



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y riesgo ergonómico de los
trabajadores de un hospital del Callao, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cruzado Cespedes, Curie Georgette (orcid.org/0009-0008-3057-9494)

ASESORES:

Dr. Quinteros Gomez, Yakov Mario (orcid.org/0000-0003-2049-5971)

Dra. Palomino Tarazona, Maria Rosario (orcid.org/0000-0002-3833-7077)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO, 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: "Clima organizacional y riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao, 2024", cuyo autor es CRUZADO CESPEDES CURIE GEORGETTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO DNI: 41147993 ORCID: 0000-0003-2049-5971	Firmado electrónicamente por: YQUINTEROS el 02- 08-2024 00:37:17

Código documento Trilce: TRI - 0843726





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CRUZADO CESPEDES CURIE GEORGETTE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CRUZADO CESPEDES CURIE GEORGETTE DNI: 72722613 ORCID: 0009-0008-3057-9494	Firmado electrónicamente por: CCRUZADOCES el 03- 08-2024 00:23:33

Código documento Trilce: INV - 1772352

Dedicatoria

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta. A mis padres, por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante.

Agradecimiento

A mi hermana, por brindarme su apoyo moral en esas noches que tocaba investigar. Y, finalmente, al Hospital que me dio el permiso para poder realizar la investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I INTRODUCCIÓN.....	1
II METODOLOGÍA.....	16
III RESULTADOS.....	20
IV DISCUSIÓN.....	29
V CONCLUSIONES.....	35
VI RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	
Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables	
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos	
Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna	
Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV	
Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin	
Anexo 7. Análisis complementario	
Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación	
Anexo 9. Otras evidencias	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Niveles de la variable Clima Organizacional.....	20
Tabla 2: Niveles de Dimensiones de Clima Organizacional.....	21
Tabla 3: : Niveles de variable Riesgo Ergonómico	22
Tabla 4: Niveles de Dimensiones de Riesgo Ergonómico.....	23
Tabla 5: Prueba de Normalidad.....	24
Tabla 6: Correlación entre variables	25
Tabla 7: Correlación entre clima organizacional y carga postural.....	26
Tabla 8: Correlación entre clima organizacional y condiciones ambientales.....	27
Tabla 9: Correlación entre clima organizacional y aspectos psicosociales.....	28

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de la variable Clima Organizacional	20
Figura 2: Niveles de Dimensiones de Clima Organizacional.....	21
Figura 3: Niveles de la variable Riesgo Ergonómico	22
Figura 4: Niveles de Dimensiones de Riesgo Ergonómico.....	23

Resumen

En el presente estudio tiene como objetivo del desarrollo sostenible la salud y el bienestar para todos, mejorando la salud ocupacional y adoptando políticas y estrategias para el año 2030, teniendo como base que la salud es un derecho fundamental. Se tuvo como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y el riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024. Se utilizó un enfoque cuantitativo, empleando cuestionarios validados por expertos para la recolección de datos. Estos datos fueron procesados estadísticamente para obtener porcentajes, tablas y gráficos, utilizando programas como Microsoft Excel.

Se concluyó que el clima organizacional se relaciona con los riesgos ergonómicos presentes en el entorno laboral de los trabajadores. A través de la investigación, se diagnosticó la situación inicial de los trabajadores, identificando factores de riesgo ergonómicos asociados con posturas y movimientos repetitivos que afectan la productividad laboral y el bienestar físico.

La investigación reveló que mejoras en el clima organizacional pueden reducir significativamente los riesgos ergonómicos, contribuyendo a un entorno de trabajo más saludable y productivo.

Palabras clave: Clima organizacional, riesgos ergonómicos, productividad laboral, salud ocupacional.

Abstract

In this study, the objective of sustainable development is health and well-being for all, improving occupational health and adopting policies and strategies for the year 2030, based on the fact that health is a fundamental right. The general objective was to analyze the relationship between the organizational climate and the ergonomic risk of workers in a hospital in Callao in the year 2024. A quantitative approach was used, using questionnaires validated by experts for data collection. These data were statistically processed to obtain percentages, tables and graphs, using programs such as Microsoft Excel.

It was concluded that the organizational climate is related to the ergonomic risks present in the workers' work environment. Through the research, the initial situation of the workers was diagnosed, identifying ergonomic risk factors associated with repetitive postures and movements that affect work productivity and physical well-being.

The research revealed that improvements in the organizational climate can significantly reduce ergonomic risks, contributing to a healthier and more productive work environment.

Keywords: Organizational climate, ergonomic risks, work productivity, occupational health.

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo del desarrollo sostenible era la salud y el bienestar, la meta buscaba garantizar una vida sana, esta meta buscaba aportar en la investigación un compromiso de optimizar el bienestar laboral de los empleados para el año 2030. Promover el bienestar para todos se convirtió en un pilar fundamental del desarrollo sostenible, entendiéndose que la salud era un derecho humano básico y que su promoción y protección eran fundamentales para el avance y la evolución de las comunidades.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los riesgos ergonómicos fueron el principal factor desencadenante del ausentismo y pérdida de productividad en los centros laborales de todo el mundo. Estos riesgos estuvieron asociados con trastornos del sistema musculoesquelético y, por lo tanto, afectaron la capacidad de los trabajadores para desempeñar correctamente sus funciones (OMS, 2021).

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) relacionados con el trabajo se presentan como lesiones en las articulaciones, tendones, músculos y nervios que perjudican principalmente a la columna, los brazos y las piernas. Estas condiciones iban desde un dolor leve hasta condiciones severas que obligaban a los trabajadores a ausentarse de sus puestos de trabajo (Venegas y Cochachin, 2019).

A nivel internacional, durante el año 2021, la gran parte de las defunciones fue provocada por enfermedades no contagiosas. Específicamente, el 81% de los fallecimientos a nivel global se debieron a este tipo de afecciones, siendo las más frecuentes, las enfermedades cardíacas, la enfermedad pulmonar obstructiva y los accidentes cerebrovasculares. En un estudio realizado por la OMS, se examinaron 19 factores de riesgo ocupacional, entre estos factores se encontraban: jornadas laborales prolongadas, contaminación del aire, exposición a sustancias cancerígenas y ruidos excesivos (OMS, 2021). Asimismo, se reveló que la exposición a jornadas laborales prolongadas se relacionaba aproximadamente con 750.000 muertes a nivel mundial, los investigadores analizaron datos de múltiples países y encontraron que los empleados que trabajaban más de 55 horas a la semana tenían un mayor riesgo de mortalidad en comparación con aquellos que trabajaban jornadas más cortas (OMS, 2021).

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el año 2022, en el Perú, las formas más comunes de accidentes de trabajo no mortales fueron

diversas, como, los golpes por objetos representan el 13,06%, las caídas de personas constituyeron el 10,89% de este tipo de incidentes. Por otro lado, los esfuerzos físicos o falsos movimientos dieron lugar al 8,97% de los accidentes no mortales. Finalmente, las caídas de objetos representaron el 7,59% de los accidentes de trabajo no fatales registrados en el país durante ese período. Además, hubo otras modalidades de accidentes no mortales que se registraron en Perú en el 2022 (MTPE, 2022).

En esta época post pandemia, se necesitan organizaciones fortalecidas, consolidadas y preparadas ante situaciones adversas, para disminuir un estado crítico en el sector de la salud, social, psicológica y económica; por esta razón era crucial comprender la realidad de los componentes que hacen que las organizaciones funcionaran de manera óptima como la comunicación, motivación y el compromiso.

El clima organizacional se consideraba un componente crucial para el ejercicio profesional de la empresa. Este concepto incluía no solo el ámbito físico y social en el que se realizaba el trabajo diario, sino también el estilo de liderazgo y la forma de comunicación predominante en la entidad. En entornos corporativos que cambian constantemente, múltiples factores afectan directamente el bienestar y la productividad del personal. La motivación, el liderazgo, la estabilidad laboral y la comunicación efectiva se destacaban como componentes esenciales que afectaban la productividad y la dedicación de los empleados hacia la empresa (Damiano-Aulla et al., 2024).

Por lo anterior, en el presente estudio se planteó como problema general, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024? Además de sus problemas específicos como son: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la carga postural de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024?, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las condiciones ambientales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024? y ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los aspectos psicosociales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024?.

Como justificación teórica, esta investigación pretende enriquecer el debate académico acerca de la relación entre el entorno organizacional y los riesgos ergonómicos. Al examinar teorías existentes y comparar resultados anteriores, este estudio contribuirá a la sociedad del conocimiento. Además, esta investigación puede

inspirar a futuras investigaciones, fomentando el diálogo para la mejora de condiciones laborales y salud ocupacional en diferentes sectores. Como justificación práctica, el desarrollo de este estudio facilitó la identificación y solución de problemas específicos que afectan la eficiencia, el bienestar y la salud del personal hospitalario. Al brindar alternativas para optimizar el ambiente laboral y reducir los riesgos ergonómicos, este estudio tiene el potencial de optimizar las condiciones laborales, disminuir el ausentismo por enfermedades relacionadas con el trabajo y mejorar la satisfacción laboral, lo que puede traducirse en una mayor productividad y calidad en la atención al paciente. Como justificación metodológica, la presente investigación propone un enfoque metodológico innovador para evaluar, mejorar el clima organizacional y los riesgos ergonómicos. Se emplearán técnicas de evaluación ergonómica avanzadas junto con encuestas y entrevistas para recolectar datos cualitativos y cuantitativos. La integración de estos métodos permitirá obtener un conocimiento más profundo e integral de las circunstancias laborales y sus repercusiones en los empleados. Este enfoque metodológico no solo garantiza la validez y la credibilidad de los resultados, sino que también se puede emplear como modelo para otros estudios en entornos hospitalarios y demás sectores.

El objetivo principal del presente documento es determinar la relación entre el clima organizacional y el riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024. Los objetivos específicos son: Determinar la relación del clima organizacional y la carga postural de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024, determinar la relación del clima organizacional y las condiciones ambientales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024, determinar la relación del clima organizacional y los aspectos psicosociales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024.

A nivel internacional, se plantean como antecedentes las siguientes investigaciones: Bernal et al. (2022) desarrollaron un estudio donde encontraron que la mayor parte del personal invierte al menos ocho horas diarias en sus lugares de trabajo, lo cual conduce al desarrollo de enfermedades musculoesqueléticas. La investigación se enfocó en identificar los factores ergonómicos que influyen en el rendimiento laboral, utilizando un enfoque metodológico mixto. Los hallazgos revelaron que los movimientos repetitivos y las posturas estáticas en diversas partes del cuerpo contribuyen al desarrollo

de síntomas físicos, y que la falta de adecuación ergonómica en los entornos laborales es un elemento clave en la manifestación de trastornos musculoesqueléticos entre el personal empleado.

Mendoza-Vargas et al. (2022) desarrollaron un estudio donde tiene como objetivo investigar la relación entre el compromiso organizacional y la efectividad en el trabajo, utilizando un enfoque descriptivo-correlacional y no experimental. Para ello, se aplicó una encuesta con 8 preguntas a 75 participantes, donde se encontró que el 82.76% de líderes se preocupan por mejorar la convivencia laboral para un mejor clima organizacional, para mantener una inferior relación interpersonal. El 28% de los encuestados destacó que la promoción del diálogo contribuye a mejorar el entorno laboral; mientras que el 8% mencionó que las actitudes positivas de los trabajadores benefician la convivencia organizacional cuando estos mantienen la serenidad al desempeñar sus funciones en la compañía. Se concluyó que el rendimiento laboral de los empleados está relacionado con el clima organizacional de la institución.

Faez et al. (2021) mantienen como propósito principal analizar el clima ergonómico en dos plantas de energía en Irán y su relación con el dolor auto informado, la eficiencia y la satisfacción de los colaboradores. El estudio, de diseño transversal, incluyó a 219 empleados, con respuestas válidas de 109 en la planta Besat y 110 en la planta Rey. Se utilizaron el Cuestionario de Evaluación del Clima Ergonómico, de Salud General y el de Estándar de Hersey y Goldsmith como instrumentos de medición. Los resultados revelaron que la planta Rey, que recibió formación en ergonomía, obtuvo puntuaciones significativamente más altas en clima ergonómico, rendimiento organizacional y bienestar de los empleados. Además, los empleados con puntuaciones más altas en clima ergonómico informaron de menos dolor musculoesquelético. La conclusión principal es que un clima ergonómico favorable está vinculado a una reducción de los riesgos ergonómicos y a mejoras en la sanidad y rendimiento de los empleados.

Jara et al. (2019) desarrollaron una investigación en Ecuador, donde se tuvo como objetivo determinar los riesgos ergonómicos en el trabajador administrativo. Siendo la investigación descriptiva y transversal, donde se encontró que los trabajadores administrativos enfrentan riesgos ergonómicos, como son problemas como la falta de

apoyo de pies (4.9%) y espacio insuficiente bajo la mesa (11.7%). Además, se observa la carencia de angulación en los teclados (25.2%), desviación de muñecas (94.2%), mal uso del mouse (31.1%) y reposa manos (15.5%). Se obtuvo como conclusión que existe un alto porcentaje de trabajadores administrativos con riesgos ergonómicos inaceptables debido al diseño deficiente de los puestos de trabajo.

Díaz y Carrasco (2018) en su estudio examinan cómo el ambiente laboral y los riesgos psicosociales impactan la satisfacción organizacional en 107 empleados de una institución educativa en Los Ángeles, Chile. Se evaluaron tres variables: satisfacción, ambiente laboral y riesgos psicosociales, empleando escalas validadas. Los hallazgos sugieren que altos niveles de satisfacción están relacionados con empleos que presentan altos estándares de rendimiento y flexibilidad para atender necesidades familiares. Las exigencias psicológicas y la doble presencia (la carga de trabajo y responsabilidades domésticas) afectan negativamente la felicidad, disminuyéndola en un 19.8% y 20.9%, respectivamente. Se concluye que la búsqueda de la felicidad en el trabajo es esencial, y se proponen estrategias para equilibrar las demandas laborales y familiares.

