su área. En ese contexto Cercado et al. (2021) menciona que los aspectos psicosociales tienen una alta capacidad para cambiar el estado de ánimo o desempeño que posee un trabajador, es por ese motivo que si en una entidad el personal presenta una eficiencia baja en ocasiones puede deberse a un mal monitoreo de los aspectos psicosociales. En base a lo antes mencionado podemos inferir que si las necesidades que posee el personal de salud no son solucionadas o no se toma las medidas correspondientes esto no solo puede afectar física, si no también psicológicamente.

Por último, para la dimensión número cinco que es el tiempo de trabajo el autor menciona que “el tiempo de obligatoriedad pertenece a los recursos de extensión psicosocial que se entiende en la exactitud legal en los centros de trabajo, la organización que se encarga en el momento de trabajo viene a ser un compromiso con la productividad” (Llaneza, 2009, p. 422). En ese contexto, Pérez y Franco (2015) define al tiempo de trabajo como el transcurso de tiempo que puede demorar una actividad en concreto, lo cual en centros de salud depende de las actividades que cada empleado tenga pendiente. En ese contexto Bordignon y Inés (2018) menciona que entre mayor sea el tiempo que labora una persona el estrés acumulado ira incrementando de manera continua, ya que las horas que descansa no llegan a cubrir el tiempo requerido para que el trabajador pueda liberar dicho estrés.

Para la segunda variable estudiada, la cual es el ausentismo laboral, Molinera (2010) la define como “el no cumplir con sus obligaciones laborales abandonando el trabajo, una vez que estaba programado el empleado que acude de forma justificada o injustificada y no complete de manera parcial o total la hora que debería trabajar”. (p.19). En ese contexto, Tatamuez et al. (2018) señala que el ausentismo es la práctica hecha por un empleado que no asiste al trabajo por un lapso de uno o más días quedando excluidos las etapas vacacionales, las huelgas, períodos gestacionales y privación de la independencia. De igual forma, Velásquez et al. (2019) señala que el ausentismo laboral está referido a inasistencias o faltas del personal a su trabajo, es la suma de los días en que el colaborador está ausente en su trabajo, así sea por tardanza o por falta justificadas o no. En la práctica se define como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, sin dependencia de las razones que lo originen. De esa manera tenemos la posibilidad de asegurar que el ausentismo laboral es la ausencia a trabajar por parte del empleado de una compañía, gracias a diferentes causas, unos justificados legalmente y otros no.

En ese contexto Molinera (2010) menciona que la variable ausentismo presenta las siguientes dimensiones: La primera dimensión la cual es la incapacidad laboral según el autor es definida como “el caso en la que los empleados son imposibilitados por un tiempo para hacer labores por fundamento de patología profesional, infortunio comúnmente, sea o no de trabajo a medida que

el colaborador reciba atención médica ocupacional o por su seguro doctor, así como la época de visualización por patología profesional en lo cual se identifique la baja sus tareas a lo largo de la era primordial” (Molinera, 2010, p. 27). En ese contexto, Vicente (2015) define a la incapacidad laboral como el caso de pérdida de la capacidad gremial efecto de las restricciones funcionales derivadas de patología o lesión sobrevenida, por lo cual está relacionada de manera fundamental y directa con la pérdida de la salud. De igual forma, Muñoz et al. (2014) menciona que la incapacidad laboral es la situación o acto en donde un empleado se incapacita de forma leve y es incapaz de cumplir su función por un periodo temporal de tiempo. Es por ello que podemos indicar en base a lo antes mencionado que la incapacidad laboral es la postura en la que está los ayudantes impedidos de forma temporal para hacer trabajo.

Para la segunda dimensión causas legales, Molinera (2010) señala que “viene a ser todo lo cual se crean por una regla legal que posibilite que el colaborador falte a sus tareas de manera justificada” (p.55). De igual forma, Saldarriaga y Martinez (2007) menciona que las razones legales permiten explicar el término de ausentismo, se distingue como la ausencia del deber que presta un colaborador en el manejo a cambio del sueldo que anticipadamente se pactó en medio de las piezas. En base a lo antes mencionado podemos definir que una causa legal es un aval para el personal que han sufrido algún incidente leve, y la entidad o centro de salud deberá de cubrir los días de ausentismo que pueda necesitar el trabajador.

Para la última dimensión causas psicológicas el autor Molinera (2010) dice “la desesperación de las necesidades de los humanos, tanto sociales como biológicas, la incapaciten de poder satisfacerlas, provocando desórdenes psicológicos como la baja motivación o el estrés”. (p.61). De igual forma, Borda y Sánchez (2008) menciona que es concebido como un comportamiento personal, contestación a algunas situaciones y obligaciones laborales, cuyo fundamento está definida primordialmente por las propiedades particulares.

En la epistemología Leirós (2009) menciona que la ergonomía, como una disciplina de ciencia, nace en 1949 en Londres, es ahí donde un grupo de profesionales unen conocimientos de psicología, de medicina y de ingeniería y se

interesan sobre los problemas humanos referente a lo laboral. Mohammad et al. (2019) nos dicen que la ergonomía nos ayuda a mejorar la producción, con ello la productividad y por ende la satisfacción laboral de cada uno de los trabajadores para así reducir los costos provocados por las visitas al médico y conseguir la recuperación pronta. Leontaridi y Ward – Warmedinger (2002) dicen que el ausentismo laboral es importante estudiarlo pues nos indica que tanto estrés laboral tienen los trabajadores. Entonces este trabajo de investigación es importante para poder identificar la relación de la ergonomía con la ausencia de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación fue de tipo básica puesto que buscó generar un conocimiento más complejo a partir de la comprensión teórica de los fenómenos, de los acontecimientos observables o de las relaciones que surjan entre estos (CONCYTEC, 2020). En relación con lo mencionado, es que esta investigación se basó en un marco teórico teniendo como objetivo incrementar los conocimientos, pero sin verificar o contrastarlo con algún aspecto práctico (Relat, 2010). En cuanto al enfoque, este fue cuantitativo debido a que se basó en la medición de los números de las variables y en el uso de la estadística para llegar a los resultados y confirmar la hipótesis (Gómez, 2006). Es en este sentido que, este enfoque se alineó con la pregunta de investigación formulada puesto que se midieron las variables y se determinó que existe relación entre ellas por medio del análisis estadístico y la utilización del SPSS.

Con respecto al nivel, este estudio fue correlacional, y según Hernández et al. (2014) señalan que se caracteriza por buscar interrelaciones entre 2 o más variables, es decir una interacción causa-efecto” (p. 157). Tiene, por tanto, conocer la relación entre dos o más variables; pero este nivel se limita a la descripción de la asociación de las relaciones causales entre ambas (Bernal,2010). Como se muestra en figura 1. El diseño del presente trabajo de investigación que se aplicará para el estudio fue del tipo no experimental, pues no se manipularon las variables (Hernández et al., 2014). Según la forma de obtener los datos este fue de corte transversal, pues la recolección de estos se realizó en un momento determinado (Toro y Parra, 2006), no hay existencia de datos previos y posteriores.

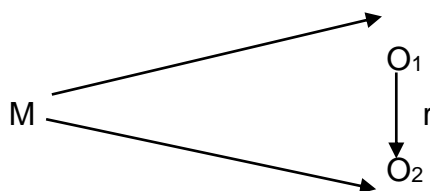


Figura 1. Diagrama del diseño de la investigación. Tomado de (Bernal, 2010, p. 113)

En donde: “M” es la muestra total; “O1” es el análisis de la variable 1, en este caso la ergonomía; “O2” es el análisis de la variable 2, en este caso es el ausentismo laboral y “r” es la relación entre ellas.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Ergonomía

Definición conceptual: “La ergonomía se encarga de identificar los peligros ergonómicos de un centro, trabajo o equipo eficiente y seguro, soluciona problemas obvios y busca resolver en el marco de prevenir de peligros en el trabajo reducida a la corrección o la preparación” (Llaneza, 2009, p. 26).

Definición operacional: Análisis de las diferentes situaciones de habituación del trabajador en un espacio laboral, maquinarias, así como además a las propiedades, físicas y psicológicas. Consta de 5 dimensiones, y estas son el ambiente físico, está la carga física, también la carga mental, los aspectos psicológicos y el tiempo de trabajo.

Indicadores: Se contó con dieciséis indicadores repartidos en las cinco dimensiones. Para el ambiente físico estuvo el ambiente térmico, la bulla, la iluminación y vibraciones; para la carga física al trabajo que es estático y al trabajo dinámico; para la carga mental a las exigencias del tiempo, rapidez – complejidad, atención y minuciosidad; para los aspectos psicológicos a la iniciativa, el estatus social, las comunicaciones y la identificación del producto; y para el tiempo de trabajo a la adaptación al puesto y la seguridad.

Escala de medición: La escala de la medición del instrumento fue ordinal de tipo Likert, pues para cada enunciado se presentaron opciones de valoración ordenadas que por ejemplo pueden ir de en “desacuerdo” hasta “de acuerdo” con opciones neutrales en el medio; así mismo, a cada opción de respuesta se le asignó un número equivalente para poder calificar el instrumento (Matas, 2018). Conforme al instrumento de medición tuvimos las siguientes opciones de respuesta: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.

Variable 2: Ausentismo laboral

Definición conceptual: “El ausentismo gremial es la ausencia por parte del colaborador y también de sus deberes en el trabajo, ausentándose al trabajo, una vez que estaba afirmado que asistiría al mismo, de forma injustificada o justificada, o no realizando su cometido de manera voluntaria a lo largo de una sección o la integridad de la jornada” (Molinera, 2010, p. 19).

Definición operacional: Se entiende por la falta del trabajador en su sitio de labores, esto podría ser causado por diferentes motivos, como lo son particulares, descansos entregados por el médico, estrés, mal clima gremial y malas condiciones de trabajo.

Indicadores: Se contó con doce indicadores distribuidos en tres dimensiones. Para la incapacidad temporal se tuvo al accidente de trabajo, prevención y tipos, a la enfermedad, a las obligaciones de los colaboradores y al subsidio por incapacidad; Para la dimensión de causas de tipo legales al permiso y licencia y a la actividad de los sindicatos; y para la dimensión de causas de origen psicosocial tuvimos al estrés, la violencia de origen psicológico, la no presencia, el rendimiento del trabajador o presencia del trabajador, la falta de motivación y ausentismo voluntario y al ausentismo injustificado.

Escala de medición: con respecto al instrumento de medición de esta variable, también fue ordinal de tipo Likert donde se evidenciaron las siguientes opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población se define como el conjunto de individuos presentando ciertas características que son motivo de investigación (Icart et al., 2006). Podemos decir también que es un grupo de todas las personas que coinciden con ciertas especificaciones (Hernández et al 2014, p.174). Es en este sentido que la población en la presente investigación estuvo constituida por todos los trabajadores de salud de un hospital público de lima y que son 1900 entre médicos, licenciados, técnicos, entre otros.

Criterios de inclusión:

- Profesional que firma el consentimiento informado.
- Profesional que cuente trabajando más de seis meses en el hospital.
- Profesional que cuente con un contrato indeterminado.

Criterios de exclusión:

- Profesional que no complete adecuadamente los cuestionarios.

3.3.2 Muestra

En cuanto a la muestra, nos dice Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), mencionan que es una sub-porción de la población y sobre este se recolectaran la información pertinente para desarrollar la investigación; así mismo, esta muestra tiene que ser representativa a la población con la finalidad de poder generalizar los resultados a obtener. Dicho eso, la muestra del presente trabajo de investigación fue determinada aplicando la fórmula para encontrar el tamaño de muestra de una población finita, en donde salió un resultado de 70 personas que laboran en el hospital público de Lima, las cuales fueron encuestadas siguiendo los criterios de inclusión y exclusión.

3.3.3 Muestreo

Para la presente investigación, se utilizó un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, la cual consiste en que se va a seleccionar a los participantes y no dependerá de la probabilidad sino del interés del investigador o de las características de la investigación (Hernández et al., 2014). Debido a lo mencionado, es que se consideraron como muestra a todo el profesional de salud que cumplió con los criterios de inclusión.

3.3.4 Unidad de análisis

El profesional de salud de un hospital de Lima

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**3.4.1 Técnicas**

La técnica que se utilizó para la tesis fue la encuesta, ya que ésta permite obtener información y crear datos de forma eficaz y rápida. García (1993) conceptualiza la encuesta como una técnica que permite recolectar y analizar información por medio de procedimientos estandarizado de investigación, de esta

manera pretenden explorar, conocer, predecir y/o explicar algunas características de la muestra (Casas et al., 2003). Blanco (2011) también la definen como una técnica que depende de la interacción directa o indirecta con las personas con la finalidad de conseguir información relacionada a actitudes, características y conductas significativas.

3.4.2 Instrumentos

Para la presente investigación se utilizaron dos cuestionarios; el primero para evaluar la ergonomía y el segundo para el ausentismo laboral. De acuerdo con García (2003) refiere que los cuestionarios son procedimientos que permiten obtener y registrar datos, siendo su característica principal la recopilación de la información por parte del propio sujeto, de esta manera se evita un posible sesgo de una entrevista cara a cara. García (2003) dice que un cuestionario está construido a partir de un conjunto de enunciados que tienen relación con el objeto de estudio del investigador, este instrumento tiende a ser flexible en su aplicación debido a que puede ser administrado de manera individual o colectiva, presencial o virtual. En el presente trabajo se utilizó como instrumento dos cuestionarios, uno para la ergonomía y otro para el ausentismo laboral elaborados por Gonzales Chacaliaza Manuel Max y por Surco Quispe Gladys Patricia en el año 2020.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Test: Ergonomía

Autor: Gonzales Chacaliaza y Surco Quispe

Año: 2020

Duración: 10 minutos

Dimensiones: Presenta cinco dimensiones

Administración: Individual

Indicadores: El test se encuentra dividido en treinta y cuatro ítems distribuidos en diecisiete indicadores que pertenecen a las cinco dimensiones.

Calificación: Cada opción presenta cinco opciones de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), siempre (4) y casi siempre (5).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Test: Ausentismo laboral

Autor: Gonzales Chacaliaza y Surco Quispe

Año: 2020

Duración: 10 minutos

Dimensiones: Presenta tres dimensiones

Administración: Individual

Indicadores: El test se encuentra dividido en treinta ítems distribuidos en los quince indicadores que pertenecen a las tres dimensiones.

Calificación: Cada opción presenta cinco opciones de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), siempre (4) y casi siempre (5).

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validación de instrumentos

La validación o validez, a nivel general, es la información de en qué grado el instrumento presentado puede calcular verídicamente la variable que se encuentra en investigación (Hernández et al., 2014). Para los instrumentos utilizados en ésta investigación se realizó la validez con expertos de mucha experiencia y que tienen el grado de magister, dichos expertos analizaron cada uno de los ítems de los test dándole la validez.

Tabla 1.

Validación por juicio de expertos de los instrumentos utilizados

Grado	Experto	Dominio
Magister	Melendez Riega, Hernan	Estadístico
Magister	Chuquillanqui Paulino, Beatriz Martina	Metódico
Magister	Talavera Valenzuela, Yuliana Maribel	Temático

Las hojas de validación de los instrumentos que firmaron los expertos y las fichas de SUNEDU para el Magister Melendez Riega se puede ver en el anexo 5, para la Magister Chuquillanqui Paulino se puede ver en el anexo 6 y para la Magister Talavera Valenzuela en el anexo 7.

Confiabilidad de instrumentos

En cuanto a la confiabilidad, se habla de la capacidad del mismo instrumento para evidenciar resultados congruentes o similares cuando se aplica por una

segunda vez en condiciones parecidas a la primera aplicación (Bernal, 2010). Santos (2017) menciona que el coeficiente Alfa de Cronbach estima la confiabilidad del instrumento siendo utilizado cuando las respuestas son politómicas y se puede valorar de 0 a 1, en donde el 0 nos indica que no es confiable y 1 representa la confiabilidad total. En este sentido Hernandez (1998) refiere que un valor que esta entre 0,66 a 0,71 resulta ser muy confiable, lo que estaría brindando confiabilidad al presente trabajo de investigación.

Se realizó una prueba piloto con los dos instrumentos entregados a 14 participantes, posteriormente se recolecto los datos en Excel pasándolo después al SPSS obteniendo resultados de un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.672 para el instrumento de ergonomía y un Alfa de Cronbach de 0.692 para el instrumento de ausentismo laboral. En ambos casos los resultados de los coeficientes se encuentran dentro del rango de ser confiables con un margen mínimo de error.

3.5 Procedimientos

Se procedió primero a pedir permiso al director general del hospital de Lima de manera verbal para después formalizar con la carta de presentación, luego de obtener el permiso se procedió a entregar ambos cuestionarios tanto del test de ergonomía como del test de ausentismo laboral en hoja impresa a cada uno de los integrantes, dentro de los cuales tenemos a médicos, licenciados y personal técnico. Al momento de entregarles los cuestionarios a cada uno de los integrantes se les realizó la explicación del llenado para evitar errores. Estos cuestionarios fueron recogidos media hora después para proceder al vaciado de los datos en dos libros de Excel y posteriormente pasarlos al SPSS y de esa manera poder obtener los mejores resultados estadísticos.

3.6 Método de análisis de datos

El vaciado de los datos fue en los libros de Excel para posteriormente realizar el análisis de dichos datos en el programa SPSS, dicho análisis se realizó en tres etapas; la primera fue el análisis descriptivo de dichos resultados, tomando en cuenta para ello, no sólo las variables principales del estudio, sino también las dimensiones asociadas a cada una de ellas. Posteriormente, se realizó un análisis cruzado de los datos obtenidos y, finalmente, se culminó con el análisis inferencial,

que es aquel que indica los niveles de correlación que se obtuvieron entre las variables y sus dimensiones, la mismas que pueden ser, débiles, moderadas o fuertes, según lo que se obtenga en los coeficientes de correlación. Es decir, se utilizó el análisis de la estadística de los datos, a través de los cuales se crearon diagramas, porcentajes, cuadros y figuras y determinar si existe correlación entre las variables.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación fue elaborado siguiendo los lineamientos de ética de la Universidad Cesar Vallejo y respetando en todo momento los principios éticos de Belmont, estos son el de autonomía, de beneficencia, de no maleficencia y justicia. Se realizó con autorización del jefe del hospital público de Lima y con una autorización de consentimiento informado por cada uno de los participantes, de esta manera cada participante es libre de responder con la verdad, sobre todo al proteger su identidad para evitar represalias contra ellos. Tener en cuenta que se tuvo presente en todo momento los derechos de autor referenciándolos con las normativas del APA y la utilización del programa tuirnitin.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de las variables

Se pasó a analizar los datos de una manera descriptiva, en primer lugar, del resultado total de la variable ergonomía, posteriormente del resultado final de cada una de sus cinco dimensiones y terminamos con el resultado total de la variable ausentismo laboral. En la siguiente tabla observaremos la frecuencia de la primera variable, la ergonomía.

Tabla 2

Descripción de la primera variable (ergonomía)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	37	52,9	52,9	52,9
Regular	13	18,6	18,6	71,4
Óptimo	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: Descripción estadística (2020)

En la tabla 2 se muestra el resultado de la encuesta realizada a 70 profesionales de la salud de un hospital público en Lima, se evidencia que del 100% de las personas encuestadas, el 28.6% refieren una afectación óptima de la ergonomía; también se puede observar que el 18,6% dicen que hay una afectación regular de la ergonomía en los profesionales de salud y el 52.9% de los encuestados dicen que hay una afectación deficiente de la ergonomía en los profesionales de la salud.

Tabla 3

Descripción de la primera dimensión de la ergonomía (ambiente físico)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	25	35,7	35,7	35,7
Regular	35	50,0	50,0	85,7
Óptimo	10	14,3	14,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: Descripción estadística (2020)

En la tabla 3 se muestra que 70 profesionales de salud que fueron encuestados, el 14.3% refieren una afectación óptima de la dimensión ambiente físico de la ergonomía en el personal de salud de un hospital público en Lima; también se puede observar que el 50.0% dicen que hay una afectación regular de la dimensión ambiente físico de la ergonomía en los profesionales de salud y el 35.7% de los encuestados dicen que hay una afectación deficiente del ambiente físico, que es dimensión de la ergonomía.

Tabla 4

Descripción de la segunda dimensión de la ergonomía (carga física)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	28	40,0	40,0	40,0
Regular	33	47,1	47,1	87,1
Óptimo	9	12,9	12,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: Descripción estadística (2020)

En la tabla 4 se muestra que de los 70 profesionales de salud que realizaron la encuesta, el 12.9% refieren una afectación óptima de la dimensión carga física de la ergonomía; también se puede observar que el 47.1% dicen que hay una afectación regular de la carga física, y el 40.0% de los encuestados dicen que hay una afectación deficiente de la dimensión carga física de la ergonomía en el personal de salud de un hospital público en Lima.

Tabla 5

Descripción de la tercera dimensión de la ergonomía (carga mental)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	36	51,4	51,4	51,4
Regular	23	32,9	32,9	84,3
Óptimo	11	15,7	15,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: Descripción estadística (2020)

En la tabla 5 se evidencia que de 70 profesionales de la salud que laboran en un hospital público de Lima y que respondieron la encuesta, el 15.7% refieren una afectación óptima de la dimensión carga mental de la ergonomía; también se puede observar que el 32.9% dicen que hay una afectación regular de la carga mental, que es una dimensión de la ergonomía, y el 51.4% de los encuestados dicen que hay una afectación deficiente de la dimensión carga mental de la ergonomía en el personal.

Tabla 6

Descripción de la cuarta dimensión de la ergonomía (aspectos psicosociales)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	21	30,0	30,0	30,0
Regular	35	50,0	50,0	80,0
Óptimo	14	20,0	20,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: Descripción estadística (2020)

En la tabla 6 se evidencia que 70 profesionales de salud que laboran en un hospital público de Lima y que respondieron la encuesta, el 20.0% refieren una afectación óptima de la dimensión aspectos psicosociales de la ergonomía; también se puede observar que el 50.0% dicen que hay una afectación regular de la dimensión aspectos psicosociales de la ergonomía y el 30.0% de los encuestados dicen que hay una afectación deficiente de la dimensión aspectos psicosociales de la ergonomía en el personal.

Tabla 7

Descripción de la quinta dimensión de la ergonomía (Tiempo de trabajo)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	13	18,6	18,6	18,6
Regular	43	61,4	61,4	80,0
Óptimo	14	20,0	20,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: Descripción estadística (2020)

En la tabla 7 se evidencia que 70 profesionales de la salud que laboran en un hospital público de Lima y que respondieron la encuesta, el 20.0% refieren una afectación óptima de la dimensión tiempo de trabajo de la ergonomía en el personal; también se puede observar que el 61.4% dicen que hay una afectación regular de la dimensión tiempo de trabajo de la ergonomía en los profesionales de salud y el 18.6% de los encuestados dicen que hay una afectación deficiente de la dimensión tiempo de trabajo de la ergonomía en el personal.

Tabla 8

Descripción de la segunda variable (ausentismo laboral)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Deficiente	31	44,3	44,3	44,3
Regular	21	30,0	30,0	74,3
Óptimo	18	25,7	25,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: Descripción estadística (2020)

En la tabla 8 se evidencia que 70 profesionales de la salud que laboran en un hospital público de Lima y que respondieron la encuesta, el 25.7% refieren una afectación óptima de la variable ausentismo laboral en el personal; también se puede observar que el 30.0% dicen que hay una afectación regular de la variable ausentismo laboral en el personal de salud y el 44.3% de los encuestados dicen que hay una afectación deficiente de la variable ausentismo laboral en el personal de salud que labora en un hospital de Lima.

Tabla 9*Resultados descriptivos de cada dimensión de la variable ergonomía*

Niveles	Ambiente físico		Carga física		Carga mental		Aspectos psicosociales		Tiempo de trabajo		Ergonomía	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	25	35,7	28	40,0	36	51,4	21	30,0	13	18,6	37	52,9
Regular	35	50,0	33	47,1	23	32,9	35	50,0	43	61,4	13	18,6
Óptimo	10	14,3	9	12,9	11	15,7	14	20,0	14	20,0	20	28,6
Total	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

En la dimensión ambiente físico, existe un 14,3% de personas encuestadas que expresan un nivel óptimo, mientras que el 35,7% manifiestan un nivel deficiente; en la dimensión carga física, solo un 12,9% expresan tener un nivel óptimo, mientras que un 40% refieren estar en el nivel deficiente; en la dimensión carga mental, solo un 15,7% de encuestados manifestaron que tienen un nivel óptimo y 51,4% refieren estar en un nivel deficiente; en la dimensión aspectos psicosociales, el 20% de personas encuestadas manifestaron un nivel óptimo y el 21% en nivel deficiente; y en la dimensión tiempo de trabajo, 20% refiere tener un nivel óptimo y el 18,6% dicen tener un nivel deficiente.