A nivel nacional, se plantean como antecedentes las siguientes investigaciones: Martínez (2022) realizó un estudio para explorar la asociación entre el riesgo ergonómico y el rendimiento laboral del personal. Se adoptó un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, evaluando a 55 participantes. Los resultados indicaron que el 20% de los participantes percibieron el riesgo ergonómico como bajo, el 36% como moderado y el 43.6% como alto. El análisis estadístico con el coeficiente de Spearman mostró una correlación negativa y moderada entre el riesgo ergonómico y el rendimiento laboral, con un coeficiente de -0.792 y un valor de significancia de 0.000 , lo que evidencia una asociación significativa. Esto implica que un mayor riesgo ergonómico está relacionado con un menor rendimiento laboral y viceversa. En resumen, se concluye que el rendimiento laboral de los empleados está influenciado por el nivel de riesgos ergonómicos presentes.

Torres-Ruiz (2023) llevó a cabo una investigación en la que señaló que los trastornos musculoesqueléticos provocan dolor y afectan tendones, ligamentos, articulaciones, nervios y vasos sanguíneos en diversas partes del cuerpo. El estudio examinó la relación entre el riesgo ergonómico y los trastornos musculoesqueléticos en

empleados de una empresa de alimentación en Perú. Se encontró que el 43,48% tenía un riesgo ergonómico bajo y el 79,89% sufría de trastorno musculoesquelético. La relación entre ambos fue significativa ($p = 0,001$) con una correlación positiva de 0,301. Esto contrasta con estudios en Pakistán, Ecuador y Perú que mostraron niveles de riesgo ergonómico altos o medios debido a diferentes condiciones laborales y métodos de evaluación.

Cabanillas y Zelada (2020), desarrollaron una investigación que resalta que la ergonomía es una rama de la ingeniería que genera preocupación mundial debido al aumento de complicaciones en los puestos de trabajo, como el sedentarismo prolongado y los problemas musculoesqueléticos. En Perú, 1 millón de personas sufren de dolores de espalda y fatiga visual, lo que afecta su capacidad laboral. El estudio preexperimental en 19 empleados encontró un nivel de riesgo medio, por lo que se debe capacitar al personal para mejorar su bienestar y prevenir riesgos. La prueba estadística aprobó la hipótesis de que los elementos de la ergonomía afectan desfavorablemente el desempeño laboral.

Aquino (2019) desarrolló una investigación donde destaca la importancia de la ergonomía en el lugar de trabajo, la mayoría de trabajadores carecen de elementos ergonómicos adecuados, afectando su comodidad y desempeño. Se encontró que el 94,7% no tenía silla apropiada, el 86,7% se siente incómodo con el espacio debajo del escritorio, y el 92% tiene poco espacio de trabajo. Además, se evidenció una conexión entre la carga postural, factores psicosociales y productividad laboral. La investigación concluye que mejorar las condiciones ergonómicas y el bienestar del empleado es primordial para el éxito empresarial.

Gonzales (2022) desarrolló una investigación para entender el ambiente organizacional y la gestión del individuo en este entorno para mejorar el desempeño profesional y el ambiente laboral. Se realizó en un Hospital del Perú, siendo una investigación no experimental de enfoque mixto (cuantitativo – cualitativo), con una muestra a 80 profesionales de salud. Se tuvo como resultado que en relación al clima organizacional; el 44,3% del personal mencionó una mala estructura, el 61,4% encontró una mala autonomía y el 37,1% tuvo una mala identidad. Por lo que el 42,9% presentó una satisfacción regular y el 30% una mala satisfacción laboral. Al analizar la hipótesis,

se observó que el valor de p es < 0.05 . En consecuencia, se establece una relación entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral, y se identifica una conexión positiva moderada ($r = 0,558$). En resumen, los problemas relacionados con el compañerismo, la identidad y la comunicación impactan tanto en el desempeño como en la satisfacción laboral.

Antes de explorar la conceptualización del clima organizacional, se resaltó el significado de estructura y procesos organizacionales, dos amplias categorías de variables de gran relevancia (Brunet, 2011). La estructura organizacional abarca elementos como tamaño, niveles jerárquicos, configuración de puestos, centralización de decisiones, especialización de funciones, normativa, formalización de procedimientos e interdependencia de subsistemas. Los procesos organizacionales incluyen liderazgo, comunicación, control, resolución de conflictos y coordinación entre empleados y niveles jerárquicos (Brunet, 2011).

La teoría de los factores de Herzberg postula que el clima organizacional se fundamenta en dos categorías: Factores higiénicos, como salario, beneficios, ambiente laboral; y factores motivacionales, relacionados con el contenido del trabajo, generando satisfacción y mayor productividad (Herzberg, 1959).

Ouchi (1992) argumenta que el ambiente laboral es un elemento fundamental de la cultura de una entidad. Esta visión indica que el ambiente y la cultura son interdependientes y que ambos influyen en el desarrollo y cambio organizacional. Comprender esta relación es crucial para diagnosticar y mejorar el clima organizacional.

El clima organizacional se interpreta como el producto de cómo los trabajadores desarrollaron un proceso de interacción social que se ve afectado por sus valores, actitudes y creencias, así como por el ambiente interior y exterior de la compañía. Estas percepciones, originadas por estos elementos, influyen en la percepción de la organización como una entidad integral (García et al., 2020). El cual incluye las apreciaciones de los trabajadores sobre sus interacciones dentro de la entidad, siendo una condición interna influenciada por los colaboradores que afecta el comportamiento y está relacionada con los valores y características de la empresa. Además, diversos factores como variables personales, valores, percepciones, estructuras tecnológicas,

recompensas, liderazgo y metas operativas también afectan el ambiente organizacional y la orientación estratégica de la organización (Rivera et al., 2018).

El clima organizacional es el ambiente entre los trabajadores de una institución, estrechamente vinculado a la motivación para el crecimiento personal. Revela los elementos que inspiran el ambiente laboral, siendo favorable cuando permite alcanzar metas con esfuerzo y dedicación, y desfavorable cuando no satisface estas necesidades (Chiavenato, 2019).

Las características clave del clima organizacional, como subjetividad, complejidad, expectativas, rendimiento, multidimensionalidad, durabilidad, sujeción, motivación e identidad única, han sido abordadas en diversos estudios científicos y artículos especializados.

La primera dimensión, estructura, es la forma en que se organizan y dividen las tareas y roles dentro de un grupo o institución para alcanzar objetivos específicos. Es el armazón de posiciones, redes y normas que cohesionan al equipo, ofreciendo oportunidades para obtener beneficios y usar recursos eficientemente (Hamui, 2011).

La estructura organizacional es un elemento importante para el desempeño de las empresas. Esta estructura abarca diversos aspectos claves que definen la manera en que se estructura y funciona una entidad (Parra et al., 2018). La estructura organizacional se refiere a las apreciaciones de los integrantes de una entidad respecto a las reglas, trámites y procesos que guían el desarrollo de su trabajo (Vega y Podestá, 2023). La estructura organizacional es un esquema que define una jerarquía dentro de la empresa, estableciendo roles, responsabilidades y flujos de información. Usualmente ilustrada a través de un organigrama, esta estructura es crucial para el éxito empresarial, ya que facilita una toma de decisiones efectiva y una comunicación transparente. Además, es esencial que la estructura organizacional se ajuste continuamente a los cambios del mercado y del sector para preservar la eficacia y competitividad de la empresa (Gomathy, 2023).

La segunda dimensión, la comunicación, esencial desde tiempos antiguos, resolvería conflictos si se basara en el respeto y la tolerancia. Para lograr una verdadera comunicación, es necesario trascender más allá de la superficie y permitir un intercambio mutuo de ideas y sentimientos (Contreras-Pacheco et al., 2024). La comunicación

organizacional es un subcampo fundamental de la comunicación que permite a las organizaciones establecer un diálogo constante y efectivo tanto a nivel interno como externo (Introini, 2023).

La comunicación organizacional abarca los canales mediante los cuales se comunican mensajes entre los distintos niveles jerárquicos y empleados dentro de una institución, fomentar la comunicación interna es una manera clave de contribuir a la cultura organizacional en el laboratorio de prácticas empresariales. Al promover una comunicación efectiva, se puede desarrollar y retener el capital humano, que es considerado el recurso más valioso para alcanzar los objetivos corporativos. Una comunicación acertada influye directamente en la excelencia del servicio que obtienen los usuarios. Además, la comunicación efectiva se convierte en una estrategia competitiva crucial en cualquier grupo social organizado (Mendoza-Vargas et al., 2022).

La tercera dimensión, la motivación, desde tiempos remotos, la motivación ha captado la atención de numerosos investigadores. Entre los filósofos griegos, Epicuro postulaba que las personas se motivan por la persecución del goce y la evasión del sufrimiento. Por su parte, Sócrates exploraba el motivo que impulsa al ser humano hacia la felicidad. Aristóteles, basándose en la observación directa, llegó a la conclusión de que ciertas acciones humanas están motivadas por emociones como el amor, que orientan el comportamiento (Manjarrez et al., 2020).

La motivación laboral es un tipo de motivación que representa la energía interna que nos impulsa a llevar a cabo una tarea específica en el trabajo, empleando nuestras capacidades físicas y mentales para alcanzar el objetivo deseado (Macías y Vangas, 2021). La motivación laboral se refiere a los estímulos internos que reciben los empleados dentro de la organización para realizar sus tareas con entusiasmo (Dolores, 2023). Es un conjunto de fuerzas que emergen tanto del interior como del entorno de una persona, impulsando su comportamiento en el trabajo y determinando su dirección, intensidad y duración. Este concepto es crucial para las organizaciones, dado que influye directamente en la productividad y efectividad de los empleados. La motivación laboral está influenciada significativamente por el entorno sociopsicológico del individuo en su lugar de trabajo (Jaiswal y Dewan, 2022).

La cuarta dimensión, la remuneración, recompensa por el trabajo, que se recibe por el tiempo, habilidades, conocimiento y esfuerzo invertido en realizar las actividades asignadas. En cuál puede ser monetario (recompensa económica al trabajador) o social (reconocimiento público). Siendo importante reconocer y motivar el desempeño de los trabajadores en una organización (Chunga-Luzardo et al., 2022).

La remuneración es la retribución que efectúa el empleador a un empleado, ya sea en efectivo o en bienes, de forma regular, por el trabajo llevado a cabo o por la disposición de realizarlo (Zúñiga, 2020). La remuneración, desde la perspectiva económica, es relevante dentro de una economía porque estimula la demanda, creando una cadena de valor que lleva a un mayor consumo y, por ende, proporciona estabilidad al sistema productivo (Chunga-Luzardo et al., 2022). La remuneración se define como la compensación financiera otorgada a los empleados por su trabajo y servicios. Esta compensación incluye sueldos, bonificaciones, beneficios adicionales y reconocimientos no monetarios, como el elogio y la satisfacción personal. El propósito de la remuneración es no solo recompensar el trabajo realizado, sino también motivar a los empleados a mantenerse en la organización y a rendir al máximo de sus capacidades. Un sistema de remuneración bien diseñado es fundamental para optimizar la calidad del servicio, así como la eficiencia y el rendimiento general de la organización (Uwase, 2023).

El riesgo ergonómico, es la variable independiente, dado que se presume que tiene la capacidad de impactar en otras variables, como por ejemplo el ambiente laboral. Los riesgos ergonómicos abarcan una serie de factores que podrían involucrar la postura durante el trabajo, la manipulación de objetos pesados, la repetición de movimientos con ciertas partes del cuerpo, entre otros elementos vinculados con la ergonomía en el entorno laboral.

La ergonomía surgió como una rama científica que investiga la conexión entre el ser humano y su ambiente de trabajo, incluyendo herramientas, métodos y organización laboral. Aunque Frederick Taylor realizó uno de los primeros intentos de aplicar la ciencia al estudio del trabajo humano hace más de 100 años, sus pensamientos deben valorarse en el marco temporal en el que existió (Torres y Rodríguez, 2021).

La ergonomía se basa en las contribuciones de la psicología, particularmente en el estudio de las habilidades cognitivas y perceptivas de los empleados. Pioneros como

Frederick Taylor y Henry Ford aplicaron principios científicos para optimizar la producción industrial en el siglo XX. Investigadores como Münsterberg y Gilbreth utilizaron técnicas psicológicas para abordar problemas laborales como la fatiga y la selección de personal, sentando las bases de la escuela de los factores humanos en ergonomía, centrada en adaptar el trabajo a las capacidades humanas. En España, la ergonomía se ha enfocado en la prevención de riesgos físicos, alejándose de la investigación psicológica. La instauración de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995 impulsó el desarrollo de la ergonomía preventiva en el país. La ergonomía moderna se basa en la aplicación práctica de conocimientos psicológicos para mejorar las condiciones laborales, aunque en España se ha priorizado la prevención de riesgos físicos sobre el estudio de las capacidades cognitivas humanas (Leirós, 2009).

La ergonomía se ocupa de crear ambientes laborales, instrumentos y tareas que se adapten a las características físicas, anatómicas, psicológicas y capacidades de los empleados. Se subdivide en ergonomía física, cognitiva y organizacional, cada una enfocada en mejorar la relación personas y su entorno de trabajo. La ergonomía física se centra en adaptar el entorno físico a los trabajadores, considerando posturas, movimientos y manipulación de objetos para prevenir lesiones musculoesqueléticas. Por otro lado, la ergonomía cognitiva busca optimizar la relación trabajador y tecnología, abordando aspectos como la carga mental, percepción y toma de decisiones. Por último, la ergonomía organizacional se preocupa por la estructura, políticas y procesos de una organización para mejorar la eficacia y la comodidad de los usuarios internos. En síntesis, la ergonomía persigue adecuar el trabajo a las capacidades y limitaciones de las personas, fomentando la salud, seguridad y eficiencia, a través de un diseño apropiado de sus componentes (Instituto de Salud Pública de Chile, 2016).