Tabla 10*Resultados descriptivos de cada dimensión de la variable ausentismo laboral*

Niveles	Incapacidad temporal		Causas legales		Causas psicosociales		Ausentismo laboral	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	29	41,4	17	24,3	37	52,9	31	44,3
Regular	36	51,4	33	47,1	22	31,4	21	30
Óptimo	5	7,1	20	28,6	11	15,7	18	25,7
Total	70	100	70	100	70	100	70	100

En la dimensión incapacidad temporal, existe solo un 7,1% de personas encuestadas que expresan un nivel óptimo, mientras que el 41,4% manifiestan un nivel deficiente; en la dimensión causas legales, un 28,6% expresan tener un nivel óptimo, mientras que un 24,3% refieren estar en el nivel deficiente; en la dimensión causas psicosociales, un 15,7% de encuestados manifestaron que tienen un nivel óptimo y 52,9% refieren estar en un nivel deficiente.

4.2 Prueba de normalidad

El presente trabajo de investigación tiene a 70 profesionales de la salud como muestra, debido a que tenemos una población de más de 50 personas nos corresponde utilizar la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para poder encontrar si los resultados presentan una distribución normal o si no siguen una distribución normal, lo analizaremos en la tabla 8.

Tabla 11

Prueba de normalidad para la ergonomía y ausentismo laboral

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ergonomía	,227	70	,000	,879	70	,000
Ausentismo laboral	,149	70	,001	,945	70	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 11 se puede ver que ante la prueba de Kolmogorov – Smirnov, que se realizó para las variables de ergonomía y ausentismo laboral, nos arroja una significancia de 0,00 para la ergonomía y de 0,01 para el ausentismo laboral, en ambos casos el P valor es menor a 0,05, eso nos indica que nuestros datos no siguen una distribución normal y deberíamos aplicar pruebas no paramétricas, en este caso Sperman.

4.3 Análisis inferencial

Luego de realizar la prueba de normalidad, y después de saber que los resultados no tienen una distribución normal y debido a que ambas variables son numéricas se va a utilizar la prueba de correlación de Sperman. El análisis de los

resultados de estas correlaciones y saber si existe una correlación o no entre las variables y las dimensiones de la variable ergonomía con la segunda variable que es el ausentismo laboral, se verán en las siguientes tablas.

Prueba para la hipótesis general

La ergonomía se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud que labora en un hospital público de Lima durante el año 2022.

Tabla 12

Prueba para la hipótesis general

			Ergonomía
		Coeficiente de correlación	,771**
Rho de Spearman	Ausentismo laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

** . Correlación con una significancia de nivel 0,00 (bilateral)

En la tabla 12 observamos que, si existe una relación entre ambas variables, esta relación es significativa pues tiene un valor de 0,771 positivo; en base a ello decimos que hay una correlación positiva muy fuerte y ésta es directamente proporcional. Esto quiere decir que cuanto mayor sea el desconocimiento de la ergonomía o más inadecuada sea, mayor será el ausentismo laboral en el hospital público de Lima.

Una Sig (bilateral) que es menor de 0,005 nos hace aceptar la hipótesis general planteada, y de esta manera afirmamos que hay una relación directamente proporcional entre las variables ergonomía (aspectos negativos) y ausentismo laboral en los profesionales de la salud de un hospital público de Lima en el 2022, si disminuimos el desconocimiento y la mala aplicación de la ergonomía en el personal entonces disminuirá también el ausentismo laboral.

Prueba para la 1era hipótesis específica

El ambiente físico se relaciona significativamente con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital.

Tabla 13*Correlación de la dimensión ambiente físico con el ausentismo laboral*

		Dimensión ambiente físico	
		Coefficiente de correlación	,688**
Rho de Sperman	Puntaje total	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

** . Correlación con una significancia de nivel 0,00 (bilateral)

En la tabla 13 se puede observar que si existe una relación entre la dimensión ambiente físico de la ergonomía con la variable ausentismo laboral y esta relación es significativa pues tiene un valor de 0,688 positivo; en base a ello decimos que hay una correlación positiva y ésta es directamente proporcional. Esto quiere decir que cuanto más inadecuado sea el ambiente físico donde labora el profesional de salud, mayor será el ausentismo laboral en el hospital público de Lima.

Una Sig (bilateral) que es menor de 0,005 nos hace aceptar la primera hipótesis específica, y de esta manera afirmamos que hay una relación directa entre la dimensión ambiente físico con la variable ausentismo laboral en el personal de salud que labora en un hospital público de Lima en el 2022, esto nos lleva a decir que si no mejoramos los ambientes en los que labora el profesional de salud incrementará el ausentismo laboral.

Prueba para la 2da hipótesis específica

La carga física se relaciona directamente con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital

Tabla 14*Correlación de la dimensión carga física con el ausentismo laboral*

		Dimensión carga física	
		Coefficiente de correlación	,600**
Rho de Sperman	Puntaje total	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

** . Correlación con una significancia de nivel 0,00 (bilateral)

En la tabla 14 se puede observar que si existe una relación directamente proporcional entre la dimensión carga física de la ergonomía con la variable ausentismo laboral y esta relación es significativa pues tiene un valor de 0,600 positivo; en base a ello decimos que hay una correlación positiva y ésta es directamente proporcional. Esto quiere decir que cuanto más sea la carga física que realiza el profesional de salud, mayor será el ausentismo laboral en el hospital público de Lima.

Una Sig (bilateral) que es menor de 0,005 nos hace aceptar la segunda hipótesis específica planteada, y de esta manera afirmamos que hay una relación directa entre la dimensión carga física con la variable ausentismo laboral en el personal de salud que labora en un hospital público de Lima en el 2022, esto nos lleva a decir que si no disminuimos la carga física de los profesionales de salud, no disminuirá el ausentismo laboral en un hospital público de Lima.

Prueba para la 3ra hipótesis específica

La carga mental se relaciona directamente con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital.

Tabla 15

Correlación de la dimensión carga mental con el ausentismo laboral

		Dimensión carga mental	
		Coeficiente de correlación	,596**
Rho de Sperman	Puntaje total	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

** . Correlación con una significancia de nivel 0,00 (bilateral)

En la tabla 15 se puede observar que si existe una relación entre la dimensión carga mental de la ergonomía con la variable ausentismo laboral y esta relación es significativa pues tiene un valor de 0,596 positivo; en base a ello decimos que hay una correlación positiva y ésta es directamente proporcional. Esto quiere decir que cuanto más mayor sea la carga mental que tiene el profesional de salud, mayor será el ausentismo laboral en el hospital público de Lima.

Una Sig (bilateral) que es menor de 0,005 nos hace aceptar la tercera hipótesis específica planteada, y de esta manera afirmamos que hay una relación directa entre la dimensión carga mental con la variable ausentismo laboral en los profesionales de la salud de un hospital público de Lima en el 2022, esto nos lleva a decir que, si no disminuimos la carga mental de los profesionales de salud, no disminuirá el ausentismo laboral en un hospital público de Lima.

Prueba para la 4ta hipótesis específica

Los aspectos psicosociales se relacionan directamente con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital

Tabla 16

Correlación de la dimensión aspectos psicosociales con el ausentismo laboral

			Dimensión aspectos psicosociales
		Coefficiente de correlación	,674**
Rho de Sperman	Puntaje total	Sig. (bilateral)	,000
		N	70

** . Correlación con una significancia de nivel 0,00 (bilateral)

En la tabla 16 se puede observar que si existe una relación entre la dimensión aspectos psicosociales de la ergonomía con la variable ausentismo laboral y esta relación es significativa pues tiene un valor de 0,674 positivo; en base a ello decimos que hay una correlación positiva y ésta es directamente proporcional. Esto quiere decir que cuanto más inadecuada sean los aspectos psicosociales que tiene el profesional de salud, mayor será el ausentismo laboral en el hospital público de Lima.

Una Sig (bilateral) que es menor de 0,005 nos hace aceptar la cuarta hipótesis específica planteada, y de esta manera afirmamos que hay una relación directa entre la dimensión aspectos psicosociales de la ergonomía con la variable ausentismo laboral en los profesionales de la salud de un hospital público de Lima

en el 2022, esto nos lleva a decir que, si no mejoramos los aspectos psicosociales de los profesionales de salud, incrementará el ausentismo laboral en un hospital público de Lima.

Prueba para la 5ta hipótesis específica

El tiempo de trabajo se relaciona directamente con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital.

Tabla 17

Correlación de la dimensión tiempo de trabajo con el ausentismo laboral

		Dimensión tiempo de trabajo	
		Coeficiente de correlación	,385**
Rho de Sperman	Puntaje total	Sig. (bilateral)	,001
		N	70

** . Correlación con una significancia de nivel 0,00 (bilateral)

En la tabla 17 se puede observar que si existe una relación entre la dimensión tiempo de trabajo de la ergonomía con la variable ausentismo laboral y esta relación es significativa pues tiene un valor de 0,385 positivo; en base a ello decimos que hay una correlación positiva y ésta es directamente proporcional. Esto quiere decir que cuanto más sea el tiempo de trabajo del profesional de salud, mayor será el ausentismo laboral en el hospital público de Lima, por diferentes motivos.

Una Sig (bilateral) que es menor de 0,005 nos hace aceptar la quinta hipótesis específica planteada, y de esta manera afirmamos que hay una relación directa entre la dimensión tiempo de trabajo de la ergonomía con la variable ausentismo laboral en los profesionales de la salud de un hospital público de Lima en el 2022, esto nos lleva a decir que, cuanto más sea el tiempo de trabajo de los profesionales de salud, incrementará el ausentismo laboral en un hospital público de Lima.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo vamos a evidenciar los resultados que se obtuvo en el presente trabajo de investigación en cuanto determinar si existe una correlación entre las variables estudiadas, que son la ergonomía y el ausentismo laboral y también entre las dimensiones de la primera variable, que son el ambiente físico, la carga física, la carga mental, aspectos psicosociales y el tiempo de trabajo, todos ellos con la segunda variable en los profesionales de la salud de un hospital público de Lima 2022.

Para proceder con la discusión de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, tendremos en cuenta los resultados obtenidos, tanto los descriptivos como los inferenciales que nos ayuda a resolver las hipótesis planteadas, y se pasará a contrastar con los resultados de otros autores, que realizaron trabajos de investigación similares al presente.

En base a los resultados descriptivos que se obtuvo de la variable ergonomía, tenemos que el 52,9% de la muestra dicen tener una ergonomía de nivel deficiente y el 28,6% refieren tener una ergonomía con nivel óptimo, esto nos lleva a concluir que la ergonomía no es la ideal en el personal de salud de un hospital de Lima. Sin embargo, los resultados que se obtuvieron para el ausentismo laboral fueron de que el 44,3% refiere una afectación deficiente del ausentismo laboral y el 25,7% refieren una afectación óptima del ausentismo laboral en el personal de salud de un hospital de Lima.

En cuanto a las dimensiones de la variable ergonomía, refiriéndonos al ambiente físico tenemos que el 37,5% dice verse afectado de una manera deficiente por aquella dimensión y el 14,2% se ven afectados de una manera óptima. Si hablamos de la dimensión carga física de la ergonomía, en el presente trabajo de investigación tenemos que el 40,0% refieren una afectación deficiente y el 12,9% de los encuestados dicen que hay una afectación óptima de dicha dimensión en el personal de salud que labora en un hospital público de Lima. En cuanto a la dimensión carga mental de la ergonomía, del presente trabajo, el 51,4% refieren una afectación deficiente de dicha dimensión de la ergonomía en el personal de salud que labora en un hospital público de Lima y el 15,7% de los

encuestados dicen que hay una afectación óptima de la dimensión carga mental de la ergonomía en el personal de salud que labora en un hospital público de Lima.

Hablando de la dimensión aspectos psicosociales de la ergonomía el 30,0% refieren una afectación deficiente de dicha dimensión en el personal de salud que labora en un hospital público de Lima y el 20,0% de los encuestados dicen que hay una afectación óptima de la dimensión en el personal de salud que labora en un hospital público de Lima. Mencionando a la dimensión tiempo de trabajo de la ergonomía nuestro estudio evidenció que el 18,6% refieren una afectación deficiente de la dimensión tiempo de trabajo de la ergonomía en el personal de salud que labora en un hospital público de Lima y el 20,0% de los encuestados dicen que hay una afectación óptima de la dimensión tiempo de trabajo de la ergonomía.

Los resultados descriptivos para el ausentismo laboral fue de que el 44,3% refieren una afectación deficiente de la variable ausentismo laboral en el personal de salud que labora en un hospital público de Lima y el 25,7% de los encuestados dicen que hay una afectación óptima de la variable ausentismo laboral; en cambio Gonzales, M. y Surco, G. (2020) nos dice que el 44.00% manifestó que el ausentismo laboral afecta de manera óptima en su población y que el 38.00% que manifestó que perciben que el ausentismo laboral afecta de manera deficiente en sus encuestados.

En cuanto a la prueba de normalidad y debido a que se realizó a más de 50 personas, nos correspondió Kolmogorov – Smirnov para poder encontrar si los resultados presentan una distribución normal o si no siguen una distribución normal. Para las variables de estudio nos arrojó una significancia de 0,00 para la ergonomía y de 0,01 para el ausentismo laboral, en ambos casos el P valor es menor a 0,05, eso nos indica que nuestros datos no siguen una distribución normal y deberíamos aplicar pruebas no paramétricas, en este caso la prueba de Sperman. Un resultado similar al de Gonzales, M. y Surco, G. (2020) en donde la prueba de Kolmogorov – Smirnov le lanza un resultado de 0.000 tanto para su variable ergonomía como para su variable ausentismo laboral.

En cuanto al contraste de la hipótesis general que es con el cruce de las variables principales, la ergonomía y el ausentismo laboral en el personal de salud de un hospital público de Lima, se obtuvo un Rho Spearman de 0.771 positivo con un valor de significancia de 0.000, mostrando de esta manera una correlación positiva y eso quiere decir que es directa entre las variables que se estudian en este trabajo de investigación; estos datos son muy parecidos a los de Gonzales, M. y Surco, G. (2020) que para su hipótesis general entre las variables arroja un Spearman de 0,870 y una significancia de 0,000 demostrando la correlación directa entre ambas variables.

Ambos resultados se respaldan con la definición de Llanesa (2009) que nos dice “Los peligros ergonómicos son identificados por la ergonomía de un centro laboral o un grupo y se basa en encontrar los problemas para poder resolverlos y prevenir los riesgos y peligros” (p. 26); en base a ello la ergonomía va a detectar los peligros ergonómicos, así como también el desconocimiento de la ergonomía buscando prevenir y solucionar los riesgos que corre el personal y así evitar ausentismos laborales. Vite *et al.* (2019) corrobora estos resultados también cuando menciona que la ergonomía es la adaptación de la persona a nuestro exterior, así como también se encarga de analizar las posturas malas, el esfuerzo que realizamos y las alteraciones que ocasionan (p. 3).

Molinera (2010) define al ausentismo laboral como “El no cumplir con las obligaciones del trabajo, en donde el empleado abandona su puesto de trabajo aun estando programado, o que incumpla con las horas que le corresponde trabajar”, esto nos indica que el ausentismo laboral es cuando el empleado no asiste a su centro de labores de manera justificada o no justificada; y esto sucede en el hospital público de Lima en donde la ausencia de personal va en aumento. En ese sentido Ferreira y Porto (2018) nos dice que el absentismo laboral se presenta por diferentes factores como lo son los ambientes no adecuados para el personal, el trabajar más horas de lo normal con bajos sueldos y con un riesgo alto (p. 4).

Nuestro resultado de la primera hipótesis específica que se da entre la dimensión ambiente físico y la variable ausentismo laboral en el personal de salud que laboran en un hospital de Lima; se obtuvo un Rho con un valor de 0.688 positivo, con una significancia de 0.000; mostrando de esta manera una correlación

positiva y eso quiere decir que es directa entre la dimensión ambiente físico y la variable ausentismo laboral que se estudian en este trabajo de investigación; estos datos son muy parecidos a los de Gonzales, M. y Surco, G. (2020) que para su hipótesis específica entre la dimensión ambiente físico y el ausentismo laboral arroja un Spearman de 0,759 y una significancia de 0,000 demostrando la correlación directa y positiva entre ambas variables; estos resultados se contrastan con los de Alanoca y Hallasi (2019) quien encuentra un valor de 0.851 en la prueba de Pearson con una significancia de 0.045 para, concluyendo que cuanto más deficiente sea la ergonomía ambiental nos va a generar mayor estrés laboral, definiendo a la ergonomía ambiental como el ambiente físico del personal, y aquellas que afecten la comodidad del personal e influyen en su desempeño. Gonzales M. y Surco, G. (2020) define al ambiente físico como el ambiente donde el profesional realiza sus labores, en donde se incluye la temperatura, los rayos de sol que muchas veces pueden generar incomodidades reduciendo el rendimiento o causando trastornos físicos en el trabajador. Entonces diríamos que si aumentan las incomodidades del ambiente físico aumenta el ausentismo laboral.

Continuando con la contrastación de la segunda hipótesis específica que se da entre la dimensión carga física y la variable ausentismo laboral en el personal de salud que laboran en un hospital de Lima; se obtuvo un Rho con un valor de 0.600 positivo, con una significancia de 0.000; mostrando de esta manera una correlación positiva y eso quiere decir que es directa entre la dimensión carga física y la variable ausentismo laboral que se estudian en este trabajo de investigación; estos datos son muy parecidos a los de Gonzales, M. y Surco, G. (2020) que para su hipótesis específica entre la dimensión carga física y el ausentismo laboral arroja un Spearman de 0,725 y una significancia de 0,000 demostrando la correlación directa y positiva entre ambas variables. Llana (2009) define a la carga física como la suma de las exigencias a las que es sometida una persona durante su jornada laboral. El autor nos refiere que la sobrecarga física de trabajo pueda causar alteraciones físicas, esto quiere decir que a mayor carga física en el personal causarían mayor ausentismo laboral.

En cuanto a los resultados de la tercera hipótesis específica que se da entre la dimensión carga mental y la variable ausentismo laboral en el personal de salud

que laboran en un hospital de Lima; se obtuvo un Rho con un valor de 0.596 positivo, con una significancia de 0.000; mostrando de esta manera una correlación positiva y eso quiere decir que es directa entre la dimensión carga mental y la variable ausentismo laboral que se estudian en este trabajo de investigación; estos datos son muy parecidos a los de Gonzales, M. y Surco, G. (2020) que para su hipótesis específica entre la dimensión carga mental y el ausentismo laboral arroja un Spearman de 0,793 y una significancia de 0,000 demostrando la correlación directa y positiva muy fuerte entre ambas variables. Gonzales, M. y Surco, G. (2020) define a la carga mental como los problemas que tienen los trabajadores y que estos pueden ocasionar que el personal no se concentre en sus labores, Entonces decimos que la ergonomía en base a la carga mental que si aumentará la carga mental del personal aumentaría también el ausentismo laboral.

Continuando con la contrastación, con la cuarta hipótesis específica que se da entre la dimensión aspectos psicosociales y la variable ausentismo laboral en el personal de salud que laboran en un hospital de Lima; se obtuvo un Rho con un valor de 0.674 positivo, con una significancia de 0.000; mostrando de esta manera una correlación positiva y eso quiere decir que es directa entre la dimensión aspectos psicosociales y la variable ausentismo laboral que se estudian en este trabajo de investigación; estos datos son muy parecidos a los de Gonzales, M. y Surco, G. (2020) que para su hipótesis específica entre la dimensión aspectos psicosociales y el ausentismo laboral arroja un Spearman de 0,798 y una significancia de 0,009 demostrando la correlación directa y positiva entre ambas variables. Gonzales, M. y Surco, G. (2020) define al aspecto psicosocial como las interacciones que tiene el personal en base a su capacidad y las situaciones ambientales y que afectan negativamente en la salud del personal. De esta manera si aumenta el aspecto psicosocial aumentaría también el ausentismo laboral, para que eso no suceda el personal debería pasar evaluaciones psicológicas periódicamente.

En cuanto a los resultados de la quinta hipótesis específica que se da entre la dimensión tiempo de trabajo y la variable ausentismo laboral en el personal de salud que laboran en un hospital de Lima; se obtuvo un Rho con un valor de 0.385 positivo, con una significancia de 0.001; mostrando de esta manera una correlación

positiva y eso quiere decir que es directa entre la dimensión tiempo de trabajo y la variable ausentismo laboral que se estudian en este trabajo de investigación; estos datos son muy parecidos a los de Gonzales, M. y Surco, G. (2020) que para su hipótesis específica entre la dimensión tiempo de trabajo y el ausentismo laboral arroja un Spearman de 0,559 y una significancia de 0,000 demostrando la correlación directa y positiva muy fuerte entre ambas variables. Gonzales, M. y Surco, G. (2020) define a la dimensión tiempo de trabajo como el tiempo en que el personal es productivo cumpliendo sus horas laborales, sin considerar los descansos. Entonces tenemos que si aumenta el tiempo de trabajo estaría aumentando también el riesgo en la salud y por ende el ausentismo laboral.

Se utilizó una metodología correlacional, no experimental y descriptiva, que nos trae como fortaleza recopilar la información en un periodo de tiempo determinado, corto y específico; aquella información muestra la realidad tal como es pues no influimos en las respuestas. En cuanto a sus debilidades al mostrar la información tal como está no queda como evidencia algún cambio, que, si pasaría con un trabajo experimental, aplicando algún cambio en la ergonomía y volviendo a pasar la encuesta veríamos los posibles cambios. En el alcance, al poner los resultados obtenidos a las autoridades competentes, éstas podrían realizar posibles cambios a favor de los trabajadores de salud, no solo se beneficiaría el personal de dicho hospital sino también de otros hospitales.

VI. CONCLUSIONES

- Primero. Se comprueba que existe una relación significativa y ésta es positiva entre la ergonomía y el ausentismo laboral, teniendo en cuenta que en el presente trabajo se miden los aspectos negativos de la ergonomía. Se obtuvo un $r = 0.771$ y un P valor de 0.000, inferior a 0.05 y de esta manera se comprueba la hipótesis del presente trabajo de investigación.
- Segundo. Se comprueba que existe una relación significativa y ésta es positiva entre la dimensión ambiente físico y el ausentismo laboral. Se obtuvo un $r = 0.688$ con un P valor de 0.000, inferior a 0.05 y de esta manera se comprueba la hipótesis específica de que a decir que cuanto más inadecuado sea el ambiente físico donde labora, mayor será el ausentismo laboral.
- Tercero. Se comprueba que existe una relación significativa y ésta es positiva entre la dimensión carga mental y el ausentismo laboral. Se obtuvo un $r = 0.600$ con un P valor de 0.000, inferior a 0.05 y de esta manera se comprueba la hipótesis específica de que cuanto más sea la carga física, mayor será el ausentismo laboral.
- Cuarto. Se comprueba que existe una relación significativa y ésta es positiva entre la dimensión carga física y el ausentismo laboral. Se obtuvo un $r = 0.596$ con un P valor de 0.000, inferior a 0.05 y de esta manera se comprueba la hipótesis específica de que a decir que cuanto más sea la carga mental, mayor será el ausentismo laboral.
- Quinto. Se comprueba que existe una relación significativa y ésta es positiva entre la dimensión aspectos psicosociales y el ausentismo laboral. Se obtuvo un $r = 0.674$ con un P valor de 0.000, inferior a 0.05 y de esta manera se comprueba la hipótesis específica de que a decir que

cuanto más inadecuado sea los aspectos psicosociales, mayor será el ausentismo laboral.