Ergonomía, el término ergonomía y los factores humanos ahora se utilizan como sinónimos, en términos generales, se puede describir la ergonomía como un conjunto de técnicas que busca la adaptación adecuada entre el ambiente laboral y el individuo (Yang, 2019).

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo señala que aproximadamente 1/4 de la población se ve afectada por trastornos

musculoesqueléticos, concretamente, los trabajadores experimentan dolor de espalda es el 25%, mientras que el 23% sufre dolores musculares (Madurga, 2020).

Según la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA), la ergonomía se divide en tres especialidades: organizacional, física y cognitiva. La ergonomía física aborda la interacción persona-espacio laboral, incluyendo cargas posturales, diseño del espacio de trabajo y medidas de seguridad. La ergonomía ambiental se centra en optimizar el bienestar del trabajador al considerar factores físicos, químicos y psicodinámicos. Por último, la ergonomía temporal examina la asociación entre la fatiga y el descanso, gestionando la distribución de la jornada laboral y tipos de horarios para prevenir la fatiga física y mental (Leirós, 2009).

En el contexto laboral actual, se busca minimizar la cantidad de papeleo, reducción implica que las personas dedican más tiempo a trabajar frente a computadoras, además, la especialización del trabajo implica que los empleados realizan tareas repetitivas de manera constante, estos factores, sumados a las demandas crecientes de producción, incrementan el riesgo de sufrir trastornos musculoesqueléticos, estos riesgos están presentes en diversas ocupaciones, como oficinas, restaurantes, construcción y tiendas, aunque existen múltiples posibilidades de sufrir lesiones laborales, ciertas condiciones de trabajo y actividades aumentan aún más el riesgo de desarrollar trastornos musculoesqueléticos (Cayllahua y Gaspar, 2022).

El entorno laboral puede tener características específicas que pueden dar lugar a una serie de lesiones. Estas características físicas del trabajo asignado, que involucran la interacción entre el trabajador y la tarea, incluyen riesgos asociados con posturas forzadas, actividades repetitivas, vibraciones, aplicación de fuerzas, así como riesgos relacionados con problemas musculoesqueléticos causados por la carga física, como lesiones en las manos (Ruíz, 2021).

Los trastornos musculoesqueléticos y enfermedades relacionadas con el trabajo pueden elevar los gastos asociados a las operaciones empresariales, tanto de forma directa como indirecta. Los costos directos abarcan los servicios médicos y los pagos de indemnización para los empleados, mientras que para la organización resultan en un desequilibrio y un rendimiento deficiente en el ámbito laboral, lo que conlleva a una reducción en la productividad dentro de su trabajo (Aguilar, 2021).

El riesgo ergonómico hace referencia a la probabilidad de que los empleados desarrollen trastornos musculoesqueléticos u otras lesiones debido a condiciones laborales inadecuadas, como posturas incómodas, movimientos repetitivos, manejo de cargas y uso de herramientas que no cumplen con criterios ergonómicos.

Estos riesgos pueden causar dolor, lesiones crónicas y una reducción en la productividad. Para mejorar la seguridad y la salud laboral, es fundamental identificar y gestionar estos riesgos mediante la evaluación ergonómica y la implementación de medidas correctivas que reduzcan la exposición a estos factores perjudiciales (Bazaluk et al., 2023).

Según el Ministerio de Trabajo (2015) los riesgos ergonómicos, se refieren a las circunstancias ocupacionales que afectan las demandas corporales e intelectuales impuestas a un empleado, incrementando la probabilidad de que ocurran lesiones, estos riesgos se manifiestan cuando las actividades asociadas con un puesto de trabajo específico incrementan la posibilidad de que un individuo experimente lesiones laborales, estos riesgos abarcan aspectos como posturas corporales, manejo manual de cargas, esfuerzos excesivos y movimientos repetitivos. Específicamente en entornos de oficina, estos riesgos pueden clasificarse en tres categorías: postura corporal y condiciones ambientales (Martinez, 2022).

Primera dimensión, la carga postural, son condiciones físicas a las que están expuestos a largas jornadas laborales, y que pueden causar daños a la salud debido a su frecuencia, duración e intensidad, la carga postural excesiva puede reducir la circulación sanguínea y el metabolismo muscular, disminuyendo la eficacia del trabajo muscular, Además, las posturas estáticas y repetitivas pueden generar contracciones musculares sostenidas, lo que puede desencadenar trastornos musculoesqueléticos, fatiga y enfermedades laborales (Puentes, 2020).

También se puede definir la carga postural que son las características anatómicas, fisiológicas y biomecánicas asociadas a la actividad física en el trabajo son aspectos fundamentales a considerar en el ámbito laboral. Desde perspectiva anatómica, es crucial entender el armazón y función de los diferentes sistemas corporales, como el musculoesquelético y el cardiovascular, que se ven directamente implicados en la realización de tareas físicas (Leirós, 2009). La carga postural se refiere a la tensión y el

esfuerzo que experimenta el cuerpo debido a posturas mantenidas o repetitivas durante el trabajo. Esta carga puede influir en la estabilidad postural y aumentar el riesgo de desarrollar trastornos musculoesqueléticos. La evaluación de la carga postural implica medir factores como la postura del cuerpo, la distribución de la carga, la repetición de movimientos y el esfuerzo estático. Una gestión adecuada de la carga postural es esencial para prevenir lesiones, así como para promover la salud y el bienestar de los trabajadores (Kee, 2021).

Segunda dimensión, condiciones ambientales del lugar de trabajo, incluidos los aspectos organizativos, técnicos y físicos, los empleados a menudo enfrentan espacios angostos e incómodos, herramientas inaccesibles, iluminación inadecuada y superficies irregulares, lo que reduce la comodidad y es importante diseñar y calibrar su espacio de trabajo para brindar estabilidad y restricción (Aquino, 2019).

Las condiciones ambientales, consideran varios elementos, tales como las horas de trabajo por semana, los días laborales, el tipo y la forma de contrato, el horario laboral y la compensación económica (Sebastizagal-Vela et al., 2020). Las condiciones ambientales incluyen los factores físicos del entorno de trabajo, como el ambiente, la temperatura, el sonido y la iluminación, que pueden intervenir en la producción de los empleados (Aquino, 2019).

Tercera Dimensión, en los aspectos psicosociales del lugar del trabajo, se relacionan con el ambiente de trabajo, el agrado en el trabajo y el entorno, por un lado, y las capacidades, cultura y situaciones personales del empleado fuera del contexto laboral, pueden impactar tanto en la sanidad como en el rendimiento y la satisfacción laboral (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2022). Los aspectos psicosociales en el entorno laboral comprenden las condiciones sociales y psicológicas que influyen en el bienestar de los empleados y en su rendimiento en el trabajo. Estos factores incluyen la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, el apoyo social y la sensación de control sobre el trabajo (Aquino, 2019). El clima psicosocial se refiere a la percepción compartida de los empleados sobre el ambiente social y emocional en su lugar de trabajo. Este ambiente puede afectar significativamente la satisfacción laboral, la motivación y el rendimiento de los empleados (Sandu et al., 2020).

Dentro de la hipótesis general tenemos: Existe relación entre el clima organizacional y el riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024. Se plantean hipótesis específicas, como la existencia de relación entre el clima organizacional y la carga postural de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024, existencia de relación entre el clima organizacional y las condiciones ambientales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024, relación entre el clima organizacional y los aspectos psicosociales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación es de tipo básico debido a que se centraba en la adquisición de nuevos conocimientos relacionados con la explicación de fenómenos físicos observables, como el riesgo ergonómico en el clima organizacional (Castro et al., 2022).

El enfoque del estudio fue cuantitativo ya que se emplearon instrumentos estadísticos para generar conclusiones (Monje, 2011). Este enfoque se distinguió por la recolección y el análisis de datos numéricos que permitieron identificar patrones, hacer predicciones y validar teorías. Se utilizaron herramientas estadísticas para medir las variables y determinar las relaciones causales o correlacionales entre ellas.

El diseño es no experimental, ya que no se manipularon las variables, sino que se observaron los acontecimientos en su entorno natural para recopilar datos numéricos para realizar un análisis estadístico (Hernández y Mendoza, 2018).

El alcance de la investigación fue correlacional, dado que se intentó medir el grado de relación entre las variables clima organizacional y riesgo ergonómico en trabajadores de un hospital del Callao sin manipularlas. Es importante destacar que, la correlación no implica causalidad; es decir, aunque dos variables puedan estar relacionadas, esto no significa que una cause cambios en la otra (Ochoa, 2019).

El clima laboral es el entorno entre los miembros de una empresa, estrechamente relacionado con la motivación para el desarrollo personal. Revela los elementos que inspiran el ambiente laboral, siendo favorable cuando permite alcanzar metas con esfuerzo y dedicación, y desfavorable cuando no satisface estas necesidades (Chiavenato, 2019).

La definición operacional de las variables se realizó mediante un cuestionario que evaluó el Clima Organizacional con 16 ítems, con 3 dimensiones y tuvo opciones de respuesta de Ordinal de siempre (5), muchas veces (4), Algunas veces (3), pocas veces (2) y nunca (1).

El riesgo ergonómico se define conceptualmente, según el Ministerio de Trabajo (2015), los riesgos ergonómicos se refieren a las condiciones de trabajo que inciden en las exigencias físicas y mentales impuestas sobre un empleado, aumentando la probabilidad de que ocurran lesiones o perjuicios, estos riesgos se manifiestan cuando

las actividades asociadas con un puesto de trabajo específico incrementan la posibilidad de que un individuo experimente lesiones laborales.

La variable se define conceptualmente como las atenciones que se brinda y que va en aumento hacia el propósito de bienestar al individuo, como circunstancia concluyente al nivel de servicio prestado (Bustamante et al., 2020).

La definición operacional de las variables se realizó mediante un cuestionario para evaluar el riesgo ergonómico con 31 ítems, con 2 opciones de respuesta de si o no.

La población estaba compuesta por 200 empleados de un hospital en el Callao.

Los criterios de inclusión fueron; usuarios mayores de edad, con capacidades cognitivas normales, que sean trabajadores de un Hospital del Callao y que estén trabajando por lo menos 2 meses en la institución.

Los criterios de exclusión incluyeron a empleados que sean del servicio de mantenimiento (personal de limpieza), vigilancia y conductores de vehículos, personal que esté realizando teletrabajo. Además del personal que no desea participar del estudio.

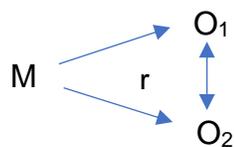
La muestra fue determinada utilizando la fórmula para poblaciones limitadas a través de la calculadora QuestionPro, quedando compuesta por 133 trabajadores de un Hospital del Callao.

Nivel de confianza de 95% con un error de precisión del 5%.

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple se fundamenta que se eligió la muestra, según los criterios de selección (Otzen y Manterola, 2017).

La unidad de análisis fue un trabajador de un hospital del Callao.

Diseño del estudio



Donde:

M: Es la muestra de personal administrativo

O₁: Observación de variable – Clima Organizacional

O₂: Observación de variable - Riesgo Ergonómico

r: Relación de las variables

La Técnica, es un grupo de herramientas y métodos utilizados para recopilar información de diversas fuentes con el fin de analizar y comprender un fenómeno específico. Estas técnicas fueron esenciales en la investigación, ya que permitió obtener datos cuantitativos o cualitativos de manera sistemática y estructurada que respaldaron el análisis y la toma de decisiones (Medina et al., 2023). En esta tesis, se usó la técnica de encuesta.

El instrumento es una herramienta específica que se utilizó para reunir y examinar la información de manera sistemática y estructurada en el proceso de investigación. Estos instrumentos, como cuestionario, fueron fundamentales porque se obtuvieron datos objetivos y precisos que permitieron evaluar y comparar diferentes grupos o poblaciones en un estudio científico (Medina et al., 2023). Se establecieron ítems o preguntas específicas para cada indicador evaluado, se utilizaron 02 cuestionarios en el trabajo de investigación.

Los instrumentos considerados en el estudio fueron: Para la variable Riesgos Ergonómicos con el cuestionario de Martínez (2022), realizada en el Perú, que fue adaptada para la investigación, tenían como dimensiones la carga postural, condiciones ambientales y aspectos psicosociales, con una escala de medición dicotómica. Para la variable Clima Organizacional se utilizó el cuestionario de Correa y Liñán (2021), tenían como dimensiones la estructura, comunicación, motivación y remuneración, con una escala de medición tipo Likert.

El análisis de datos se realizó utilizando Excel y el software SPSS V25. Se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, incluyendo la prueba de hipótesis y análisis de correlación, con un enfoque en la prueba Rho de Spearman para evaluar la significancia estadística al nivel del 5%. Para realizar la investigación, se realizó una solicitud para los permisos administrativos en el Hospital San José del Callao, con lo cual dieron la autorización y el consentimiento para la realización del estudio en dicho Hospital, respetando los protocolos establecidos por el Hospital.

Se aplicarán los principios éticos de la siguiente manera: Se mantendrá la integridad y honestidad intelectual, asegurando la veracidad y precisión de los datos recopilados y gestionados. La objetividad e imparcialidad serán fundamentales en las

relaciones laborales y profesionales, evitando cualquier sesgo en la interpretación de los resultados. La veracidad, justicia y responsabilidad se reflejarán en la ejecución y difusión de los hallazgos, garantizando que los resultados sean comunicados con transparencia, sin omitir información relevante y gestionando posibles conflictos de interés. Se respetará la autonomía de los participantes, quienes podrán decidir libremente su participación y retiro del estudio. Además, se promoverá el cuidado del medio ambiente y la biodiversidad, asegurando que la investigación no cause daño a la naturaleza. La integridad humana será prioritaria, reconociendo la dignidad y los derechos de todos los participantes sin discriminación alguna, y se promoverá la equidad en el trato de todos los participantes. Finalmente, se respetará la propiedad intelectual de otros investigadores, evitando el plagio y reconociendo adecuadamente las contribuciones de otros autores en el campo. La privacidad de la información recolectada será garantizada, almacenándola de forma segura bajo la custodia del investigador principal y protegiendo la identificación de los datos personales de los participantes. La independencia de la investigación será asegurada, manteniéndose autónoma y libre de subordinaciones o conflictos de intereses.

III. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

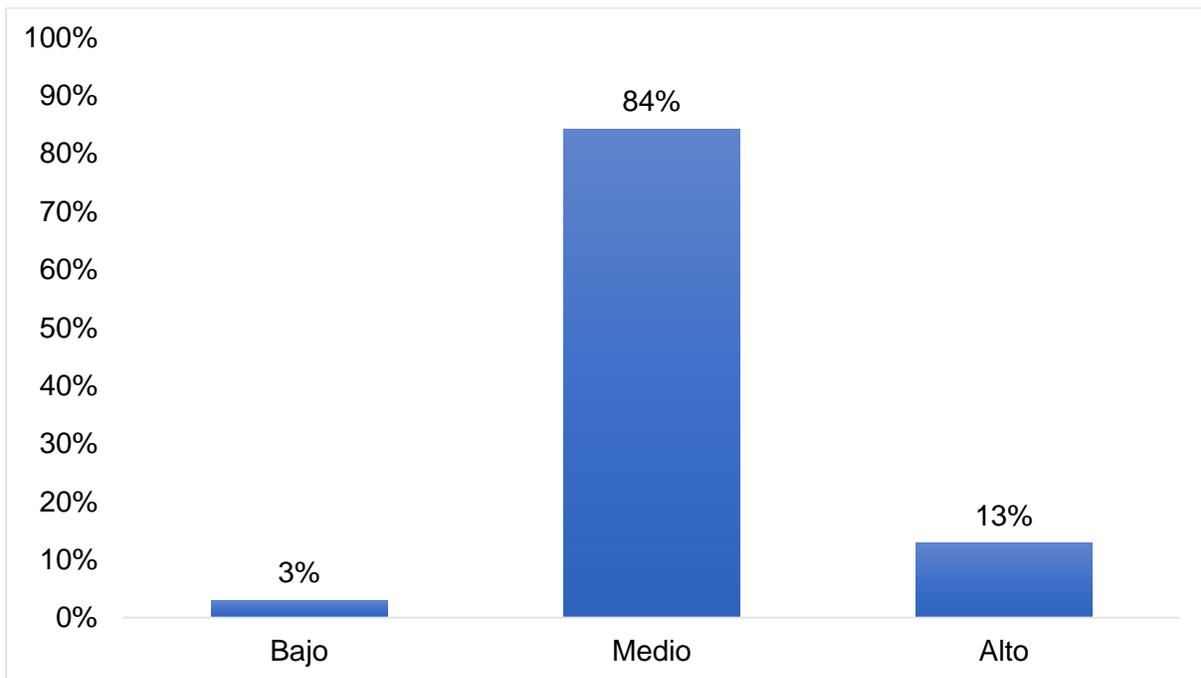
Tabla 1

Niveles de la variable clima organizacional

Niveles	f	%
Bajo	4	3
Medio	112	84
Alto	17	13
	133	100

Figura 1

Niveles de la variable clima organizacional



Interpretación: En 84%, percibieron el ambiente laboral como medio, lo que sugirió una percepción general moderada del entorno de trabajo. Un 13% de los participantes consideraron que el clima organizacional es alto, indicando que una proporción menor pero significativa tiene una visión positiva del ambiente laboral. Finalmente, solo un 3%

de los participantes percibieron el clima organizacional como bajo, lo que constituyó una minoría de la muestra.

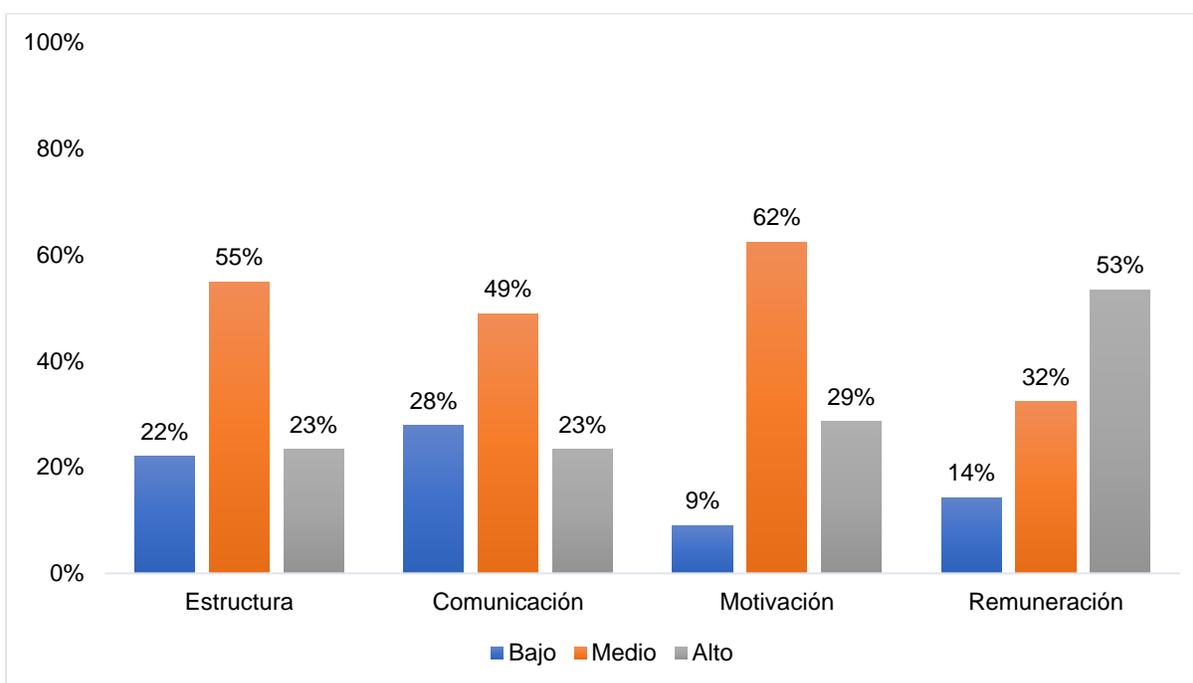
Tabla 2

Niveles de dimensiones de clima organizacional

Niveles	Estructura		Comunicación		Motivación		Remuneración	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	29	22	37	28	12	9	19	14
Medio	73	55	65	49	83	62	43	32
Alto	31	23	31	23	38	29	71	53
	133	100	133	100	133	100	133	100

Figura 2

Niveles de las dimensiones de clima organizacional



Interpretación: En la tabla 2, en la dimensión de Estructura, la mayoría de los encuestados (55%) la percibieron un nivel medio, con un 23% considerándola alta y un 22% baja. La Comunicación se percibió mayormente como media (49%), seguida por

alta (23%) y baja (28%). En cuanto a la Motivación, un significativo 62% la percibieron en un nivel medio, con un 29% en alto y sólo un 9% en bajo. Finalmente, la Remuneración se percibió mayormente como alta (53%), seguida por media (32%) y baja (14%).

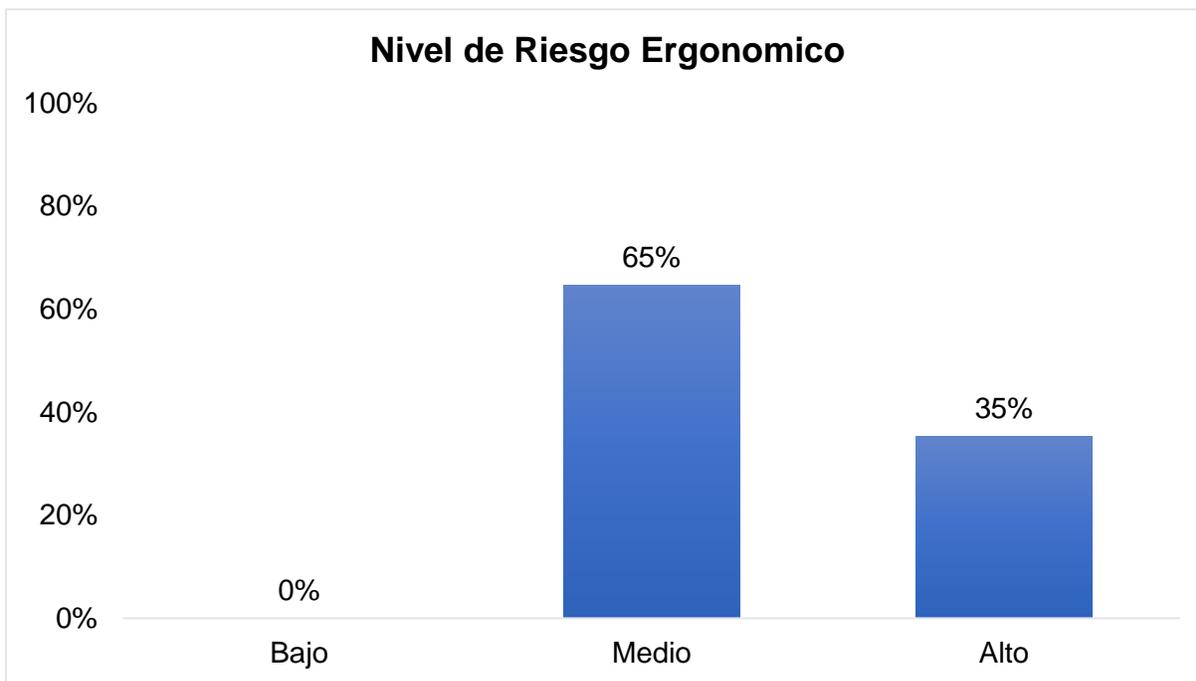
Tabla 3

Niveles de la variable riesgo ergonómico

Niveles	f	%
Bajo	0	0
Medio	86	65
Alto	47	35
	133	100

Figura 3

Niveles de la variable riesgo ergonómico



Interpretación: En la tabla 3 se percibió el riesgo como bajo (0%), mientras que el 65% de los encuestados lo percibió como medio, y el 35% lo consideran alto. Esto indicó que todos los encuestados identificaron algún nivel de riesgo ergonómico en su entorno

laboral, con una mayoría significativa que lo evaluó como un riesgo medio, y una porción considerable que lo consideró alto.

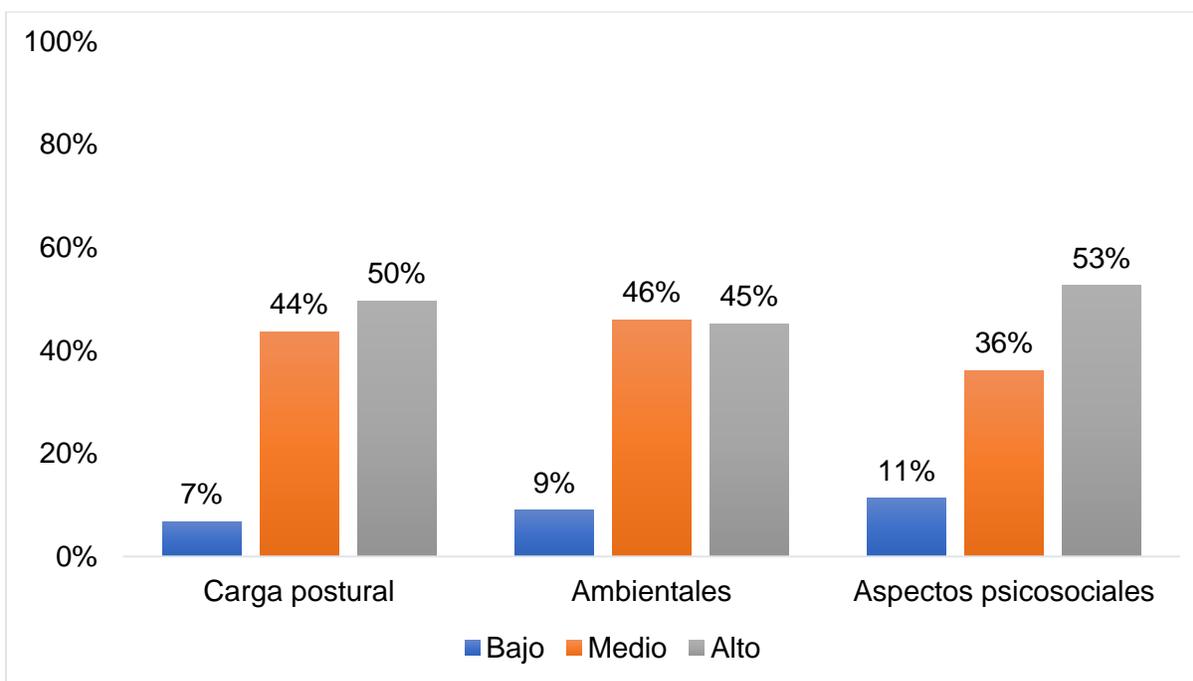
Tabla 4

Niveles de dimensiones de riesgo ergonómico

Niveles	Carga Postural		Condiciones Ambientales		Aspectos Psicosociales	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	9	7	12	9	15	11
Medio	58	44	61	46	48	36
Alto	66	50	60	45	70	53
	133	100	133	100	133	100

Figura 4

Niveles de dimensiones de riesgo ergonómico



Interpretación: En la tabla 4 sobre el nivel de dimensiones de riesgo ergonómico evidenció que, en el aspecto de carga postural, el 50% de los encuestados percibieron un riesgo alto, el 44% un riesgo medio y solo el 7% un riesgo bajo. En cuanto a las

condiciones ambientales, el 46% de los encuestados percibió un riesgo medio, el 45% un riesgo alto y el 9% un riesgo bajo. En la dimensión de aspectos psicosociales, el 53% percibió un riesgo alto, el 36% un riesgo medio y el 11% un riesgo bajo. Esto indica que, en general, la carga postural y los aspectos psicosociales son percibidos con niveles de riesgo más altos, mientras que las condiciones ambientales tienen una distribución más equilibrada entre los niveles medio y alto.

Prueba de Normalidad

Tabla 5

Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad - Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima_Organizacional	0.07472321	133	0.06588
Riesgo_Ergonómico	0.09630806	133	0.00415

La tabla 5 presentó los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables Clima Organizacional y Riesgo Ergonómico. En el caso del Clima Organizacional, el valor de significancia es de 0.06588. Dado que este valor es superior a 0.05, se concluyó que sigue una distribución normal. En contraste, el valor de significancia para el Riesgo Ergonómico es de 0.00415, que es inferior a 0.05, indicando que esta variable no sigue una distribución normal. Por lo tanto, se utiliza la prueba no paramétrica, específicamente la de Rho de Spearman.

Resultados Inferenciales

Hipótesis General

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y el riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y el riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024

Tabla 6

Correlación entre variables

Correlaciones			Clima Organizacional	Riesgo Ergonómico
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.880
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	133	133
	Riesgo Ergonómico	Coefficiente de correlación	0.880	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	133	133

Interpretación: La tabla 6 muestra que la significancia es de 0.000 (Sig. < 0.05), lo que confirmó que la relación observada es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación entre las dos variables es 0.880, lo que indica una fuerte correlación positiva.

Hipótesis específicas 1

H₀: No existe relación del clima organizacional y la carga postural de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024

H₁: Existe relación del clima organizacional y la carga postural de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024

Para la correlación de la variable clima organizacional y la dimensión carga postural, se presentó la siguiente estadística:

Tabla 7

Correlación entre clima organizacional y carga postural

Correlaciones			Clima Organizacional	Carga Postural
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.810
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	133	133
Carga Postural	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.810	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	133	133

Interpretación: La tabla 7 muestra una significancia de 0.000 (Sig. < 0.05), lo que confirmó que la relación entre las variables es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman entre el Clima Organizacional y la Carga Postural es de 0.810, lo que reflejó una fuerte correlación positiva.

Hipótesis específicas 2

H₀: No existe relación del clima organizacional y las condiciones ambientales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024

H₁: Existe relación del clima organizacional y las condiciones ambientales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024

Para la correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión condiciones ambientales, se presentó la siguiente estadística:

Tabla 8

Correlación entre clima organizacional y condiciones ambientales

Correlaciones			Clima Organizacional	Condiciones Ambientales
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.930
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	133	133
	Condiciones Ambientales	Coefficiente de correlación	0.930	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	133	133

Interpretación: La tabla 8 muestra una significancia de 0.000 (Sig. < 0.05), lo que valida que la relación observada es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Spearman entre el Clima Organizacional y las Condiciones Ambientales es de 0.930, lo que señala una correlación positiva muy fuerte.

Hipótesis específicas 3

H₀: No existe relación del clima organizacional y los aspectos psicosociales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024.

H₁: Existe relación del clima organizacional y los aspectos psicosociales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024.

Para la correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión aspectos psicosociales, se presentó la siguiente estadística:

Tabla 9

Correlación entre clima organizacional y aspectos psicosociales

Correlaciones			Clima Organizacional	Aspectos Psicosociales
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.960
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	133	133
Aspectos Psicosociales	Aspectos Psicosociales	Coeficiente de correlación	0.960	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	133	133

Interpretación: En la tabla 9, una significancia de 0.000 (Sig. < 0.05) confirmó que la relación es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación entre el Clima Organizacional y los Aspectos Psicosociales es de 0.960, lo que denotó una correlación positiva muy fuerte.

IV. DISCUSIÓN

La investigación actual se enfoca en analizar la relación entre el clima organizacional y el riesgo ergonómico en los trabajadores de un hospital en Callao durante el año 2024. Los hallazgos muestran una fuerte correlación positiva ($\text{Sig} < 0.05$) entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0.880. Esto indica que a medida que el clima organizacional mejora, el riesgo ergonómico percibido por los empleados tiende a disminuir. Lo anterior se alinea con diversas teorías, como la teoría ergonómica, que sostiene que un buen clima organizacional puede disminuir los riesgos ergonómicos al optimizar las condiciones de trabajo y fomentar un entorno laboral saludable. Un clima organizacional positivo puede aportar a la reducción de riesgos ergonómicos al mejorar las condiciones laborales y promover prácticas saludables (Chiavenato, 2019).

Además, estudios coinciden como el de Cabanillas y Zelada (2020), también encontraron que la implementación de programas ergonómicos mejora el clima organizacional y reduce los trastornos. Encontraron que la implementación de programas ergonómicos no solo mejora el clima organizacional, sino que también reduce significativamente los trastornos musculoesqueléticos, reportaron una disminución en el nivel de riesgo ergonómico de medio a bajo (95% nivel bajo y 5% nivel inapreciable) tras la implementación de capacitaciones y modificaciones en el puesto de trabajo, lo que mejoró el desempeño y bienestar físico y mental de los trabajadores.

Por otro lado, Aguilar (2021) demostró que empresas con un clima organizacional saludable y que priorizan la ergonomía presentan menores tasas de ausentismo y mejor desempeño financiero. Específicamente, encontró que las tasas de ausentismo se redujeron en un 30% y el desempeño financiero mejoró en un 20% tras implementar mejoras ergonómicas y fomentar un ambiente de trabajo positivo. En el mismo sentido Faez et al. (2021) señalan que un clima organizacional positivo, caracterizado por un fuerte compromiso gerencial y la participación de los empleados en cuestiones ergonómicas, puede reducir significativamente los riesgos ergonómicos. El estudio muestra que la percepción favorable del clima ergonómico está asociada con menos

dolor musculoesquelético, lo que sugiere que mejorar el clima organizacional podría mitigar los riesgos ergonómicos entre los trabajadores hospitalarios.

La implicación práctica de estos hallazgos es evidente: las organizaciones del sector salud deben ver la mejora del clima organizacional como una estrategia clave para prevenir riesgos laborales. Además, la administración de recursos humanos en el sector salud debe centrarse en la creación de un ambiente laboral que no solo priorice la salud física, sino también el bienestar emocional de los trabajadores. Esto puede lograrse a través de programas de capacitación en ergonomía, talleres de comunicación efectiva y estrategias de reconocimiento y recompensa. La promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo puede ayudar a mitigar el estrés laboral y fomentar una cultura de cuidado y respeto mutuo entre los empleados.

Como objetivo específico 1: El objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y la carga postural de los empleados en un hospital de Callao durante el año 2024. Los resultados muestran una correlación positiva fuerte y significativa entre estas dos variables. (coeficiente de correlación de 0.810, $p < 0.001$). Un mejor clima organizacional está relacionado con una menor carga postural percibida por los empleados. Esto está en línea con la teoría ergonómica, que argumenta que una buena ergonomía en el entorno laboral puede reducir la carga postural, con lo que se promueve la salud y el bienestar de los empleados (Leirós, 2019).

Este enfoque es crucial, ya que la carga postural se refiere a las condiciones que experimentan los trabajadores durante largas jornadas laborales, que pueden resultar en daños a la salud debido a su frecuencia, duración e intensidad (Puentes, 2020). Los hallazgos coinciden con los antecedentes de Martínez (2022) quien encontró que el 20% de los empleados percibieron el riesgo ergonómico como bajo, el 36% como moderado y el 44% como alto. El análisis estadístico utilizando la prueba de Rho de Spearman reveló una correlación negativa y moderada entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral, con un coeficiente de -0.792 y un valor de significancia de 0.000, lo que sugiere una asociación significativa y robusta.

Así también, el estudio de Bernal et al. (2022) corroboran estos hallazgos, indicando que una carga postural inadecuada afecta negativamente el desempeño laboral y que las posturas estáticas y los movimientos repetitivos contribuyen al desarrollo de síntomas físicos. Presentando como resultado que las afecciones en su muestra fueron principalmente: dolor de cabeza: 77%, dolor en el cuello: 69%, dolor en la espalda: 85% y dolor en las manos y muñecas: 62%. Se observó que una alta carga laboral, un mal clima laboral y la falta de trabajo en equipo fueron las principales situaciones reportadas que impactan el estado de ánimo de los empleados. El 92% de los encuestados considera que sus síntomas físicos y emocionales están relacionados con su trabajo, desencadenado por un alto porcentaje de trabajadores ha consultado por dolores musculares y estrés relacionados con el trabajo. Estos resultados revelan una evidente conexión entre el clima organizacional, la carga postural y los problemas de salud de los empleados.

En el mismo sentido Faez et al. (2021), demuestra que un clima organizacional prioriza la ergonomía y proporciona formación adecuada puede resultar en una reducción de problemas relacionados con la carga postural. Los empleados que perciben un apoyo organizacional sólido en cuestiones ergonómicas tienden a reportar menos molestias musculoesqueléticas, lo que sugiere que un buen clima organizacional puede reducir la carga postural al fomentar prácticas de trabajo más saludables. Esto subraya la importancia de implementar estrategias ergonómicas en el hospital, no solo para mejorar la salud de los empleados, sino también para optimizar su rendimiento. La adaptación ergonómica es fundamental para mitigar estos efectos, por lo que debe ser una prioridad para los gestores del hospital.

Además, es crucial distinguir entre dos tipos de carga postural: estática y dinámica. La carga estática, que se refiere a mantener posiciones fijas durante períodos prolongados, puede causar fatiga y dolor muscular, mientras que la carga dinámica, que incluye movimientos y cambios de postura, puede provocar lesiones musculares debido al esfuerzo repetitivo. Ambos tipos de carga postural impactan significativamente la salud musculoesquelética de los empleados, haciendo esencial su adecuada gestión para

prevenir lesiones y garantizar un entorno laboral seguro y saludable (Olvera-Morán y Samaniego-Zamora, 2020).

En relación al objetivo específico 2: clima organizacional y las condiciones ambientales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024. Los resultados obtenidos muestran descubrimientos importantes, con una correlación positiva extremadamente fuerte y significativa entre el clima organizacional y las condiciones ambientales. (coeficiente de correlación de 0.930, sig < 0.05). Señalando que mejores condiciones ambientales están fuertemente asociadas con un mejor clima organizacional.

La cual coincide con la teoría organizacional sugiere que las condiciones ambientales, incluyendo aspectos organizativos, técnicos y físicos, son fundamentales para el confort de los trabajadores. Las condiciones ambientales, incluyendo la iluminación, temperatura, calidad del aire y niveles de ruido, son fundamentales para el confort y la eficiencia de los trabajadores. Un buen clima organizacional incluye un entorno físico que apoya la salud y bienestar del personal (Aquino, 2019). Estos hallazgos están en línea con los de Mendoza-Vargas et al. (2022), quienes también descubrieron una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, señalando que unas condiciones ambientales adecuadas enriquecen el ambiente de trabajo. Este hallazgo es consistente con los resultados de la investigación actual, que también reveló una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, subrayando que unas buenas condiciones ambientales favorecen el entorno laboral. Específicamente, el estudio mostró que el 82.76% de los líderes se preocupan por mejorar la convivencia laboral, y el 28% de los encuestados destacó que la promoción del diálogo contribuye a mejorar el entorno laboral.

Además, es importante considerar que las condiciones ambientales no solo afectan a los trabajadores, sino también a los pacientes y visitantes del hospital. Un entorno limpio, ordenado y agradable puede contribuir a la recuperación de los pacientes y mejorar la experiencia de todos los usuarios del hospital (Ministerio de Salud, 2018). Por lo tanto, invertir en la mejora de las condiciones ambientales no solo beneficia al

personal, sino que también puede tener un efecto positivo en la calidad global de la atención médica. De manera similar, Faez et al. (2021) en su investigación indican que un clima organizacional que incluya una evaluación ergonómica completa podría también optimizar las condiciones de trabajo. Un entorno laboral positivo, que considere aspectos como la iluminación, la temperatura y la ventilación, puede formar parte de un clima organizacional favorable, contribuyendo así a reducir los riesgos ergonómicos y a mejorar el bienestar de los empleados.

Además, el objetivo específico 3: menciona que la relación del clima organizacional y los factores psicosociales en el trabajo de los empleados de un hospital en Callao durante el año 2024, los resultados obtenidos revelan hallazgos importantes, mostrando una correlación positiva muy fuerte y significativa entre el clima organizacional y los aspectos psicosociales (con un coeficiente de correlación de 0.960 y una significancia menor a 0.001).

Estos hallazgos coinciden con las teorías de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2022), que afirma que un buen clima organizacional puede disminuir el estrés y mejorar la salud mental y el rendimiento laboral. Asimismo, que un clima positivo se caracteriza por la confianza, el apoyo, la comunicación abierta y el reconocimiento, factores que contribuyen a un entorno laboral saludable y productivo (Chiavenato, 2019). Además, estos hallazgos son consistentes con el estudio de Torres (2021), que estableció que la relación entre el factor del riesgo ergonómico y los trastornos musculoesqueléticos era significativa ($\text{sig} = 0,001$), con una fuerza de correlación positiva de 0,301.