Sexto. Se comprueba que existe una relación significativa y ésta es positiva entre la dimensión tiempo de trabajo y el ausentismo laboral. Se obtuvo un $r = 0.385$ con un P valor de 0.001, inferior a 0.05 y de esta manera se comprueba la hipótesis específica de que a decir que cuanto más sea el tiempo de trabajo, mayor será el ausentismo laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero. Se recomienda a otros investigadores realizar el trabajo de investigación con un tamaño de muestra más grande para poder generalizar los resultados, y se pueda utilizar como antecedentes para otras investigaciones similares. Y reportar el presente trabajo al hospital donde se realizó.
- Segundo. Se recomienda al director del hospital de Lima, con los resultados de la investigación, mejorar los aspectos negativos de la ergonomía como lo son el ambiente físico, la carga física, la carga mental, aspectos psicosociales y tiempo de trabajo para que de esta manera no se vea afectado el hospital con el ausentismo laboral del personal.
- Tercero. Se recomienda al director del hospital, brindar charlas al personal sobre como disminuir los aspectos negativos de la ergonomía, para estar pendientes de los riesgos a los que están expuestos y poder mejorar el ambiente laboral, esto se puede conseguir con personal especializado y de esta manera se beneficia el hospital disminuyendo el ausentismo laboral. Al disminuir el ausentismo laboral no solo se beneficia el hospital, sino también los pacientes que se atienden, reduciendo tiempos de espera.
- Cuarto. Se recomienda a las autoridades del hospital público tener más empatía con el personal y prestar atención a las dolencias físicas y psicosociales del personal, si se tratan a tiempo se podrán evitar ausentismos laborales.

REFERENCIAS

- Alanoca, M. y Ccahuiña, M. (2019). *Riesgos ergonómicos y estrés laboral en los trabajadores del centro médico universitario Pedro P. Díaz Arequipa, 2019*. Tesis para optar el título profesional de licenciadas en relaciones industriales. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10098/Rlalcmm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, L. (2018). *Ergonomía y la productividad laboral en los talleres de confección textil de la galería generales, la Victoria, 2018*. [Tesis de titulación profesional, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24851/Alvarez_CLT.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Alvarez, L. y Silloca, G. (2018). *Influencia de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral del personal administrativo de la dirección general de administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2018*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7157/Rlalcqlm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aranguren, W. (2014). *Carga mental en el trabajo*. Sapienza Organizacional. 1(1), 9-20. <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056603003.pdf>
- Arregui, A. (2018). *El ausentismo laboral. Caso: "Área Call Center institución financiera privada del Ecuador"*. [Tesis de grado, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6258/1/T2684-MDTH-Arregui-El%20ausentismo.pdf>
- Bedoya, E. et al. (2018). *Determinación de la carga física como factor de riesgo de desórdenes osteomusculares*. Revista ESPACIOS. 39(6), 10. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p10.pdf>
- Bernal, C.; Osorio, I.; Tovar, C.; Roqueme, K. y Espinoza, E. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3a ed.). Bogotá, Colombia: Pearson educación.

- Blanco, C. (2011). *Encuesta y estadística. Métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación*. Editorial Brujas. <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+l.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Bonfatti, R., Vasconcellos, L. & Ferreira, A. (2017). *Ergonomia, desenvolvimento e trabalho sustentável: um olhar para a saúde do trabalhador*. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. 15(3), 257-266. <https://www.rbmt.org.br/details/257/pt-BR/ergonomia--desenvolvimento-e-trabalho-sustentavel--um-olhar-para-a-saude-do-trabalhador>
- Borda, N. y Sánchez, L. (2008). *Factores psicosociales que inciden en el ausentismo laboral del personal administrativo Gamma Ingenieros S.A. Bogotá, D.C.* Revista Tendencias y Retos. (13), 247-272. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4929284.pdf>
- Bordignon, M. & Inés, N. (2018). *Health problems among nursing professionals and related factors*. Enfermería Global. (51), 1-12. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/302351/230981>
- Buchari y Afandi, (2019). *Working System Improvement by Macroergonomics Approach*. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. 505(1), 1-7. https://www.researchgate.net/publication/334241683_Working_System_Improvement_by_Macroergonomics_Approach
- Bustamante, B. (2018). *Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vicente Corral Moscoso. 2016*. [Tesis de titulación profesional, Universidad de Cuenca]. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29670/1/TESIS.pdf>
- Canizalez, V. y Gómez, K. (2018). *Carga Mental en Trabajadores: Factores Estresores e Impacto para las Organizaciones*. Vincula Técnica. 600-614. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica_3/65%20CANIZALEZ_GOMEZ.pdf

- Casas, J., Repullo, J. Donado, J. (2003). *Encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Aten primaria, 31(8), 527-538.
<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Cercado, M.; Chinga, G. y Soledispa, X. (2021). *Riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo del personal administrativo*. Revista Publicando. 8(32), 69-81.
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2268/2494>
- Concytec (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1423550/GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO-04-11-2020.pdf>
- Condori, M. (2018). *Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el gobierno autónomo departamental de La Paz (G.A.D.L.P)*. [Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22434/TESIS%20DE%20GRADO%2C%20RIESGOS%20ERGONOMICOS%20Y%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20GADLP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, M.; Cuichán, D. y Sancán, M. (2017). *Algunas especificidades acerca de la Ergonomía y los factores de riesgo en salud ocupacional*. Polo del Conocimiento. 2(5), 1220-1229.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/215/pdf>
- Escudero, I. (2016). *Reflexión: Los riesgos ergonómicos de carga física y lumbalgia ocupacional*. Biociencias. 11(2), 95-98.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/biociencias/article/view/2588>
- Figueroa, K. (2020). *Riesgo ocupacional y absentismo laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil – Ecuador, 2019*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en

Gestión de los Servicios de la Salud.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46370>

García, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Centro universitario Santa Ana, 1-30.
http://www.univsantana.com/sociologia/EI_Cuestionario.pdf

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas.
<https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&pg=PA59&dq=enfoque+cuantitativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiDv-Pf6Nz3AhULALkGHR1iBLwQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false>

Gonzales, M. y Surco, G. (2020). *Ergonomía y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Vea Brasil, Jesus María*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65636>

Guillén, M. (2006). *Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional*. Revista Cubana de Enfermería. 22(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400008

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-HILL Interamericana Editores, S.A.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Icart, M., Fuenteisaz, C. y Pulpón, A. (2006). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. Publicacions I ediciones de la Universitat de Barcelona.
<https://books.google.com.pe/books?id=5CWKWi3woi8C&pg=PA55&dq=que+es+poblacion+y+muestra&hl=es->

419&sa=X&ved=2ahUKEwit17m9pt_3AhVJjJUCHQ5JBMkQ6AF6BAgEEAI
#v=onepage&q=que%20es%20poblacion%20y%20muestra&f=true

Llaneza, F. (2009), *Ergonomía y psicología aplicada manual para la formación del especialista*. (15° ed.). Valladolid: Editorial Lex Nova.

Leirós, L. (2009). *Historia de la Ergonomía, o de cómo la Ciencia del Trabajo se basa en verdades tomadas de la Psicología*. Revista de Historia de la Psicología. 30(4), 33-53.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3130680>

Leontaridi, M. & Ward-Warmedinger, M. (2002). *Work – Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism*. SSPR Product & Services.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=314207

Marin, B. y Gonzales, J. (2022). *Riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de Enfermería*. RIC. 101(1), 1-11.
https://www.researchgate.net/publication/358893806_Riesgos_ergonomicos_y_sus_efectos_sobre_la_salud_en_el_personal_de_Enfermeria

Matas, A. (2018). *Design of the Likert – type scale format: a state of the art*. Revista electronic Journal of Educational Research. 20(1), 38 – 47. https://www-scielo-org-mx.translate.goog/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&nrm=iso&tlng=es&_x_tr_sl=es&_x_tr_tl=en&_x_tr_hl=es

Mohammad, A., Abbas, B. & Narges, H. (2019). *Relationship between knowledge of ergonomics and workplace condition with musculoskeletal disorders among nurses*. International Archives of Health Sciences. Sci 2019;6:121-6.
<https://iahs.kaums.ac.ir/article.asp?issn=2383-2568;year=2019;volume=6;issue=3;spage=121;epage=126;aulast=Mohammad>

Molinera, F. (2010). *Absentismo laboral: causas control y análisis nuevas técnicas para su educación*. España: Confemetal.

- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Medicina y Seguridad del trabajo. 55(1), 1-262. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Muñoz, M. et al. (2014). *Accidentes e incapacidad laboral temporal en trabajadores de la salud de un hospital de alta complejidad*. Salud de los Trabajadores. 22(1), 7-18. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839308002.pdf>
- Pacheco, M. (2018). *Riesgos ergonómicos y ausentismo laboral con justificación médica en trabajadores gerencia de administración distrital de la Corte Superior de Justicia. Arequipa*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Católica de Santa María]. <https://core.ac.uk/download/pdf/198131897.pdf>
- Pérez, J. & Franco, J. (2015). *Harmful effects of the work process in a public hospital in Mexico City*. Salud de los Trabajadores. 23(1), 39-48. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-01382015000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Piñeda, A. y Montes, G. (2014). *Iluminación y confort térmico en trabajadores de oficinas con pantalla de visualización de datos*. Revista Ingeniería, matemáticas y ciencias de la información. 1(2), 55-78. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7894420.pdf>
- Relat, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Revisiones temáticas, 33 (3), 221-227. https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf
- Rojas, J. y Izaguirre, D. (2020). *Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica*. Sciéndo. 23(1), 71-77. https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832/pdf_1
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

- Saldarriaga, J. & Martínez, E. (2007). *Factors associated to labour absenteeism due to medical cause in an university institution*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. 25(1), 32-39.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/207>
- Suarez, C. (2021). *Occupational disease and absenteeism in the workers in one hospital in Lima- Perú*. Revista de la Facultad de Medicina Humana. 21(2).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200364&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Taleno, E. (2019). *Ausentismo laboral de causa médica en los trabajadores del centro de salud Sócrates Flores de la ciudad de Managua – Nicaragua, en el año 2018*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/10711/1/t1045.pdf>
- Tatamuez, R.; Domínguez, A. & Matabanchoy, S. (2018). *Systematic review: Factors associated with labor absenteeism in Latin American countries*. Universidad y Salud. 21(1), 100-112.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3798>
- Toro, I. y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento. Metodología de la investigación*. Fondo editorial Universidad EAFIT.
https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&pg=PA158&dq=dise%C3%B1o+transversal&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiahO6dnN_3AhVyF7kGHYEKAA8Q6AF6BAgDEAl#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20transversal&f=false
- Unión General de trabajadores de Madrid (2019). *Ergonomía. Riesgos ergonómicos*. [Archivo PDF].
https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/manual_riesgos_ergonomicos_2019_on_line_def_0.pdf
- Velásquez, R.; Loli, R. y Sandoval, M. (2019). *Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras*. Revista Cubana de Enfermería. 35(4).
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>

- Vicente, J. (2015). *Work disability as an indicator of health management*. *Medicine and Occupational Safety*, 61(239), 207-219.
https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/07_inspeccion1.pdf
- Vite, E., Larrea, I., Moreno, F., Tayo, F., Solis, D. & Cevallos, C. (2019). *The role of ergonomic patterns in the management of fibromyalgia*. *Revista Cubana de Reumatología*, 21(1), 1-8.
<http://www.revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/652>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título:							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Ergonomía				
¿En qué medida la ergonomía se relaciona con el ausentismo laboral en los profesionales de la salud de un hospital público de Lima Metropolitana durante el año 2022?	Determinar en qué medida la ergonomía se relaciona con el ausentismo laboral en los profesionales de la salud de un hospital público de Lima Metropolitana durante el año 2022	La ergonomía se relaciona con el ausentismo laboral en los profesionales de la salud de un hospital público de Lima Metropolitana durante el año 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Ambiente físico	Ambiente térmico Ruido Iluminación Vibraciones	1,2 3, 4 5, 6 7 Y 8	1= Nunca 2= Casi nunca	Ergonomía Deficiente:54 - 68 Regular: 69 – 82 Optimo: 83 – 97 Dimensión ambiente físico
			Carga física	Trabajo estático Trabajo dinámico	9, 10 11 Y 12	3= Algunas veces	Deficiente: 10 - 15 Regular: 16 - 20 Optimo: 21 - 25 Dimensión carga física
			Carga mental	Exigencias de tiempo Complejidad- rapidez Atención Minuciosidad	13, 14 15, 16 17. 18 19 Y 20	4= Casi siempre	Deficiente: 5 - 8 Regular: 9 - 11 Optimo:12 -15 Dimensión carga mental
			Aspectos psicológicos	Iniciativa Estatus Social Comunicaciones Identificación del producto	21, 22 23, 24 25, 26 27, 28		Deficiente: 16 - 22 Regular: 23 – 28 Optimo: 29 - 34