En el mismo sentido, Gonzales (2022) concluyó que problemas de compañerismo, identidad y comunicación, que son aspectos psicosociales, afectan el desempeño y la satisfacción laboral. Se observó una relación positiva moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($p < 0.05$). Solo el 27% de los encuestados considera que el clima organizacional es bueno, mientras que el 30% señala que su satisfacción laboral es baja, debido a la falta de valoración de su esfuerzo y/o ausencia de reconocimiento. En línea con esto, la investigación de Faez et al. (2021) revela que el

clima ergonómico está vinculado con el bienestar general de los empleados, abarcando aspectos psicosociales. Un clima organizacional positivo, que fomente la participación de los empleados y el compromiso de la gestión, puede disminuir el estrés y aumentar la satisfacción laboral, lo que, a su vez, puede reducir los riesgos ergonómicos asociados con factores psicosociales. La evidencia indica que las intervenciones ergonómicas no solo benefician la salud física, sino que también contribuyen a la salud mental de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe una relación positiva fuerte y significativa entre el clima organizacional y el riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024. Esto sugiere que a medida que mejora el clima organizacional, disminuye el riesgo ergonómico percibido por los empleados.

Segunda: Se determinó que existe una relación positiva fuerte y significativa entre el clima organizacional y la carga postural de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024. Esto implica que un mejor clima organizacional está relacionado con una menor carga postural percibida por los empleados.

Tercero: Se determinó que existe una relación positiva fuerte y significativa entre la relación del clima organizacional y las condiciones ambientales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024. Esto sugiere que mejores condiciones ambientales están fuertemente asociadas con un mejor clima organizacional.

Cuarto: Se determinó que existe una relación positiva fuerte y significativa entre el clima organizacional y los aspectos psicosociales de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024. Esto indica que un mejor clima organizacional está asociado con mejores condiciones psicosociales en el trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Ministerio de Salud desarrollar políticas y programas nacionales que fomenten la adopción de prácticas ergonómicas en todos los centros de salud, garantizando un entorno laboral que reduzca la carga postural de los empleados. Esta recomendación se basa en el estudio de Faez et al. (2021), quienes encontraron que un clima ergonómico favorable está vinculado a una reducción de los riesgos ergonómicos y a mejoras en la sanidad y rendimiento de los empleados

Segunda: Se recomienda al hospital poner en marcha talleres y sesiones de apoyo para el personal, enfocados en mejorar la comunicación, resolver conflictos y desarrollar habilidades psicosociales. Díaz y Carrasco (2018) señalan que un ambiente laboral positivo puede incrementar la felicidad y satisfacción en el trabajo.

Tercero: Es fundamental priorizar la mejora del ambiente laboral, lo cual puede lograrse mediante la implementación de políticas que fomenten un clima organizacional positivo. Esto incluye involucrar activamente a los empleados en la toma de decisiones y crear espacios de trabajo que favorezcan la salud y el bienestar. Mendoza et al. (2022) encontraron que un clima organizacional positivo y buenas condiciones ambientales están fuertemente asociados con un mejor desempeño laboral.

Cuarto: Implementar estrategias que aborden clima organizacional y aspectos psicosociales conjuntamente, incluyendo evaluaciones periódicas, programas de capacitación, adaptación de espacios, fomento promoción de una cultura fundamentada en el respeto y establecimiento de protocolos claros para identificar, evaluar y gestionar riesgos psicosociales, con la participación activa de los trabajadores. Faez et al. (2021) sugieren que un buen clima organizacional, que incluya una evaluación ergonómica completa, puede optimizar las condiciones de trabajo y reducir los riesgos ergonómicos.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2021). *Factores ergonómicos y el desempeño laboral de los docentes de Nivel Superior Tecnológico de los Institutos Públicos de Chimborazo*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Abanto]. Repositorio de la Universidad Técnica de Abanto. <https://acortar.link/YYGeuB>
- Aquino, A. (2019). *Los riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el Hospital Alberto Sabogal- 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://acortar.link/ejSNC1>
- Bazaluk, O., Tsopa, V., Cheberichko, S., Deryugin, O., Radchuk, D., Borovytskyi, O. y Lozynskyi, V. (2023). Ergonomic risk management process for safety and health at work. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1253141>.
- Bernal, K., Cárdenas, S. y Laguna, W. (2022). *Factores de riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral en el personal administrativo de la Casa de la Mujer y de la dependencia de desarrollo económico y social de la Alcaldía de Flandes – Tolima*. Universidad Minuto de Dios. <https://acortar.link/rbVniZ>
- Brunet, L. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas. <https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Bustamante, G., Carvajal, G., Díaz, C., Vásquez, J. y Ramírez, R. (2020). *Metodología e investigación. Una discusión a propósito de la teoría de campo*. Universidad Pedagógica Nacional. <http://hdl.handle.net/20.500.12209/12366>.
- Cabanillas, W. y Zelada, F. (2020). *Efecto de los factores de riesgos disergonómicos en el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Pacasmayo, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://acortar.link/FSutP9>

- Cayllahua, R. y Gaspar, J. (2022). Riesgo laboral en el personal de enfermería en central de esterilización del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica – 2022 [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Callao]. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7473>
- Castro, J., Gómez, L. y Camargo, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174. <https://acortar.link/XiqjUV>
- Instituto de Salud Pública de Chile. (2016). *Guía de Ergonomía. Identificación y control de factores de riesgo en el trabajo de oficina y el uso de computador*. Instituto de Salud Pública de Chile (1ª Edición). <https://www.ispch.cl/sites/default/files/D031-PR-500-02-001%20Guia%20ergonomia%20trabajo%20oficina%20uso%20PC.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ma ed.). México: Mcgraw-hill interamericana editores. https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3678/1/dokumen.pub_introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822%20%283%29.pdf
- Chunga-Luzardo, R., Arteaga-Lino, C. y Delgado-Vera, E. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Revista científica Domino de las ciencias*, 8(1), 384-402. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383357>
- Contreras-Pacheco, O., Álvarez-Arciniegas, J. y Garnica-Rugeles, M. (2024). Crisis communication strategies: A qualitative study about a natural Medicine Controversy in Colombia. *TEC Empresarial* 2, 18(2), 36-50. <http://dx.doi.org/10.18845/te.v18i2.7136>
- Damiano-Aulla, F., Raquis-Rojas, J., Álvarez-Manrique, V., Sairitupa-Sanchez, L. y Morales-García, W. (2024). Validation of an Organizational Climate Scale in health workers. *Data and Metadata*, 3 (257), 1-12. <https://dm.saludcyt.ar/index.php/dm/article/view/257>

- Díaz, F. y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contad. Adm.* 63(4). Ciudad de México. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Dolores, E., Salazar, J. y Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo educativo*, 12(26), 1-16. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000100139
- Faez, E., Abolfazl, S., Azam, K., Hancock, K. y Rosecrance, J. (2021). An Assessment of Ergonomics Climate and Its Association with Self-Reported Pain, Organizational Performance and Employee Well-Being (Ingles). *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18 (2610). <https://acortar.link/5OpYqv>
- Fernandes, K., Sá dos Reis, C. y Serranheira, F. (2023). *Radiographers' musculoskeletal health in Western Switzerland: WRMSDs symptoms prevalence and risk factors. Work.* 2023; 74(4): 1527–1537. <https://acortar.link/w14UcL>
- García, M., Vesga, J. y Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia.* <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Gomathy, D. (2023). A study on organization structure and design. *Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management.* <https://doi.org/10.55041/ijrem20880>
- Gonzales, K. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78809>
- Hamui, M. (2011). Estructura organizativa y trayectoria de un grupo de investigación científica de relaciones internacionales. *Perfiles educativos*, 33(133), 51-67.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000300004&lng=es&tlng=es.

- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. <https://acortar.link/BK6KhR>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13–22
- Ikwubiela, E., David, D. y Omatule, J. (2021). Effect of Office Ergonomics on Office Workers' Productivity in the Polytechnics, Nigeria. *Journal of Education and Practice*. 12(3), 67 – 75. <https://acortar.link/9eN11N>
- Introni, E. (2023). La comunicación organizacional: construcción de sentidos posibles para acompañar los aprendizajes. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 14 (número especial). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9173735>
- Jaiswal, V. y Dewan, R. (2022). A Study on Work Motivation and Job Satisfaction among Female Nurses of Ranchi Town in Jharkhand. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 12(9). <https://doi.org/10.29322/ijsrp.12.09.2022.p12930>.
- Jara, O., Ballesteros, F., Carrera, E. y Dávila, P. (2019). Job Design and Ergonomic Risk in Administrative Jobs. *Springer International Publishing*, 57–67. <https://acortar.link/iF4IqO>
- Correa-Julca, H. y Liñán-Rodríguez, G. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los obreros de la Empresa Lichtgroup S.A.C. Chimbote 2021 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96207>
- Kee, D. (2021). *Development and evaluation of the novel postural loading on the entire body assessment*. *Ergonomics*, 64, 1555 - 1568. <https://doi.org/10.1080/00140139.2021.1903084>.

- 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://acortar.link/epPreg>
- Madurga, E. (2020). *Evaluación ergonómica de una línea de producción de masas de pizza en una empresa ubicada en la ciudad de Quito*. [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK], repositorio Universidad Internacional SEK. <https://acortar.link/K1zdg0>
- Macías, E. y Vangas, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (94), 548-567. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612005>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
- Märta, I. (2023). *Ergonomics risk assessment methods for creating healthy work environments*. [Tesis doctoral, KTH Royal Institute of Technology]. Repositorio KTH royal institute of technology. <https://acortar.link/y7dQDX>
- Martinez, D. (2022). *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de chincha, 2021*. [Tesis pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1764/1/Diana%20Esmeralda%20Martinez%20Diaz.pdf>
- Medina, M., Rojas, C. Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C. y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mendoza-Vargas, J., Burbano-Pantoja, V. y Mendoza-Vargas, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio

- empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *CIT Informacion Tecnologica*, 33(6), 157–166. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600157>
- Monje, C. (2011) *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Universidad Surcolombiana. <https://acortar.link/aYnfH>
- Ochoa, C. (2019). *Diseño y Análisis en Investigación*. International Marketing y Communication S.A. <https://acortar.link/Au0EKm>
- Olvera-Morán, B y Samaniego-Zamora, M. (2020). El desarrollo ergonómico a través de posturas forzadas en trabajo rutinario. *Polo de conocimiento*, 49(5) 85-102. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554413>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1): 227-232. <https://acortar.link/3EIKo>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2017, 30 de noviembre). Protección de la salud de los trabajadores. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers%27-health>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2021, 8 de febrero). Trastornos musculoesqueléticos. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2021, 17 de septiembre). OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023, 18 de Octubre). Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación. <https://www.ilo.org/es/media/250316/download>
- Ouchi, W. (1992). *Teoría Z*. Bogotá, Editorial Norma.
- Parra, M., Duran, E., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., Alvarino, C., Navarro, N., Charris, P. y Ramirez, J. (2018). Factors of the organizational

- climate existing in the administrative area in companies of Barranquilla. *Revista Espacios*, 39(50). <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/3324>
- Puentes, L. (2020). *Identificación de riesgos ergonómicos con carga postural en cuidadores de personas del programa Joaquín Gallegos Lara del distrito 17D06 en el periodo 2018-2019* [Tesis de Especialidad, Universidad Central del Ecuador]. <https://www.dspace.uce.edu.ec/flip/?pdf=https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c46d189e-d180-4655-b700-8c5a5287b3a8/content>
- Rivera Porras, D., Hernández Lalinde, J., Forgiony, J. O., Bonilla Cruz, N. J. y Roza Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista espacios*, 39(16). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Sandu, M., Pruteanu, L. y Tabacaru, A. (2020). Psychosocial Climate in the Primary Work Group in State Organizations. *Anuarul Universitatii Petre Andrei din Iasi - Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie*. <https://doi.org/10.18662/upasw/25/41>.
- Sebastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J. y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 37(1): 32-41. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2022). Factores y riesgos psicosociales del trabajo. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social (Argentina). https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf

- Torres-Ruiz, Sally. (2023). Riesgo ergonómico y trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de industria alimentaria en el Callao en el 2021. *Horizonte Médico (Lima)*, 23(3), 1-8. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2023000300005
- Torres, Y. y Rodríguez, Y. (2021). Surgimiento y evolución de la ergonomía como disciplina: reflexiones sobre la escuela de los factores humanos y la escuela de la ergonomía de la actividad. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 39(2),1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/342868>
- Uwase, P. (2023). Influence of Remuneration Structure on Employee Performance at MTN Rwandacell Headquarters. *Journal of Human Resource & Leadership*, 7 (2). <https://doi.org/10.53819/81018102t4146>.
- Vega, R. y Podestá, L. (2024). Percepción del clima organizacional y cultura de seguridad en el servicio de cirugía de un hospital de emergencias nivel III-1. *Rev. Fac. Med. Hum.* 2024; 24(2):125-131. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85197450882&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=891beaf244578b21ae23437b270991f2&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28clima+organizacional%29&sl=40&sessionSearchId=891beaf244578b21ae23437b270991f2&relpos=0>
- Venegas, C. y Cochachin, J. (2019). Nivel de conocimiento sobre riesgos ergonómicos en relación a síntomas de trastornos músculo esqueléticos en personal sanitario. *Rev Asoc Esp Med Trab, Junio 2019, 28 (2): 83-175.* <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n2/1132-6255-medtra-28-02-126.pdf>
- Yang, L. (2019). *Ergonomic Risk Assessment and Intervention through Smart Workwear Systems*. [Tesis Doctorado, Karolinska institutet]. Repositorio Karolinska institutet. <https://acortar.link/7HwlbS>
- Zúñiga, B. (2020). Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martín de Porres S.A. [Tesis de maestría, Universidad Nacional

José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Universidad Nacional José Faustino
Sánchez Carrión.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3974/BRIAN%20CARLOS%20Z%C3%A9%91IGA%20AG%C3%9CERO.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Anexos

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de la variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala
Clima Organizacional (Variable Independiente)	El CO es el ambiente entre los colaboradores de una empresa, estrechamente vinculado a la motivación para el crecimiento personal. Revela los elementos que inspiran el ambiente laboral, siendo favorable cuando permite alcanzar metas con esfuerzo y dedicación, y desfavorable cuando no satisface estas necesidades (Chiavenato, 2019).	Trabajadores de un hospital del Callao tiene un CO que va a ser influenciado por la comunicación, motivación y satisfacción laboral de los trabajadores, su evaluación se llevará a cabo mediante un cuestionario que considerará diversas dimensiones y será validado por expertos.	Estructura	Estrategias Trabajo en grupo	1 – 4	Ordinal
			Comunicación	Buena comunicación, Efectiva, Comunicación Interna.	5 – 9	
			Motivación	Intrínseca Extrínseca	10 – 13	
			Remuneración	Monetaria Social	14 - 16	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala
Riesgos Ergonómicos (Variable Dependiente)	Según el Ministerio de Trabajo (2015), los RE se refieren a las condiciones laborales que influyen en las demandas físicas y mentales impuestas a un trabajador, aumentando la probabilidad de ocurrencia de daños, estos riesgos se manifiestan cuando las actividades asociadas con un	Trabajadores de un Hospital del Callao enfrenta RE en su entorno laboral, ya sea al trabajar inclinado o de pie, lo que puede resultar en fatiga muscular o enfermedades ocupacionales. La evaluación de estos riesgos se llevará a cabo mediante un cuestionario que considerará	Carga Postural	Inclinaciones y torsiones Manipulación de carga mayor de 15 kilogramos Movimientos repetitivos	1 - 10	Ordinal 1) Si 2) No
			Condiciones Ambientales	El área de trabajo es adecuada para las dimensiones humanas. La luz del ambiente del área de trabajo es adecuada para el trabajo humano. La intensidad sonora del área de trabajo es adecuada. El área de trabajo tiene temperatura adecuada.	11 - 17	
			Aspectos psicosociales	Pantalla y teclado regulados y adaptados. Diseño y características del teclado, mouse ajustado a la tarea del trabajador. Programas adaptados a la tarea del colaborador. Hace pausas activas.	18 - 31	

	puesto de trabajo específico incrementan la posibilidad de que un individuo experimente lesiones laborales.	diversas dimensiones y será validado por expertos.				
--	---	--	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento N° 1

Cuestionario para evaluar los riesgos ergonómicos

Instrucciones: Marca con (X) la alternativa que usted crea conveniente.

N°	Preguntas	SI	NO
	Carga Postural		
1	La ubicación debajo de la superficie de la mesa, le permite estar cómodo.		
2	Puede situarse a la altura de la mesa al momento de sentarse		
3	Tiene dificultad para situarse junto a la pantalla		
4	La silla tiene cinco puntos de apoyo		
5	El diseño de la silla le resulta cómodo		
6	Es regulable la altura de la silla		
7	Dispone de posapiés en su lugar de trabajo		
8	El respaldo de su silla es reclinable y la altura es regulable		
9	Realiza movimientos repetitivos con el mouse		
10	Tiene que cargar material o cajas mayores a 15 kg		
	Condiciones Ambientales		
11	Tiene dificultad para moverse en su espacio de trabajo asignado a sus funciones		
12	Dispone de persiana y/o cortinas		
13	Le resulta incómodo algún reflejo molesto en su pantalla		
14	La luminosidad del entorno es menor que el de su pantalla		
15	El nivel de ruido le dificulta la atención		
16	Los equipos informáticos son la fuente de ruidos		
17	Durante muchos días le resulta incómodo la temperatura en el trabajo		
	Aspectos Psicosociales		
18	Tiene protector antirreflejo la pantalla		
19	Puede regular fácilmente el giro de su pantalla		
20	El teclado es independiente de la pantalla		
21	Las características de las teclas le permiten pulsar fácilmente		
22	El diseño del ratón se adapta a su mano		
23	Puede regular la inclinación de su teclado		
24	Ve parpadear la imagen de su pantalla		
25	Puede ajustar el brillo y contraste de la pantalla		
26	Los programas que utiliza se adaptan a su tarea		
27	Puede seguir su ritmo de trabajo y hacer pausas		
28	La vigilancia de salud ocupacional se preocupa de los problemas visuales		
29	La vigilancia de salud ocupacional se preocupa de los problemas musculoesqueléticos		
30	La vigilancia de salud ocupacional se preocupa de la fatiga mental		
31	La repetitividad de sus tareas le provoca aburrimiento e insatisfacción		

Fuente: Cuestionario modificado que ha sido sacado del trabajo de Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Chíncha, 2021 (Martínez, 2022).

Instrumento N° 2

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

Instrucciones: Marca con (X) la alternativa que usted crea conveniente para su municipalidad:

Nunca = 1

Pocas veces = 2

Algunas veces = 3

Muchas veces = 4

Siempre = 5

Items	Dimensiones	Puntajes				
		1	2	3	4	5
	ESTRUCTURA					
1	Usted considera que las tareas asignadas le permiten aprender y a desarrollarse					
2	En la organización usted se afronta y superan los obstáculos					
3	Consideran sus ideas para mejorar los objetivos de la empresa					
4	Usted se compromete con el éxito de la empresa					
	COMUNICACION					
5	Su jefe considera que su buena comunicación con los colaboradores ayudará el ambiente de la empresa					
6	Su jefe considera que tiene la capacidad de comunicarse con sus compañeros					
7	La comunicación que se produce en los equipos de trabajos es eficaz					
8	Su jefe utiliza cartas, memorándum y correos electrónicos para comunicarse con los empleados					
9	Cuando usted recibe una felicitación su jefe lo realiza a través de documentos y de manera personal.					
	MOTIVACIÓN					
10	Su jefe considera que usted y su equipo de trabajo realizan sus tareas por satisfacción emocional.					
11	Valora su jefe todo el esfuerzo que pone usted y sus equipos de trabajo al realizar sus tareas					
12	Considera usted que deben de recibir recompensas por la buena labor que realiza en estos últimos meses					
13	Usted ha recibido incentivos y/o reconocimientos durante sus últimos meses					
	REMUNERACIÓN					
14	Considera usted que el salario que percibe está de acuerdo con la tarea que realiza					
15	Considera usted que el aumento salarial es el apropiado para todos los colaboradores					
16	Considera usted que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza					

Fuente: Cuestionario sacado del trabajo de Clima organizacional y desempeño laboral de los obreros de la Empresa Lichtgroup S.A.C. Chimbote 2021 (Correa y Liñan, 2021).

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

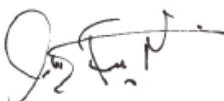
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Interpretar el rol del clima organizacional en los trabajadores de un hospital del Callao, 2024
Nombres y apellidos del experto	Angela Ivonne Cruzado Portalanza
Documento de identidad	42177909
Años de experiencia en el área	14
Máximo Grado Académico	Doctora en Gestión Pública y Gobernaría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional del Callao
Cargo	Docente
Número telefónico	961440807
Firma	
Fecha	23 de junio del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Interpretar el rol del clima organizacional de los trabajadores de un hospital del Callao, 2024
Nombres y apellidos del experto	Dra. Lucy Emilia Torres Carrera
Documento de identidad	08732270
Años de experiencia en el área	14
Máximo Grado Académico	Doctora en ciencias contables
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional del Callao
Cargo	Docente
Número telefónico	988962479
Firma	
Fecha	23 de junio del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Interpretar el rol del clima organizacional de los trabajadores de un hospital del Callao, 2024
Nombres y apellidos del experto	Carlos Alberto Flores Minchon
Documento de identidad	25662813
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister en política social con mención en gestión de proyectos sociales
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital San José del Callao
Cargo	Docente
Número telefónico	965675957
Firma	
Fecha	23 de junio del 2024

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

V de Aiken de variable 1: Clima Organizacional

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{X} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido

ITEM 6	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 7	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 8	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 11	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 16	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido

$V = V$ de Aiken

\bar{x} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

V de Aiken de variable

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

2: Riesgo Ergonómico

Max	4
Min	1
K	3

V = V de Aiken

\bar{X} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido

ITEM 8	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 11	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 16	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 17	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 18	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 19	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 20	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 21	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 22	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 23	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 24	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 25	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 26	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido

	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 27	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 28	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 29	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 30	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 31	<i>Claridad</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	1.00	Valido

Confiabilidad

Alfa de Cronbach (Prueba Piloto)

Cuestionario 1: Clima Organizacional

ALFA	0.81
K	31
K-1	30
SUMATORIA VI	22.1
SUMATORIA VT	100.2

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9
Sujeto 1	5	3	5	3	4	4	4	4	3
Sujeto 2	5	5	5	5	5	5	4	4	4
Sujeto 3	5	4	4	5	4	4	5	4	5
Sujeto 4	5	4	4	5	5	4	4	2	1
Sujeto 5	5	5	4	5	5	4	5	3	3
Sujeto 6	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Sujeto 7	4	3	2	3	5	2	5	4	4
Sujeto 8	4	3	4	3	3	4	4	4	4
Sujeto 9	2	2	2	2	2	2	2	1	1
Sujeto 10	2	2	2	5	5	2	2	2	5
VARIANZAS	1.4333	1.1667	1.3778	1.4333	1.0667	1.1667	1.2111	1.2889	2.0444

	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	SUMA X SUJETO
Sujeto 1	3	4	3	1	1	5	4	56
Sujeto 2	4	5	1	3	4	4	2	65
Sujeto 3	3	4	2	3	5	4	2	63
Sujeto 4	4	4	4	1	2	4	2	55
Sujeto 5	4	4	4	4	2	4	2	63
Sujeto 6	4	5	3	4	2	2	4	61
Sujeto 7	4	4	4	4	1	4	4	57
Sujeto 8	2	4	4	4	3	4	4	58
Sujeto 9	1	1	1	1	4	4	2	30
Sujeto 10	4	2	2	4	2	2	2	45
VARIANZAS	1.1222	1.5667	1.5111	1.8778	1.8222	0.9	1.0667	

Cuestionario 2: Riesgo Ergonómico

KR20 (Prueba Piloto)

$$KR20 = ((N/N-1)(VT-SUMATORIA P*Q)/(VT))$$

KR20	0.5959
------	---------------

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9
Sujeto 1	0	1	0	1	1	1	0	1	1
Sujeto 2	1	0	0	1	0	0	0	0	1
Sujeto 3	1	1	1	1	1	1	0	0	1
Sujeto 4	1	1	0	1	1	1	0	1	0
Sujeto 5	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Sujeto 6	1	1	0	0	1	1	0	1	1
Sujeto 7	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Sujeto 8	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Sujeto 9	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Sujeto 10	1	1	0	1	1	1	0	1	1
P	0.7	0.8	0.2	0.5	0.5	0.6	0	0.4	0.8
Q	0.3	0.2	0.8	0.5	0.5	0.4	1	0.6	0.2
PQ	0.21	0.16	0.16	0.25	0.25	0.24	0	0.24	0.16

	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
Sujeto 1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1
Sujeto 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Sujeto 3	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0
Sujeto 4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Sujeto 5	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Sujeto 6	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1
Sujeto 7	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Sujeto 8	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0
Sujeto 9	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
Sujeto 10	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1
P	0.1	0.6	0.2	0.4	0.2	0.5	0.2	0.5	0	0.4	0.7
Q	0.9	0.4	0.8	0.6	0.8	0.5	0.8	0.5	1	0.6	0.3
PQ	0.09	0.24	0.16	0.24	0.16	0.25	0.16	0.25	0	0.24	0.21

	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28
Sujeto 1	1	0	1	0	1	1	1	0
Sujeto 2	1	1	1	0	1	1	1	0
Sujeto 3	0	1	0	0	1	1	1	0
Sujeto 4	0	1	0	0	1	1	1	0
Sujeto 5	1	0	1	0	1	1	1	0
Sujeto 6	0	1	0	0	1	1	1	0
Sujeto 7	0	1	1	0	1	1	1	0
Sujeto 8	0	1	0	1	0	0	1	1
Sujeto 9	1	1	0	0	1	1	1	0
Sujeto 10	1	1	1	0	1	1	1	1
P	0.5	0.8	0.5	0.1	0.9	0.9	1	0.2
Q	0.5	0.2	0.5	0.9	0.1	0.1	0	0.8
PQ	0.25	0.16	0.25	0.09	0.09	0.09	0	0.16

	Item 29	Item 30	Item 31	SUMA X SUJETO
Sujeto 1	0	0	0	15
Sujeto 2	0	1	0	12
Sujeto 3	0	1	0	17
Sujeto 4	1	0	0	13
Sujeto 5	0	0	0	12
Sujeto 6	0	0	0	15
Sujeto 7	0	1	0	12
Sujeto 8	1	1	0	14
Sujeto 9	0	0	0	9
Sujeto 10	1	1	1	22
P	0.3	0.5	0.1	12.54444444

VARIANZA TOTAL

Anexo 5: Consentimiento informado UCV

Cuestionario: "Clima Organizacional y Riesgo Ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao, 2024"

Bienvenido (a)

Le invito a participar en la investigación titulada "**Clima organizacional y riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao, 2024**", cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y el riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024. Esta investigación viene siendo desarrollada en la Universidad César Vallejo del Campus Lima Norte para obtener el título de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Hospital San José del Callao.