			Tiempo de trabajo	Adaptación al puesto Seguridad	29, 30	5= Siempre	Dimensión aspectos psicológicos Deficiente: 9 - 13 Regular: 14 - 18 Optimo: 19 - 23 Dimensión tiempo de trabajo Deficiente: 5 - 6 Regular: 7 - 8 Optimo: 9 - 10
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable: Ausentismo laboral				
¿En qué medida el ambiente físico se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital?	Conocer en qué medida el ambiente físico se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital	El ambiente físico se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿En qué medida la carga física se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital?	Identificar en qué medida la carga física se relaciona con el ausentismo laboral en los profesionales de la salud del hospital	La carga física se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital	Incapacidad temporal	Accidentes de trabajo. Tipos y prevención Enfermedad Obligaciones de los trabajadores Subsidio por incapacidad	1 y 2 3 y 4 5 y 6 7 y 8 9 y 10	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Alguna	Ausentismo laboral Deficiente: 57 - 65 Regular: 66 - 73 Optimo: 74 - 82 Dimensión incapacidad temporal Deficiente: 16 - 20 Regular: 21 - 25

			Causas legales	Licencia y permiso Actividad sindical	11 y 12 13 y 14	s veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Optimo: 26 - 30 Dimensión causas legales Deficiente: 6 – 8 Regular: 9 - 11 Optimo: 12 - 14 Dimensión causas psicosociales Deficiente: 30 - 35 Regular: 36 - 40 Optimo: 41 - 46
¿En qué medida la carga mental se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital?	Definir en qué medida la carga mental se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital	La carga mental se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital					
¿En qué medida los aspectos psicosociales se relacionan con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital?	Analizar en qué medida los aspectos psicosociales se relacionan con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital	Los aspectos psicosociales se relacionan con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital	Causas psicosociales	Estrés Violencia psicológica Falta de presencia Rendimiento de colaborador. Presencia del colaborador Falta motivación Ausentismo voluntario Ausentismo injustificado	15 y 16 17 y 18 19 y 20 21 y 22 23 y 24 25 y 26 27 y 28 29 y 30		
¿En qué medida el tiempo de trabajo se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital?	Establecer en qué medida el tiempo de trabajo se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital	El tiempo de trabajo se relaciona con el ausentismo laboral en el personal de la salud del hospital					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Correlacional		Población: 250 trabajadores	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Tablas de frecuencia Inferencial: Para la prueba de		

Método: Descriptivo Diseño: No experimental	Muestra: 70 trabajadores		normalidad fue de Kolmogorov – Smirnov y el prueba no paramétrica de Rho de Spearman
--	-----------------------------	--	--

Anexo 2. Matriz de la operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Ergonomía	“La ergonomía se encarga de identificar los peligros ergonómicos de un centro, trabajo o equipo eficiente y seguro, soluciona problemas obvios y busca resolver en el marco de prevenir de peligros en el trabajo reducida a la corrección o la preparación” (Llaneza, 2009, p. 26).	Análisis de las diferentes situaciones de habituación del trabajador en un espacio de laboral, maquinarias, así como además a las propiedades, físicas y psicológicas	Ambiente físico	Ambiente térmico Ruido Iluminación Vibraciones	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre
			Carga física	Trabajo estático Trabajo dinámico	
			Carga mental	Exigencias de tiempo Complejidad- rapidez Atención Minuciosidad	
			Aspectos psicológicos	Iniciativa Estatus Social Comunicaciones Identificación del producto	
			Tiempo de trabajo	Adaptación al puesto .Seguridad	
Ausentismo laboral	“El ausentismo gremial es la ausencia por parte del colaborados y sus deberes en el trabajo, ausentándose al trabajo, una vez que estaba afirmado que asistiese al mismo, de forma injustificada o justificada, o no realizando su cometido de manera voluntaria a lo largo de una sección o la integridad de la jornada” (Molinera, 2010, p. 19).	Se entiende por la falta del trabajador en su sitio de labores, esto podría ser causado por diferentes motivos, como lo son particulares, descansos doctores, estrés, mal clima gremial y malas condiciones de trabajos	Incapacidad temporal	Accidentes de trabajo, tipos y prevención Enfermedad Obligaciones de los trabajadores Subsidio por incapacidad	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre
			Causas legales	Licencia y permiso Actividad sindical	
			Causas psicosociales	Estrés Violencia psicológica Falta de presencia Rendimiento de colaborador Presencia del colaborador Falta motivación Ausentismo voluntario Ausentismo injustificado	

Anexo 3. Cálculo del tamaño de la muestra

La población es un universo finito, es por ello que se utiliza la siguiente fórmula para encontrar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N = Total de la población (1900 personas)

Z α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%).

$$n = \frac{1900 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 (1900-1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = 70$$

Después de ejecutada la fórmula, se dictaminó que la muestra es de 70 profesionales de la salud, que trabajan en el referido hospital público.

Anexo 4. Instrumento/s de recolección de datos

TEST: ERGONOMÍA

Edad: Sexo:

Instrucciones: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

N = Nunca
 CN = Casi Nunca
 AV = Algunas Veces
 CS = Casi Siempre
 S = Siempre

Nº	PREGUNTA	N	CN	AV	CS	S
2	Las corrientes de aire frío le han ocasionado molestias usando la indumentaria apropiada					
3	En su entorno laboral ha percibido ruidos que le han causado molestias en sus funciones					
4	En el Área donde labora ya ha levantado el tono de voz para tener una intervención con los pacientes					
5	La iluminación en su área es la adecuada para desempeñar las funciones encomendadas					
6	Tiene inconvenientes para ver y leer de manera correcta la documentación recibida					
7	En los momentos de trabajo ha percibido vibraciones que afecten el funcionamiento de los equipos que utiliza					
8	El piso donde labora o trabaja cuenta con desniveles que produzcan vibraciones que afecten su labor					
9	Trabaja en sus horas laborales todo el día de pie					
10	Ha tenido dolores en el cuerpo por no realizar las pausas adecuadas en sus funciones					
11	Al momento de levantar un objeto pesado usa las dos manos					
12	El trabajo permite combinar la posición de pie y sentado					
13	Recopila rápidamente la información dada por su jefe inmediato para el correcto funcionamiento de sus labores					
14	El trabajo que realiza dentro del área implica mucha complejidad o se considera ansioso al realizarla					
14	El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o considera intenso los fines de semana					
17	En alguna oportunidad a desconocido alguna nueva indicación del servicio					
18	En sus funciones se distrae fácilmente					
19	El trabajo que realiza lo demanda a ser detallista en alguna tarea específica					
20	El trabajo que realiza le genera estrés					
21	La función designada no le permite tener iniciativa					
22	Puede resolver algunas dificultades presentadas en el servicio					
23	En su área laboral existe la comunicación horizontal					
24	Existe un sistema de consulta para resolver las dificultades relacionadas con el trabajo					
27	Cada vez que tiene una duda sobre un problema esta es absuelta por su jefe					
28	Existe sinergia entre ambientes					
29	Consideras que tu trabajo es muy repetitivo					
30	Consideras que la atención al paciente es aburrido					
31	Considera que el tiempo prolongado de una misma posición afecta su desempeño					
32	Durante el tiempo que tiene laborando, en el área que se desempeña realiza pausas activas					
34	En su trabajo cuenta con brigadas de emergencia para cualquier emergencia					

TEST: AUSENTISMO LABORAL

Edad: Sexo:

Instrucciones: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

N = Nunca
 CN = Casi Nunca
 AV = Algunas Veces
 CS = Casi Siempre
 S = Siempre

Nº	PREGUNTA	N	CN	AV	CS	S
1	La ausencia en el área se produce por accidente de trabajo					
2	En la hospital se han visto accidentes de trabajo frecuentes					
3	En el hospital cuenta con señalizaciones de seguridad					
4	En su trabajo entregan y usan los EBR adecuados según sus funciones					
5	Ha tenido algún problema de salud a causa de sus funciones en el trabajo					
7	En su trabajo concientiza el buen servicio al paciente					
8	Está capacitado sobre los riesgos laborales que se ocasionen en su servicio					
9	El hospital cumple con sus obligaciones por subsidio por incapacidad laboral si algún trabajador tiene un accidente					
10	Está realmente capacitado si sufre incapacidad laboral en su área					
11	En su trabajo dan facilidades sobre licencia laboral					
12	Ha tenido que pedir permiso por motivos de estudio y/o familiares a su jefe inmediato					
13	En su trabajo la actividad sindical afecta en las funciones por los turnos responsables					
14	Su empresa ha tomado alguna represalia contra las actividades sindicales					
16	El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés y cansancio					
18	Tiene conflictos con los pacientes					
19	Alargo unos minutos al tiempo otorgado que tengo para comer e ir al baño					
20	Se queda más horas laborales cuando sus compañeros de trabajo faltan					
21	Se exactamente lo que se espera sobre mi rendimiento en el trabajo					
22	Las políticas del hospital facilitan el buen desempeño					
23	En su trabajo los colaboradores están comprometidos con el hospital					
24	En su trabajo los colaboradores están orgullosos de trabajar para el hospital					
26	En el trabajo me siento lleno de energía					
28	Mi trabajo es estimulante e inspirador					
27	Dices que te encuentras enfermo para no ir a trabajar, pero no voy por razones personales y privadas					
28	Me excuso para no ir a trabajar (Ejemplo: por una lumbalgia) cuando estoy muy cansado					
30	Dices que estas enfermo para no ir a trabajar, pero no traes justificación					

VALIDEZ

Validación por juicio de expertos de los instrumentos utilizados

Grado	Experto	Dominio
Magister	Talavera Valenzuela, Yuliana Maribel	Temático
Magister	Melendez Riega, Hernan	Estadístico
Magister	Chuquillanqui Paulino, Beatriz Martina	Metódico

CONFIABILIDAD

Confiabilidad del test de ergonomía (estudio piloto)

Alfa de Crombach	Alfa de Crombach (elementos estandarizados)	N de elementos
,672	,662	27

Confiabilidad del test de ausentismo laboral (estudio piloto)

Alfa de Crombach	Alfa de Crombach (elementos estandarizados)	N de elementos
,692	,695	26

Anexo 5. Validez de instrumentos por el primer experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ERGONOMÍA

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	DIMENSION 1: Ambiente Físico	SI No	SI No	SI No	
	INDICADOR: Ambiente Físico	SI No	SI No	SI No	
2	Las corrientes de aire frío le han ocasionado molestias usando la indumentaria apropiada	✓	✓	✓	
	INDICADOR: Ruido	SI No	SI No	SI No	
3	En su entorno laboral ha percibido ruidos que le han causado molestias en sus funciones	✓	✓	✓	
4	En el Área donde labora ud ha levantado el tono de voz para tener una intervención con los pacientes	✓	✓	✓	
	INDICADOR: Iluminación	SI No	SI No	SI No	
5	La iluminación en su área es la adecuada para desempeñar las funciones encomendadas	✓	✓	✓	
6	Tiene inconvenientes para ver y leer de manera correcta la documentación recibida	✓	✓	✓	
	INDICADOR: Vibraciones	SI No	SI No	SI No	
7	En los momentos de trabajo ha percibido vibraciones que afectan el funcionamiento de los equipos que utiliza	✓	✓	✓	
8	El piso donde labora o trabaja cuenta con desniveles que producen vibraciones que afectan su labor	✓	✓	✓	
	DIMENSION 2: CARGA FÍSICA	SI No	SI No	SI No	
	INDICADOR: Trabajo estático	SI No	SI No	SI No	
9	Trabaja en sus horas laborales todo el día de pie	✓	✓	✓	
10	Ha tenido dolores en el cuerpo por no realizar las pausas adecuadas en sus funciones	✓	✓	✓	
	INDICADOR: Trabajo dinámico	SI No	SI No	SI No	
11	Al momento de levantar un objeto pesado usa las dos manos	✓	✓	✓	
12	El trabajo permite combinar la posición de pie y sentado	✓	✓	✓	
	DIMENSION 3: CARGA MENTAL	SI No	SI No	SI No	
	INDICADOR: Esigencias de tiempo	SI No	SI No	SI No	
13	Recopila rápidamente la información dada por su jefe inmediata para el correcto funcionamiento de sus labores	✓	✓	✓	
	INDICADOR: Complejidad - Rapidez	SI No	SI No	SI No	
14	El trabajo que realiza dentro del área implica mucha complejidad o se considera ansioso al realizarla	✓	✓	✓	
15	El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o considera infante las fines de semana	✓	✓	✓	
	INDICADOR: Atención	SI No	SI No	SI No	
17	En alguna oportunidad desconoció alguna nueva indicación del servicio	✓	✓	✓	
18	En sus funciones se distrae fácilmente	✓	✓	✓	
	INDICADOR: Mixocuidad	SI No	SI No	SI No	
19	El trabajo que realiza lo demanda a ser detallista en alguna tarea específica	✓	✓	✓	
20	El trabajo que realiza le genera estrés	✓	✓	✓	
	DIMENSION 4: ASPECTOS PSICOSOCIALES	SI No	SI No	SI No	
	INDICADOR: Iniciativa	SI No	SI No	SI No	

ESCUELA DE POSTGRADO

21	La función designada no le permite tener iniciativa	✓	✓	✓	
22	Puede resolver algunas dificultades presentadas en el servicio	✓	✓	✓	
	INDICADOR: Estatus social	SI No	SI No	SI No	
23	En su área laboral existe la comunicación horizontal	✓	✓	✓	
	INDICADOR: Comunicaciones	SI No	SI No	SI No	
24	Existe un sistema de consulta para resolver las dificultades relacionadas con el trabajo	✓	✓	✓	
	INDICADOR: Cooperación	SI No	SI No	SI No	
27	Cada vez que tiene una duda sobre un problema este es abuelto por su jefe	✓	✓	✓	
28	Existe sinergia entre ambientes	✓	✓	✓	
	INDICADOR: Identificación del producto	SI No	SI No	SI No	
29	Consideras que tu trabajo es muy repetitivo	✓	✓	✓	
30	Consideras que la atención al paciente es aburrido	✓	✓	✓	
	DIMENSION 5: TIEMPO DE TRABAJO	SI No	SI No	SI No	
	INDICADOR: Adaptarse al puesto	SI No	SI No	SI No	
31	Conociera que el tiempo prolongado de una misma posición afecta su desempeño	✓	✓	✓	
32	Durante el tiempo que tiene laborando, en el área que se desempeña realiza pausas activas	✓	✓	✓	
	INDICADOR: Seguridad	SI No	SI No	SI No	
34	En su trabajo cuenta con brigadas de emergencia para cualquier eventualidad	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hermano Rosendo Riera DNI: 73444671

Especialidad del validador: Gerente de Ser. Servicios de So. Primario

de del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL AUSENTISMO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
DIMENSION 1: INCAPACIDAD TEMPORAL					
INDICADOR: Accidente de trabajo					
1	La ausencia en el área se produce por accidente de trabajo	✓	✓	✓	
2	En la hospital se han visto accidentes de trabajo frecuentes	✓	✓	✓	
INDICADOR: Tipos y prevención					
3	En el hospital cuenta con señalizaciones de seguridad	✓	✓	✓	
4	En su trabajo entregan y usan los EPPs adecuados según sus funciones	✓	✓	✓	
INDICADOR: Enfermedad					
5	Ha tenido algún problema de salud a causa de sus funciones en el trabajo	✓	✓	✓	
INDICADOR: Obligaciones de los trabajadores					
7	En su trabajo concierne el buen servicio al paciente	✓	✓	✓	
8	Está capacitado sobre los riesgos laborales que se ocasionen en su servicio	✓	✓	✓	
INDICADOR: Subsidio por incapacidad laboral					
9	El hospital cumple con sus obligaciones por subsidio por incapacidad laboral a algún trabajador tiene un accidente	✓	✓	✓	
10	Está realmente capacitado si sufre incapacidad laboral en su área	✓	✓	✓	
DIMENSION 2: CAUSAS LEGALES					
INDICADOR: Licencia y permiso					
11	En su trabajo dan facilidades sobre licencia laboral	✓	✓	✓	
12	Ha tenido que pedir permiso por motivos de estudio y/o familiares a su jefe inmediato	✓	✓	✓	
INDICADOR: Actividad sindical					
13	En su trabajo la actividad sindical afecta en las funciones por los turnos repetitivos	✓	✓	✓	
14	Su empresa ha tomado alguna represalia contra las actividades sindicales	✓	✓	✓	
DIMENSION 3: CAUSAS PSICOLÓGICAS					
INDICADOR: estrés					
16	El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés y cansancio	✓	✓	✓	
INDICADOR: Violencia psicológica					
18	Tiene conflictos con los pacientes	✓	✓	✓	
INDICADOR: Faltas de presencia					
19	Alargo unos minutos al tiempo otorgado que tiempo para comer e ir al baño	✓	✓	✓	
20	Se queda más horas laborales cuando sus compañeros de trabajo faltan	✓	✓	✓	
INDICADOR: Rendimiento de colaboradores					
21	Se evalúa el desempeño que se espera sobre su rendimiento en el trabajo	✓	✓	✓	
22	Las políticas del hospital facilitan el buen desempeño	✓	✓	✓	
INDICADOR: Presencia de colaborador					

23	En su trabajo los colaboradores están comprometidos con el hospital	✓	✓	✓	
24	En su trabajo los colaboradores están orgullosos de trabajar para el hospital	✓	✓	✓	
INDICADOR: Falta de motivación					
25	En el trabajo me siento lleno de energía	✓	✓	✓	
26	El trabajo es estimulante e inspirador	✓	✓	✓	
INDICADOR: Ausentismo voluntario					
27	Dece que te encuentras enfermo para no ir a trabajar, pero no voy por razones personales y privadas	✓	✓	✓	
28	Me excuso para no ir a trabajar (ejemplo: por una limbaigal cuando estoy muy cansado)	✓	✓	✓	
INDICADOR: Ausentismo injustificado					
30	Dece que estás enfermo para no ir a trabajar, pero no tienes justificación	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Hernán Moya Roca DNI: 93744971

Especialidad del validador: Gerente de los servicios de un hospital

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

de del 20.....



Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MELENDEZ RIEGA, HERNAN JUNIOR DNI 43444671	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 05/05/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
MELENDEZ RIEGA, HERNAN JUNIOR DNI 43444671	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD : TERAPIA FISICA Y REHABILITACION Fecha de diploma: 31/03/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
MELENDEZ RIEGA, HERNAN JUNIOR DNI 43444671	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/10/2017 Fecha egreso: 11/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 6. Validez de instrumentos por el segundo experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ERGONOMÍA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Ambiente Físico		SI	No	SI	No	SI	No	
INDICADOR: Ambiente Físico		SI	No	SI	No	SI	No	
2	Las corrientes de aire frío le han ocasionado molestias usando la indumentaria apropiada	✓		✓		✓		
INDICADOR: Ruido		SI	No	SI	No	SI	No	
3	En su entorno laboral ha percibido ruidos que le han causado molestias en sus funciones	✓		✓		✓		
INDICADOR: Iluminación		SI	No	SI	No	SI	No	
4	En el Área donde labora usted le evitado el lomo de voz para tener una interacción con los pacientes	✓		✓		✓		
INDICADOR: Iluminación		SI	No	SI	No	SI	No	
5	La iluminación en su área es la adecuada para desempeñar las funciones encomendadas	✓		✓		✓		
INDICADOR: Vibraciones		SI	No	SI	No	SI	No	
7	En los momentos de trabajo ha percibido vibraciones que afectan el funcionamiento de los equipos que utiliza	✓		✓		✓		
8	El piso donde labora o trabaja cuenta con desniveles que producen vibraciones que afectan su labor	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: CARGA FÍSICA		SI	No	SI	No	SI	No	
INDICADOR: Trabajo estático		SI	No	SI	No	SI	No	
9	Trabaja en sus horas laborales todo el día de pie	✓		✓		✓		
10	Ha tenido dolores en el cuerpo por no realizar las pausas adecuadas en sus funciones	✓		✓		✓		
INDICADOR: Trabajo dinámico		SI	No	SI	No	SI	No	
11	A momento de levantar un objeto pesado usa las dos manos	✓		✓		✓		
12	El trabajo permite cambiar la posición de pie y sentada	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: CARGA MENTAL		SI	No	SI	No	SI	No	
INDICADOR: Exigencias de tiempo		SI	No	SI	No	SI	No	
13	Reconoce rápidamente la información dada por su jefe inmediato para el correcto funcionamiento de sus labores	✓		✓		✓		
INDICADOR: Complejidad - Rapidez		SI	No	SI	No	SI	No	
15	El trabajo que realiza dentro de área implica mucha complejidad o se considera ansioso e inseguro	✓		✓		✓		
16	El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o considera intenso los fines de semana	✓		✓		✓		
INDICADOR: Atención		SI	No	SI	No	SI	No	
17	En alguna oportunidad a despedido alguna nueva indicación del servicio	✓		✓		✓		
18	En sus funciones se debe trabajar rápidamente	✓		✓		✓		
INDICADOR: Monotonía		SI	No	SI	No	SI	No	
19	El trabajo que realiza le demanda a ser detallista en alguna tarea específica	✓		✓		✓		
20	El trabajo que realiza le genera estrés	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: ASPECTOS PSICOSOCIALES		SI	No	SI	No	SI	No	
INDICADOR: Iniciativa		SI	No	SI	No	SI	No	

21	La función designada no le permite tener iniciativa	✓		✓		✓		
22	Puede resolver algunas dificultades presentadas en el servicio	✓		✓		✓		
INDICADOR: Estatus social		SI	No	SI	No	SI	No	
23	En su área laboral existe la comunicación horizontal	✓		✓		✓		
INDICADOR: Comunicaciones		SI	No	SI	No	SI	No	
24	Existe un sistema de consulta para resolver las dificultades relacionadas con el trabajo	✓		✓		✓		
INDICADOR: Cooperación		SI	No	SI	No	SI	No	
27	Cada vez que tiene una duda sobre un problema esta es atendida por su jefe	✓		✓		✓		
28	Existe sinergia entre ambientes	✓		✓		✓		
INDICADOR: Identificación del producto		SI	No	SI	No	SI	No	
29	Consideras que tu trabajo es muy repetitivo	✓		✓		✓		
30	Consideras que la atención al paciente es aburrido	✓		✓		✓		
DIMENSION 5: TIEMPO DE TRABAJO		SI	No	SI	No	SI	No	
INDICADOR: Adaptarse al puesto		SI	No	SI	No	SI	No	
31	Considera que el tiempo prolongado de una misma posición afecta su desempeño	✓		✓		✓		
32	Duerme el tiempo que tiene laborando, en el área que se desempeña realiza pausas activas	✓		✓		✓		
INDICADOR: Seguridad		SI	No	SI	No	SI	No	
34	En su trabajo cuenta con brigadas de emergencia para cualquier eventualidad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA LOS ÍTEMOS RELACIONADOS DE CADA DIMENSIÓN SON SUFICIENTES PARA MEDIR LA DIMENSIÓN DE LA UNIDAD FRECUENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg: CHUQUILLI HONORIO PAULINO RAMÍREZ PLAZA DNI: 07033483

Especialidad del validador: MG EN CIENCIAS DE LA SALUD CON ESPECIALIDAD EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA ESPECIALIDAD DE TERAPIA MÉDICA, TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN.

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante.
 Dr. PAULINO RAMÍREZ PLAZA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL AUSENTISMO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: INCAPACIDAD TEMPORAL								
INDICADOR: Accidente de trabajo								
1	La ausencia en el área se produce por accidente de trabajo	✓		✓		✓		
2	En la hospital se han visto accidentes de trabajo frecuentes	✓		✓		✓		
INDICADOR: Tipos y prevención								
3	En el hospital cuenta con señalizaciones de seguridad	✓		✓		✓		
4	En su trabajo emplean y usan los EPPs adecuados según sus funciones	✓		✓		✓		
INDICADOR: Enfermedad								
5	Ha tenido algún problema de salud a causa de sus funciones en el trabajo	✓		✓		✓		
INDICADOR: Obligaciones de los trabajadores								
7	En su trabajo concientiza el buen servicio al paciente	✓		✓		✓		
8	Esta capacitado sobre los riesgos laborales que se ocasionan en su servicio	✓		✓		✓		
INDICADOR: Subsidio por incapacidad laboral								
9	El hospital cumple con sus obligaciones por subsidio por incapacidad laboral si algún trabajador tiene un accidente	✓		✓		✓		
10	Esta herramienta capacitado si sufre incapacidad laboral en su área	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: CAUSAS LEGALES								
INDICADOR: Licencia y permisos								
11	En su trabajo dan facilidades sobre licencia laboral	✓		✓		✓		
12	Ha tenido que pedir permiso por motivos de estudio y/o familiares a su jefe inmediato	✓		✓		✓		
INDICADOR: Actividad sindical								
13	En su trabajo la actividad sindical afecta en las funciones por los turnos rotatorios	✓		✓		✓		
14	Su empresa ha tomado alguna medida contra las actividades sindicales	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: CAUSAS PSICOLÓGICAS								
INDICADOR: estrés								
15	El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés o cansancio	✓		✓		✓		
INDICADOR: Violencia psicológica								
16	Tiene conflictos con los pacientes	✓		✓		✓		
INDICADOR: Falta de presencia								
18	Llevo unos minutos el tiempo asignado que tengo para comer e ir al baño	✓		✓		✓		
20	Se queda más horas laborales cuando sus compañeros de trabajo faltan	✓		✓		✓		
INDICADOR: Rendimiento de colaboradores								
21	Se excita cuando se que se espera sobre el rendimiento en el trabajo	✓		✓		✓		
22	Las políticas de hospital facilitan el buen desempeño	✓		✓		✓		
INDICADOR: Presencia de colaborador								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

ESCUELA DE POSGRADO

23	En su trabajo los colaboradores están comprometidos con el hospital	✓		✓		✓		
24	En su trabajo los colaboradores están orgullosos de trabajar para el hospital	✓		✓		✓		
INDICADOR: Falta de motivación								
25	En el trabajo me siento lleno de energía	✓	No	✓	No	✓	No	
26	Mi trabajo es estimulante e inspirador	✓		✓		✓		
INDICADOR: Ausentismo voluntario								
27	Dices que te encuentras enfermo para no ir a trabajar, pero no vez por razones personales y privadas	✓		✓		✓		
28	Me excusa para no ir a trabajar (Ejemplo: por una lumbalgia) cuando estoy muy cansado	✓		✓		✓		
INDICADOR: Ausentismo injustificado								
29	Dices que estas enfermo para no ir a trabajar, pero no tienes justificación	✓	No	✓	No	✓	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXCELENTE SUFFICIENCIA YO QUE LOS ÍTEMAS PLANTEADOS SON CUBIERTOS PARA HACER LAS RECOMENDACIONES DE LA VARIABLE AUSENTISMO LABORAL.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: **CHUCULLANQUI Paredón Beatriz Haroluis** DNI: **07039783**

Especialidad del validador: **Mg. EN CÍRCULO DE LA SALUD CON MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA ESPECIALIDAD DE TECNOLOGÍA MÉDICA, TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN.**

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem concierne al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se da cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Beatriz

 Firma del Experto Informante.

05 - 29497
 B. CHUCULLANQUI PAREDÓN BEATRIZ HAROLUIS
 DNI: 07039783

<p>CHUQUILLANQUI PAULINO, BEATRIZ MARTINA DNI 07033783</p>	<p>LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y AMBIENTE Fecha de diploma: 22/12/2008 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i></p>
<p>CHUQUILLANQUI PAULINO, BEATRIZ MARTINA DNI 07033783</p>	<p>MAGISTER EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA ESPECIALIDAD DE TECNOLOGÍA MÉDICA - TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN Fecha de diploma: 13/07/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i></p>
<p>CHUQUILLANQUI PAULINO, BEATRIZ MARTINA DNI 07033783</p>	<p>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 17/05/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>
<p>CHUQUILLANQUI PAULINO, BEATRIZ MARTINA DNI 07033783</p>	<p>LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA AREA: TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN Fecha de diploma: 17/05/1991 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>

Anexo 7. Validez de instrumentos por el tercer experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ERGONOMÍA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1: Ambiente Físico							
	INDICADOR: Ambiente Físico	SI	No	SI	No	SI	No	
2	Las corrientes de aire frío le han ocasionado molestias usando la indumentaria apropiada							
	INDICADOR: Ruido	SI	No	SI	No	SI	No	
3	En su entorno laboral ha percibido ruidos que le han causado molestias en sus funciones							
4	En el Área donde labora ud ha levantado el tono de voz para tener una interacción con los pacientes							
	INDICADOR: Iluminación	SI	No	SI	No	SI	No	
5	La Iluminación en su área es la adecuada para desempeñar las funciones encomendadas							
6	Tiene inconvenientes para ver y leer de manera correcta la documentación recibida							
	INDICADOR: Vibraciones	SI	No	SI	No	SI	No	
7	En los momentos de trabajo ha percibido vibraciones que afectan el funcionamiento de los equipos que utiliza							
8	El piso donde labora o trabaja cuenta con desniveles que producen vibraciones que afectan su labor							
	DIMENSION 2: CARGA FÍSICA							
	INDICADOR: Trabajo estático	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Trabaja en sus horas laborales todo el día de pie							
10	Ha tenido dolores en el cuerpo por no realizar las posturas adecuadas en sus funciones							
	INDICADOR: Trabajo dinámico	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Au momento de levantar un objeto pesado usa las dos manos							
12	El trabajo permite combinar la posición de pie y sentado							
	DIMENSION 3: CARGA MENTAL							
	INDICADOR: Exigencias de tiempo	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Recibe poca rápidamente la información dada por su jefe inmediato para el correcto funcionamiento de sus labores							
	INDICADOR: Complejidad - Rapidez	SI	No	SI	No	SI	No	
14	El trabajo que realiza dentro del área implica mucha complejidad o se considera ansioso al realizarlo							
15	El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o considera intenso los fines de semana							
	INDICADOR: Atención	SI	No	SI	No	SI	No	
17	En alguna oportunidad a desconocido alguna nueva indicación del servicio							
18	En sus funciones se distrae fácilmente							
	INDICADOR: Atención	SI	No	SI	No	SI	No	
19	El trabajo que realiza le demanda a ser detallista en alguna tarea específica							
20	El trabajo que realiza le genera estrés							
	DIMENSION 4: ASPECTOS PSICOSOCIALES	SI	No	SI	No	SI	No	
	INDICADOR: Iniciativa							

ESCUELA DE POSGRADO

21	La función designada no le permite tener iniciativa							
	Puede resolver algunas dificultades presentadas en el servicio							
	INDICADOR: Estatus social	SI	No	SI	No	SI	No	
22	En su área laboral existe la comunicación horizontal							
	INDICADOR: Comunicaciones	SI	No	SI	No	SI	No	
23	Existe un sistema de consulta para resolver las dificultades relacionadas con el trabajo							
	INDICADOR: Cooperación	SI	No	SI	No	SI	No	
27	Cada vez que tiene una duda sobre un problema esta es atendida por su jefe							
28	Existe armonía entre ambientes							
	INDICADOR: Identificación del producto	SI	No	SI	No	SI	No	
29	Consideras que tu trabajo es muy repetitivo							
30	Consideras que la atención al paciente es aburrido							
	DIMENSION 5: TIEMPO DE TRABAJO							
	INDICADOR: Adaptarse al puesto	SI	No	SI	No	SI	No	
31	Considera que el tiempo prolongado de una misma posición afecta su desempeño							
32	Durante el tiempo que tiene laborando, en el área que se desempeña realiza pausas activas							
	INDICADOR: Seguridad	SI	No	SI	No	SI	No	
34	En su trabajo cuenta con brigadas de emergencia para cualquier eventualidad							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

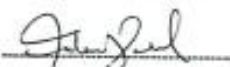
Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg: Lambert Valenzuela Juliana Marchel DNI: 41095312

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

de del 20.....


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL AUSENTISMO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: INCAPACIDAD TEMPORAL								
INDICADOR: Accidente de trabajo								
1	La ausencia en el área se produce por accidente de trabajo	SI	No	SI	No	SI	No	
2	En el hospital se han visto accidentes de trabajo frecuentes							
INDICADOR: Tipos y prevención								
3	En el hospital cuenta con señalizaciones de seguridad	SI	No	SI	No	SI	No	
4	En su trabajo entregan y usan los EPPs adecuados según sus funciones							
INDICADOR: Enfermedad								
5	Ha tenido algún problema de salud e cese de sus funciones en el trabajo	SI	No	SI	No	SI	No	
INDICADOR: Obligaciones de los trabajadores								
7	En su trabajo concientiza el buen servicio al paciente	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Está interesado sobre los riesgos laborales que se ocasionen en su servicio							
INDICADOR: Sueldo por incapacidad laboral								
9	El hospital cumple con sus obligaciones por sueldo por incapacidad laboral si algún trabajador tiene un accidente	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Está realmente capacitado si sufre incapacidad laboral en su área							
DIMENSION 2: CAUSAS LEGALES								
INDICADOR: Licencia y permiso								
11	En su trabajo dan facilidades sobre licencia laboral	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Ha tenido que pedir permisos por motivos de estudio y/o familiares a su jefe inmediato							
INDICADOR: Actividad sindical								
13	En su trabajo la actividad sindical afecta en las funciones por los turnos respaldables	SI	No	SI	No	SI	No	
14	Su empresa ha tomado alguna represalia contra las actividades sindicales							
DIMENSION 3: CAUSAS PSICOLÓGICAS								
INDICADOR: estrés								
16	El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés y cansancio	SI	No	SI	No	SI	No	
INDICADOR: Violencia psicológica								
18	Tiene conflictos con sus pacientes	SI	No	SI	No	SI	No	
INDICADOR: Falta de presencia								
19	Alargo unos minutos al tiempo otorgado que tengo para comer e ir al baño	SI	No	SI	No	SI	No	
20	Se queda más horas laborales cuando sus compañeros de trabajo faltan	SI	No	SI	No	SI	No	
INDICADOR: Rendimiento de colaboradores								
21	Se exactamente lo que se espera sobre mi rendimiento en el trabajo	SI	No	SI	No	SI	No	
22	Las políticas del hospital facilitan el buen desempeño	SI	No	SI	No	SI	No	
INDICADOR: Presencia de colaborador								

ESCUELA DE POSGRADO

23	En su trabajo los colaboradores están comprometidos con el hospital							
24	En su trabajo los colaboradores están orgullosos de trabajar para el hospital							
INDICADOR: Falta de motivación								
25	En el trabajo me siento lleno de energía	SI	No	SI	No	SI	No	
26	Mi trabajo es estimulante e inspirador							
INDICADOR: Ausentismo voluntario								
27	Dices que te encuentras enfermo para no ir a trabajar, pero no vly por razones personales y privadas	SI	No	SI	No	SI	No	
28	Me evado para no ir a trabajar (Ejemplo: por una lumbalgia) cuando estoy muy cansado							
INDICADOR: Ausentismo injustificado								
29	Dices que estás enfermo para no ir a trabajar, pero no traxs justificación	SI	No	SI	No	SI	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Sebastián Valenzuela Yuliana Marchel DNI: 41095312

Especialidad del validador: Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud

de del 20

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
TALAVERA VALENZUELA, YULIANA MARIBEL DNI 41095312	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 01/09/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
TALAVERA VALENZUELA, YULIANA MARIBEL DNI 41095312	LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA AREA DE TERAPIA OCUPACIONAL Fecha de diploma: 02/02/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
TALAVERA VALENZUELA, YULIANA MARIBEL DNI 41095312	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Ergonomía y ausentismo laboral en profesionales de salud de un hospital público, Lima – Perú, 2022", cuyo autor es ZEVALLOS VASQUEZ CYNTHIA RUTH, 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.

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO DNI: 16746065 ORCID: 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 08-01- 2023 23:36:17

Código documento Trilce: TRI - 0489282