Este cuestionario forma parte del recojo de información que se llevara a cabo para fines académicos. Se garantiza que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. **ES VOLUNTARIO Y ANÓNIMO.**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Curie Georgette Cruzado Céspedes al correo electrónico: curiecc2017@gmail.com.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

¿Autorizo participar en la investigación antes mencionada? *

SI

NO

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL SAN JOSÉ



UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Comité Institucional de Ética en Investigación

INFORME DE EVALUACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N° 022-2024

Carmen de La Legua-Reynoso, 19 de julio de 2024

MIEMBROS DEL COMITÉ

Presidente
MAG. MICHAEL
AYUDANT RAMOS
Médico

MC. RENÉ EDWIN
CABRERA ROBLES
Médico

MC. ANDREA MUJICA
ALVAREZ
Médica

OBST. MARISOL MATOS
MANDUJANO
Obstetra

LIC. EDILICIA MARIA
CURI GAVILÁN
Enfermera

OBST. NILDA SOLEDAD
PINTADO PASAPERA
Obstetra

LIC. MARGOT OSORIO
CHIPANA
Psicóloga

MC. LISBETH ROJAS
COSSIO
Médica

LIC. ELEONORA PACHAS
GUTIERREZ
Enfermera

Código del protocolo (Número-año): 020-2024

Versión/fecha del protocolo: 002 – 17/07/2024

Hoja de información al sujeto de Investigación (versión/fecha): v1, 17/07/2024

Título

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGO ERGONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL DEL CALLAO, 2024"

Investigadora:

Cruzado Cespedes, Curie Georgette

Candidata a Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud

Institución vinculada a la Investigadora:

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

El Comité de Ética en Investigación del Hospital San José, en su reunión de fecha 19/07/2024, tras la evaluación de la propuesta de la investigadora relativa al tema mencionado, y teniendo en consideración los siguientes aspectos:

1. Respeto de los principios de ética en investigación,
2. Interés científico y relevancia del estudio,
3. Grado de eventual perturbación a los pacientes y al funcionamiento del centro asistencial,
4. Beneficios para el paciente, la Institución y el país,
5. Consideraciones metodológicas del estudio.

El CIEI del Hospital emite un dictamen de **APROBACIÓN SIN MODIFICACIONES** del proyecto, en razón de lo cual el Comité de Ética en Investigación derivará el presente expediente a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación recomendando su autorización por el Titular de la Institución. Asimismo, la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación debe supervisar el cumplimiento de los plazos de desarrollo de la investigación.



Firmado digitalmente por AYUDANT
RAMOS Michael Ayudant FAU
2038048635: soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.07.2024 13:52:53 -08:00

Mag. Michael Ayudant Ramos
Presidente
Comité de Ética en Investigación
Hospital San José

Anexo 9. Otras evidencias

Cuestionario: "Clima Organizacional y Riesgo Ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao, 2024"

Bienvenido (a)

Le invito a participar en la investigación titulada **"Clima organizacional y riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao, 2024"**, cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y el riesgo ergonómico de los trabajadores de un hospital del Callao en el año 2024. Esta investigación viene siendo desarrollada en la Universidad César Vallejo del Campus Lima Norte para obtener el título de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Hospital San José del Callao.

Este cuestionario forma parte del recojo de información que se llevara a cabo para fines académicos. Se garantiza que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. **ES VOLUNTARIO Y ANÓNIMO.**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Curie Georgette Cruzado Cespedes al correo electrónico: curiecc2017@gmail.com.

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Marca temporal	Dirección de correo elect	¿Autorizo participar en la	1.- ¿La ubicación debajo	2.- ¿Puede situarse a la	3.- ¿Tiene dificultad para	4.- ¿La silla tiene cinco	5.- ¿El diseño de la silla	6.- ¿Es regulable la altur	7.- ¿Dispone de posapié	8.- ¿El respaldo de su si	9.- ¿Realiza movimiento	10.- ¿Tiene que cargar r
2	13/07/2024 8:11:21	saed.castilla@gmail.com	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO
3	13/07/2024 8:15:17	juliamorales@gmail.com	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO
4	13/07/2024 8:24:05	danyrosarioortega@gmail.com	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO
5	13/07/2024 8:42:45	katy16149@gmail.com	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI
6	13/07/2024 8:45:19	milymontes7@gmail.com	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO
7	13/07/2024 9:03:53	ngalor393@gmail.com	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO
8	13/07/2024 11:30:58	sayuntg14@gmail.com	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO
9	13/07/2024 16:00:05	carivero933@gmail.com	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI
10	13/07/2024 16:02:05	karia_92_1@gmail.com	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI
11	13/07/2024 16:05:29	carolinamunozb@gmail.com	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
12	13/07/2024 16:05:53	kevin.p.c.010@gmail.com	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO
13	13/07/2024 16:08:26	fannymaparidaz2@gmail.com	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO
14	13/07/2024 16:10:59	scaruz23@gmail.com	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO
15	13/07/2024 16:13:13	hellenpalaos127@gmail.com	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO
16	14/07/2024 10:16:26	jwaltercalderon@gmail.com	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI
17	14/07/2024 10:18:07	erivas_5@hotmail.com	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO
18	14/07/2024 10:21:27	lopez732@hotmail.com	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO
19	14/07/2024 10:23:47	mavargas1502@gmail.com	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO
20	14/07/2024 10:23:52	dantizadena@gmail.com	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO
21	14/07/2024 10:38:59	marisagumaran2229@gmail.com	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO
22	14/07/2024 10:46:11	lindachavez1801@gmail.com	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
23	14/07/2024 11:05:40	luscarrasoj27@gmail.com	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO
24	14/07/2024 11:10:37	yaneblv@gmail.com	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
25	14/07/2024 11:19:25	spann2394@gmail.com	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
26	14/07/2024 11:40:22	betsabellat@gmail.com	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO
27	14/07/2024 11:12:23	graciacolque@gmail.com	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO
28	14/07/2024 11:16:11	paullg2995@gmail.com	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO
29	14/07/2024 11:37:41	maluporta@gmail.com	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
30	14/07/2024 11:44:49	martha25011@hotmail.com	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO
31	14/07/2024 11:47:29	alaguilarcoha@gmail.com	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO
32	14/07/2024 11:55:35	eduardojvthpso01@hotmail.com	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
33	14/07/2024 11:55:37	mayled.zapana@gmail.com	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
34	14/07/2024 12:17:32	rubiss02@hotmail.com	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
35	14/07/2024 12:22:14	amthomu2904@gmail.com	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Marca temporal	Dirección de correo elect	Autorizo participar en la 1-	La ubicación debajo d 2-	Puede situarse a la 3-	Tiene dificultad par 4-	La silla tiene cinco 5-	El diseño de la silla 6-	Es regulable la altura 7-	Dispone de posapié 8-	El respaldo de su si 9-	Realiza movimiento 10-	Tiene que cargar r 11-
36	14/07/2024 12:30:17	lliana_cano29@hotmail.es	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
37	14/07/2024 12:52:33	mishel uchasar@ucsm	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI
38	14/07/2024 13:01:29	mgrograjocelto@gmail	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO
39	14/07/2024 13:41:52	luiscarra97@gmail	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO
40	14/07/2024 13:53:51	pvaray412@outlook	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO
41	15/07/2024 8:01:56	sharmely guisp@ucsm	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO
42	15/07/2024 10:36:17	lliana_cano29@hotmail	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO
43	15/07/2024 10:38:37	nicolefora052001@gm	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI
44	15/07/2024 10:41:38	fatimaejagandec14@gs	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
45	15/07/2024 10:43:19	ahliarionaccha@gmail	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
46	15/07/2024 10:44:31	lliana_cano29@hotmail	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI
47	15/07/2024 10:49:23	miaharamnez07@gmail	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
48	15/07/2024 10:47:01	dicomacobi@gmail	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
49	15/07/2024 10:48:29	nicolefora052001@gm	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI
50	15/07/2024 10:51:28	cavilio2021@gmail	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
51	15/07/2024 11:20:17	carlostorini@gmail	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
52	15/07/2024 12:02:41	rosalca_pamagran0@gmail	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
53	15/07/2024 12:07:25	cceavruhuacala@gmail	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
54	15/07/2024 12:15:23	sri_alcantara@hotmail	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO
55	15/07/2024 12:17:40	lieneusa@gmail	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO
56	15/07/2024 12:28:16	ivangarciam@hotmail	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI
57	15/07/2024 13:53:04	nicolefora1105@gmail	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO
58	15/07/2024 14:15:05	biomedicinas@gmail	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO
59	15/07/2024 15:32:56	jfm1968@hotmail	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI
60	15/07/2024 15:48:17	cargnet25@gmail	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI
61	15/07/2024 16:22:39	nuyayu_smyhu@hotmail	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO
62	15/07/2024 16:30:09	mirvartur24@gmail	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO
63	15/07/2024 16:31:54	cecilia19721@hotmail	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO
64	15/07/2024 16:32:08	mayvhu@gmail	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO
65	15/07/2024 16:32:33	gisele29@gmail	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO
66	15/07/2024 16:33:19	yusandimery@hotmail	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO
67	15/07/2024 16:34:48	clayth@gmail	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI
68	15/07/2024 16:35:24	malfamoraesbecera@gmail	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO
69	15/07/2024 16:38:05	ekiegante7791@hotmail	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Marca temporal	Dirección de correo elect	Autorizo participar en la 1-	La ubicación debajo d 2-	Puede situarse a la 3-	Tiene dificultad par 4-	La silla tiene cinco 5-	El diseño de la silla 6-	Es regulable la altura 7-	Dispone de posapié 8-	El respaldo de su si 9-	Realiza movimiento 10-	Tiene que cargar r 11-
70	15/07/2024 16:36:56	ebsterzejabe@gmail	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO
71	15/07/2024 16:37:03	jessus_177_9@hotmail	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO
72	15/07/2024 16:37:16	brigidato589@gmail	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI
73	15/07/2024 16:37:23	auroragm393@gmail	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI
74	15/07/2024 16:38:01	cynthia.soria@gmail	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI
75	15/07/2024 16:38:15	cathy138@hotmail	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
76	15/07/2024 16:38:20	psicologa.helenastete@gmail	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO
77	15/07/2024 16:39:09	Wroncoyc@unac.edu.pe	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO
78	15/07/2024 16:39:16	ludwigrodriguez@gmail	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
79	15/07/2024 16:43:05	lucytorae2790@gmail	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO
80	15/07/2024 16:44:25	becerrasanchezvazara22	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI
81	15/07/2024 16:45:36	kaubiam@unac.edu.pe	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO
82	15/07/2024 16:46:58	gmytr@gmail	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO
83	15/07/2024 16:47:01	margarita1234@gmail	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO
84	15/07/2024 16:49:21	mppandob@unac.edu	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
85	15/07/2024 16:54:28	mayraflorez_92@gmail	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
86	15/07/2024 16:56:07	martinvive1971@gmail	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI
87	15/07/2024 16:56:50	whalaya@hotmail	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI
88	15/07/2024 17:01:09	fraymendoza@gmail	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI
89	15/07/2024 17:03:49	soliaagular396@gmail	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
90	15/07/2024 17:04:59	jbefloda@unac.edu.pe	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
91	15/07/2024 17:07:32	202101344@unf.edu	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
92	15/07/2024 17:12:09	jordanzholo@gmail	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
93	16/07/2024 10:13:23	yaritzam26@gmail	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
94	16/07/2024 10:16:22	rubeng1907@gmail	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
95	16/07/2024 10:18:29	peretzta@gmail	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
96	16/07/2024 10:24:01	luz_camp17@gmail	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
97	16/07/2024 10:25:03	hidalvotoca@gmail	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI
98	16/07/2024 10:27:09	anticonca@unac.edu.pe	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
99	16/07/2024 10:28:03	passara_c@gmail	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO
100	16/07/2024 10:30:18	artuanel711@gmail	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI
101	16/07/2024 10:35:26	carmentm16@hotmail	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO
102	16/07/2024 10:36:50	gizcamudio@unac.edu	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO
103	16/07/2024 10:38:14	sharonrodr@gmail	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	Marca temporal	Dirección de correo elect	Autorizo participar en la 1-	La ubicación debajo d 2-	Puede situarse a la 3-	Tiene dificultad par 4-	La silla tiene cinco 5-	El diseño de la silla 6-	Es regulable la altura 7-	Dispone de posapié 8-	El respaldo de su si 9-	Realiza movimiento 10-	Tiene que cargar r 11-
104	16/07/2024 10:40:44	ceverategub@unac.edu	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO
105	16/07/2024 10:41:06	jordanzholo@unac.edu	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO
106	16/07/2024 10:55:25	forelemt24@gmail	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO
107	16/07/2024 10:58:49	amnyamosojas1@gmail	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI
108	16/07/2024 10:59:24	agfianandez@unac.edu	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO
109	16/07/2024 11:05:50	samroraancuz@gmail	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI
110	16/07/2024 11:05:50	jsarmientoconca@gmail	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO
111	16/07/2024 11:08:58	isabeltoranconca@gmail	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO
112	16/07/2024 11:10:19	exp030783@gmail	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI
113	16/07/2024 11:14:00	betal050@gmail	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI
114	16/07/2024 11:23:28	odonoredeg@unac.edu.pe	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO
115	16/07/2024 11:32:30	betweve_laga_20@gmail	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO
116	16/07/2024 11:36:35	marluznoyca@hotmail	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
117	16/07/2024 11:41:30	evvilloisada@gmail	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI
118	16/07/2024 12:06:16	awe_cespedes@hotmail	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO
119	16/07/2024 12:07:50	eribson_16@hotmail	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO
120	16/07/2024 12:07:39	cinthi_bofa@hotmail	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI
121	16/07/2024 12:07:45	yadire2034@gmail	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO
122	16/07/2024 12:13:50	ccasanchipazona@gmail	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI
123	16/07/2024 12:21:52	stefanyaleandra.sua@gmail	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO
124	16/07/2024 12:27:36	skajandronova_2014@gmail	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO
125	16/07/2024 12:36:09	zoliarch@outlook	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO
126	16/07/2024 12:36:21	btsma_magaly_aguliar@hotmail	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO
127	16/07/2024 12:44:35	at.rovana@gmail	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI
128	16/07/2024 12:45:09	jjvargasp@unac.edu.pe	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI
129	16/07/2024 12:46:01	issand@hotmail	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI
130	16/07/2024 12:47:02	karen.bernardo@gmail	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO
131	16/07/2024 12:47:24	christian132@hotmail	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI
132	16/07/2024 12:48:57	milfontusmaguilar@gmail	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
133	16/07/2024 12:49:21	cevalca@gmail	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI
134	16/07/2024 12:52:03	acnzp@yahoo.es	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO