



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Conocimiento Ergonómico y Estrés Laboral del Personal Sanitario durante
el Trabajo Remoto en Centros de Salud de Puente Piedra, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Silva Espinoza, Mayra Alelí (ORCID: 0000-0002-9766-9231)

ASESORA:

Dr. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (ORCID: 0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los servicios de salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

La siguiente investigación está dedicado a mi familia principalmente a mi madre por siempre estar ahí motivándome para buscar crecer en todo aspecto de mi vida por enseñarme a nunca dame por vencida y culminar con éxito esta meta que siempre fue de ambas.

Agradecimiento:

Iniciare agradeciendo a Dios y a mi padre que esta junto a él porque guían mis pasos y protegen a mi familia asiendo que logren superar la Covid19, a mi madre mujer luchadora que nunca se rindió siendo gran ejemplo para cada uno de sus hijos, a cada una de los centros de salud por darme las facilidades y permitirme desarrollar esta investigación en sus diferentes sedes apoyando y fomentando la investigación.

Índice de contenidos

| | Página. |
|--|----------------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Lista de tablas | v |
| Lista de gráficos | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| Realidad problemática | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| Trabajos previos | 4 |
| Teorías relacionadas al tema (Marco teórico) | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 13 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 15 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.5. Procedimientos | 19 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 21 |
| V. DISCUSIÓN | 31 |
| VI. CONCLUSIONES | 37 |
| VII. RECOMENDACIONES | 38 |
| REFERENCIAS | 39 |
| ANEXOS | |

Índice de Tablas

| | Página. |
|--|----------------|
| Tabla 1: Matriz operacional de la variable conocimiento ergonómico..... | 13 |
| Tabla 2: Matriz operacional de la variable estrés laboral..... | 14 |
| Tabla 3: Validez mediante Juicio de Expertos del cuestionario de conocimiento ergonómico..... | 17 |
| Tabla 4: Validez mediante Juicio de Expertos del cuestionario de estrés laboral..... | 18 |
| Tabla 5: Confiabilidad del cuestionario conocimiento ergonómico – KR-20..... | 18 |
| Tabla 6: Confiabilidad del cuestionario estrés laboral – Alfa de Cronbach..... | 18 |
| Tabla 7: Conocimiento ergonómico, por dimensiones, del personal sanitario..... | 21 |
| Tabla 8: Conocimiento ergonómico del personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima – 2021..... | 22 |
| Tabla 9: Estrés laboral, por dimensiones, del personal sanitario..... | 23 |
| Tabla 10: Estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021. | 25 |
| Tabla 11: Prueba de normalidad de los resultados del conocimiento ergonómico y del estrés laboral..... | 26 |
| Tabla 12: Relación entre el conocimiento ergonómico y el estrés laboral en el personal sanitario..... | 27 |
| Tabla 13: Relación entre la antropometría y biomecánica y el estrés laboral en el personal sanitario..... | 28 |
| Tabla 14: Relación entre el confort visual y el estrés laboral en el personal sanitario..... | 29 |
| Tabla 15: Relación entre el confort sonoro y el estrés laboral en el personal sanitario | 30 |
| Tabla 16: Relación entre el confort térmico y el estrés laboral en el personal sanitario..... | 31 |

Índice de Gráficos

| | Página. |
|---|----------------|
| Figura 1: Conocimiento ergonómico de la muestra por dimensiones | 22 |
| Figura 2: nivel de conocimiento ergonómico de la muestra | 23 |
| Figura 3: Estrés laboral de la muestra por dimensiones | 24 |
| Figura 4: Nivel de Estrés laboral en la muestra | 25 |

RESUMEN

La investigación que se realizó al personal de salud con trabajo remoto tenía como principal objetivo determinar cuál es el nivel de conocimiento ergonómico y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021. El tipo de estudio es básica pura, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo y correlacional que se dio por medio de la aplicación de 2 encuestas que se evaluaron solo una vez por ello es de corte transversal; el muestreo es de tipo no probabilístico censal, trabajando con un total de 40 trabajadores de salud que realizan trabajo remoto, la encuestas se llevaron a cabo de forma virtual, esta fueron validadas por juicio de expertos. La base de datos se procesó mediante el spss27, y para la contrastación de las hipótesis, de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad, aplicándose la prueba no paramétrico Rangos de Wilcoxon que tiene como intervalo de confiabilidad del 95%, con $p < 0,05$. Teniendo como resultado que el nivel de significancia de la prueba Rangos de Wilcoxon es significativo con el ($p < 0,05$). Por lo que se demuestra que existe relación moderada e inversa ($\rho = -0,658$) entre el conocimiento ergonómico y el estrés laboral en el personal sanitario.

Palabras clave: conocimiento ergonómico, estrés laboral, salud mental, trabajo remoto, centros de salud

ABSTRACT

The main objective of the research carried out on health personnel with remote work was to determine the level of ergonomic knowledge and work stress of health personnel during remote work in the health centers of Puente Piedra, 2021. The type of study It is pure basic, with a quantitative approach, of a non-experimental, descriptive and correlational design that was given through the application of 2 surveys that were evaluated only once, therefore it is cross-sectional; The sampling is of a non-probabilistic census type, working with a total of 40 health workers who perform remote work. The surveys were carried out virtually, and they were validated by expert judgment. The database was processed using the spss27, and for the contrasting of the hypotheses, according to the results of the normality test, applying the non-parametric Wilcoxon Ranges test that has a confidence interval of 95%, with $p < 0.05$. As a result, the significance level of the Wilcoxon Ranges test is significant with the ($p < 0.05$). Therefore, it is shown that there is a moderate and inverse relationship ($\rho = -0.658$) between ergonomic knowledge and work stress in health personnel.

Keywords: ergonomic knowledge, work stress, mental health, remote work, health centers

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día ante la problemática sanitaria que aqueja al mundo entero por la presencia del covid19, muchas organizaciones ya sean de salud o empresas dedicadas a diversos rubros han optado por hacer uso del trabajo remoto como nueva forma de seguir ejerciendo su labor, cuidando así la salud de sus trabajadores, evitando cualquier tipo de exposición y sobre todo acatando las normas dictadas por sus gobiernos; pero todo esto ha generado, que estos realicen sus trabajos en lugares incorrectos, debido a que la mayoría de ellos están en casa y buscan su comodidad, realizando su trabajo en diferentes lugares que muchas veces no son aptos para su cuerpo y mente.

Por ello siendo el personal de salud la primera línea de defensa ante la lucha contra la pandemia, nos hace darnos cuenta de su importancia, llevándonos a tener muchos cuestionamientos sobre aquellas afecciones que puedan estar alterando su bienestar y desempeño laboral. Actualmente Muchos de ellos se han visto en la necesidad de realizar trabajo remoto porque son población de riesgo, o debido a que su población de atención es vulnerable; tengamos también en cuenta que este tipo de trabajo es aun nuevo para muchos de ellos, generando que los trabajadores manifiesten estrés por las altas cargas laborales y la situación de encierro, manifestándose así algunas alteraciones por un mal uso de los ambientes y equipos de trabajo, llegando a generar tanto alteraciones musculoesqueléticas como alteraciones psicológicas como el estrés.

Sabiendo que el estrés es considerada una de las afecciones más importantes en la salud mental de los trabajadores sobre todo por el impacto que ha tenido el covid19 en ellos. (Huang et ál. 2020), mostro en un estudio que las enfermeras experimentaron mayor problema de ansiedad que los médicos con un 26,88% y un 14,29% respectivamente. En cuanto al estrés según el sexo fue mayor en las mujeres con un 44,30% y los hombres con un 36,91%. Por ellos se puede decir que tanto el estrés como la ansiedad están muy presentes en todo el personal sanitario que se encuentra luchando en estos momentos por la salud de toda la población y por lo tanto las entidades de salud deben reforzar las capacidades psicológicas del personal sanitario. Así también tenemos a (Oliveira et ál. 2021). En su estudio realizado a al personal asistencial en Brasil tuvo como objetivo encontrar los matices que se vinculan con su salud mental en el momentos de afrontar la

pandemia por el Covid-19. Se encontró la necesidad de tener una adecuada red de atención psicosocial que sirva como apoyo para el personal de la salud que lucha día con día en esta emergencia de sanidad. Además, se sabe que la salud mental es fundamental para un adecuado desempeño y merecen el debido valor como estudio y preocupación por parte de las autoridades sanitarias en Brasil, como también en el mundo entero. Las investigaciones internacionales y nacionales analizadas para la ejecución de este estudio nos dan cuenta de la variedad de investigación que hay con estas 2 variables, las cuales nunca han sido estudiadas como correlación. Preponderando que en el Perú, se han encontrado estudios en los que los niveles de estrés laboral son muy altos con un 83,3% de los profesionales de enfermería como nos dice (Carrasco et ál. 2020). Un 98% de colaboradores de una red de salud mostro estrés laboral en niveles medios y altos según (delgado et ál. 2020). Afectando significativamente en su desempeño laboral. Pero los estudios en relación al conocimiento ergonómico es muy escaso motivo por el que espero este estudio sirva para futuras investigaciones. Según la OIT 2020 nos dice que en lo que respecta a los problemas referidos a la salud y seguridad durante la realización del teletrabajo, se encuentran 2 desafíos muy relevantes como lo son afrontar los problemas psicosociales y la ergonomía durante ese tipo de trabajo. Por ello este estudio busca saber cuánto sabe el personal sanitario sobre la ergonomía y como esto puede tener relación con el estrés laboral durante el trabajo remoto, esto debido a que muchos de los que trabajan actualmente de manera remota en los centros de salud de Puente Piedra están manifestando episodios de estrés lo cual atribuyen al incremento de trabajo por eso queremos encontrar si hay otras cosas que pueden estar afectando también a su salud mental, para poder sugerir alguna solución ante estos problemas.

Esta investigación tiene como justificación teórica generar nuevos conocimientos sobre cuánto es el nivel de conocimientos ergonómicos, tanto como saber cuánto es el estrés laboral presentan los trabajadores sanitarios de los centros de salud de puente piedra durante la realización del trabajo remoto, motivando a futuros investigadores con estas alternativas de estudio, porque como sabemos estas variables no han sido estudiadas conjuntamente, siendo esta investigación un aporte, generando antecedentes de estudio para posibles cuestionamientos que se presenten en un futuro. En relación a la justificación

práctica este estudio contribuirá a que las instituciones puedan mejorar su gestión en salud pública, resaltando el área de trabajo de sus empleados, sus jornadas laborales, busquen nuevas formas en la que el personal pueda mejorar su desempeño en el trabajo y no se sientan estresados. Este estudio también contribuirá al desarrollo profesional del personal sanitario, evidenciándose mediante la adecuada atención, cuidado y seguimiento de sus pacientes, como también de sí misma. Por último su justificación metodológica sabiendo que ya existen estudios de las variables de manera individual, las cuales han servido de guía metodológica y para la creación de los instrumentos que se validaron debidamente previa aplicación, finalizando esta investigación podremos saber si este método fue el correcto para la investigación, con relación a la situación actual de nuestro país, dejando nuevas variables de estudio y preguntas que se volverán futuras investigaciones.

Por lo manifestado anteriormente, el problema general de este estudio es saber cuál es la relación entre el nivel de conocimiento ergonómico y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021; teniendo como objetivo general determinar cuál es el nivel de conocimiento ergonómico y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021; y de esa manera también se constituyeron los objetivos específicos cogiendo cada una de las dimensiones que forman parte de la variable conocimiento ergonómico como la Antropometría y biomecánica, el Confort visual, Confort sonoro y el Confort térmico relacionadas al estrés laboral en la población ya mencionada.

Tras plantearnos el problema nos generamos posibles respuestas, expuestas a través de las hipótesis entre ellas la hipótesis general que nos dice que existe relación directa entre el Conocimiento ergonómico y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021. Así mismo se plantearon las Hipótesis Específicas en relación con las dimensiones del conocimiento ergonómico, como la Antropometría y biomecánica, el Confort visual, Confort sonoro y el Confort térmico relacionadas al estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Validando el interés por el estudio de estas variables mostraremos los trabajos de investigación realizados previamente que han servido como base para la elección y sustentación de las variables conocimiento ergonómico y estrés laboral; evidenciando que aún son escasos los estudios en los que consideren la asociación de estas 2 variables, pero de manera independiente se encontraron estudios de cada una de ellas, sobre todo estudios relacionados al estrés laboral en las diferentes áreas de salud ya sean privadas o públicas.

Con relación a los antecedentes internacionales hallados durante la recolección de información para la investigación se encontraron las siguientes. En la que (Evanoff et ál. 2020) midió cuanta ansiedad, depresión, agotamiento laboral y estrés es más frecuente entre los profesores y personal un centro médico académico y universidad, realizando sus labores en tiempos de pandemia por SARS-CoV-2. Tuvo 5550 encuestados; encontraron que ha habido efectos negativos en la salud mental debido a la pandemia y el bienestar de los trabajadores se ha visto afectada en todo ámbito. Mitigar la exposición al COVID-19 y aumentar el apoyo de los supervisores son factores de riesgo modificables que pueden proteger la salud psíquica y el que todos los trabajadores se encuentren bien en todo el ámbito de su vida ya sea laboral y personal.

Por su parte, (Vidal et ál. 2020) realizó un estudio transversal a 644 médicos residentes para saber si se encontraba presencia de psicopatologías. Identifico que, entre los participantes, teniendo como resultado que 55.7% tuvo en algún momento un problema psiquiátrico. Otro que presenta mayor riesgo de padecer psicopatologías, intentos de suicidio y uso de sustancias lícitas son los residentes. Después de tener un tratamiento psiquiátrico los puntajes en las diferentes evaluaciones descendieron. Sabiendo que los periodos de residencia son muy difíciles y pueden influenciar al aumento de problemas psicopatológicos se deben intervenir preventivamente a los problemas de estrés laboral y brindar atención especializada a quien lo requiera.

Siguiendo esta línea (Arce et ál. 2020) realizaron el estudio con el objetivo de saber

qué tipo de relación que hay entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales observados en los empleados de una organización que trabajan con niños discapacitados. La muestra del estudio descriptivo correlacional fue de 35 trabajadores, para ello se realizó el llenado de un cuestionario perteneciente al ministerio de protección social de Colombia el cual estandariza a la variable estrés y factores de riesgo psicosociales durante el trabajo. Mostrando que hay un nivel muy elevado de estrés laboral en los trabajadores con un 31,4%, se encontró relación con la variable factores de riesgo psicosociales intralaborales. Por ello consideran importante la acción del programa de salud para reducir estas manifestaciones.

En cuanto al estudio de la variable conocimiento ergonómico no se encontraron exactamente con ese término pero estos estudios buscaron desarrollar el tema de la ergonomía como (Morales et ál. 2020). Que buscaron definir cuanto riesgo ergonómico y estrés laboral tienen los fisioterapeutas que están trabajando en un Hospital de paraguay. La investigación que realizo fue de tipo descriptiva con corte transversal, principalmente observacional, aplicando la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia tomando a 49 fisioterapeutas. Reporto que un 67% tiene riesgo y pero el 33% presenta riesgo ergonómico muy alto. En cuanto a la presencia del estrés se evidencio que el 78% los fisioterapeutas presentan niveles bajos. Similar a este (Adje et al. 2019). En su estudio tuvo como propósito analizar el nivel de conocimiento y la aplicación de estos principios ergonómicos para el manejo fisioterapéutico de pacientes en Nigeria. Aplico un diseño transversal y se muestreo a 360 fisioterapeutas. Respondiendo a un cuestionario dividido en 3 segmentos. Un 95.9% mostro tener gran conocimiento ergonómico para el manejo de pacientes y un 48,6% dijo aplicarlos. No se halló relación significativa entre las variables.

En el ámbito nacional, los estudios que hacen uso de estas variables son diversas de forma individual, sobre todo del estrés laboral, como la de (Delgado et ál. 2020), que busco determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Trujillo. Su modelo de estudio fue correlacional, y no experimental con un corte transversal y de enfoque mixto;

teniendo como muestra 98 colaboradores. Logrando como resultados que el 98% de estos manifestó niveles medio y alto de estrés laboral. Se halló correlación negativa y moderada entre estas dos variables. En otro estudio similar (Carrasco et al. 2020) busco estipular la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia COVID – 19. Un estudio de tipo transversal, correlacional y analítico con una muestra de 60 enfermeras. Hizo uso de dos cuestionarios de escala tipo Likert adecuados a la realidad de nuestro país. Se asumió un nivel de significancia $p < 0,05$. Hallando que hay correlación entre el factor ambiental y personal con la satisfacción laboral.

Por otro lado (León, 2020) busco saber si hay alguna relación entre el estilo de vida y el estrés laboral viendo si se relacionaban de alguna manera a través de su estudio de tipo descriptivo correlacional con corte transversal. 66 trabajadores del área quirúrgica del Hospital Virgen de la Puerta en Trujillo, fueron su muestra, los cuales respondiendo al cuestionario (PEPS-I) para la variable estilo de vida, y el cuestionario de estrés laboral, determinando que se encontró relación significativa e inversa entre las variables, al haberse hallado que $r_s = -0.692$ con $p = 1,2532E-10$.

Con respecto a la variable conocimiento ergonómico (Venegas, 2019), buscó saber cómo se relacionan el nivel de conocimiento sobre riesgos ergonómicos y los síntomas de trastornos músculo, esqueléticos. Siendo un estudio descriptivo correlacional, observacional, con corte transversal. Teniendo como muestra a 133 profesionales de la salud encuestados según criterios de selección. Resultando que un 57.9% tenía un nivel medio y un 27,1% un nivel bajo de conocimiento sobre el riesgo ergonómico. Concluyendo que se encontró grado de correlación entre las variables. En cuanto a (Rios, 2017), trabajo con los cirujanos dentistas de Ceres para buscar la relación entre el nivel de conocimiento postural ergonómico en el trabajo y la percepción de dolor anatómico. Con una investigación de tipo cuantitativo correlacional de naturaleza básica de corte transversal. Con muestreo no probabilístico teniendo como muestra final a 50 dentistas. Recolección de datos para ambas variables por medio de un cuestionario tipo escala de Likert. Para determinar la correlación se usó el estadístico Rho de Spearman, mostrando como

resultado un $p=0,648$ es decir no existe relación significativa entre ellas.

Continuando con las bases que sirvieron para dar soporte a este estudio, empecemos definiendo que es el conocimiento y este según (Ramírez et ál. 2009) es el acto intelectual, consciente y reflexivo que tiene todo ser humano para aprehender y conocer cada una de las características de las cosas con las que tiene algún tipo de contacto en algún momento de su existencia. Por otro lado (Kabachinski et ál. 2010) nos dice que este conocimiento puede ir desde una experiencia compleja y acumulada considerada conocimiento tácito, hasta una adquisición de conocimiento explícito organizado como lo es el conocimiento tecnológico. Ahora hablemos de la ergonomía de que sabemos no es una ciencia nueva por lo que Etimológicamente, se sabe que “ergonomía” proviene del griego “nomos”, igual a norma, y “ergo”, que es igual a trabajo, concluyendo que la ergonomía es una rama que se encarga de las cosas que rodean al trabajo, realizando y desarrollando el trabajo de una forma más correcta pensada y analizada según los requerimientos de cada individuo. Como una definición simple tenemos la de (Melo 2009) que nos dice que la ergonomía es el acoplamiento del medio al hombre. Por su parte (Human Engineering mencionado por Bestratén et ál 2008 p.14) nos dice que este es el medio por el cual se busca que las máquinas y el ser humano se relaciones de manera confortable, eficiente y más segura. La (OIT. 1992 p, 29.3) manifiesta que la ergonomía no solo evalúa los momentos pasivos del ambiente, sino busca fomentar un mejor uso de las habilidades del individuo a través de ventajas. (Mondelo et ál. 2013 p.7) define como una disciplina que se encarga de adaptar las áreas de trabajo a las particularidades físicas y psíquicas de las personas que han de ocupar dichos puestos. Así mismo (Benmoussa et ál. 2019) menciona que la ergonomía tiene un amplio campo de intervención que toma en cuenta las características, y limitaciones del trabajo mental y físico durante las interacciones hombre-máquina. Asimismo (Marques et ál. 2020) menciona dos objetivos generales de la ergonomía: el primero se refiere a las organizaciones y su desempeño en ella como eficiencia, productividad y calidad. El segundo objetivo está centrado principalmente en las personas por lo busca su seguridad, bienestar y comodidad. Los principios ergonómicos son esenciales y de gran relevancia, no solo con temas asociados a la seguridad y la

salud, sino también otros aspectos relacionados a la producción (López et ál. 2019).

En cuanto a las dimensiones tenemos a la Antropometría y biomecánica descrita por (Mondelo et ál. 2013 p.81) forma en la que los ergonomistas especialista diseñan sus sistemas a través de la incorporación de datos científicos de las capacidades del ser humano y por ello solo hacen uso de sus mediciones en posición estática o dinámica. Por otra parte (van den Boguers 2013) manifiesta que el saber de la biomecánica ayudara a evitar futuros problemas en la salud. Sabiendo que la biomecánica es según (Donskoi y Zatsiorski, 1988, p. 311 mencionado por Perdomo et ál 2019) “es la ciencia que estudia las leyes del movimiento en los seres vivos”. Dimensión Confort visual (Mondelo et ál. 2013 p.133) nos muestra que el los diseñadores lo toman en cuenta no solo para crear ambientes adecuados para la vista, ya que no solo es dar luz al lugar, sino el hecho que las personas puedan reconocer sin errores lo que ven, sin cansarse y en el tiempo. Confort sonoro (Mondelo et ál. 2013 p.171) el ruido no sólo puede generar problemas auditivos en la personas, sino que aparte de ello puede generar problemas psicológicos y fisiológicos en otra parte del cuerpo, teniendo como resultado insatisfacción e impedimento para realizar el trabajo. Confort térmico (Mondelo et ál. 2013 p.212) en el que se siente ambiente de trabajo confortable y acogedor siendo importante para sentirse cómoda y realizar los trabajos con la máxima eficacia. El conocimiento de estos puntos de la ergonomía son muy importantes para la prevención de problemas como nos lo muestra (Mulimani et ál. 2018) los trastornos musculo esquelético son muy frecuentes si no hay una buena ergonomía, respaldado por (Aaron et ál. 2021) y (Hulshof et ál. 2021) diciendo que los malos hábitos ergonómicos la falta de conocimiento ergonómico es decir la explosión contante a los factores de riesgo llegan en algún punta a afectar hasta en la vida de la persona.

La ergonomía durante la pandemia (Albolino et ál. 2020) nos dice que tras la aparición de la pandemia han surgido diferente problemas organizacionales, relacionados principalmente a la acción del ser humano y la ergonomía. Esto nos demuestra la importancia que tiene la ergonomía en la salud como modo de prevención, a enfermedades generados por el ambiente de trabajo, afectando su

desempeño y su vida en general. Como también nos lo menciona (catanzarita et ál. 2018) que recomienda se realicen capacitaciones en ergonómia quirúrgica a los cirujanos porque las alteraciones musculoesqueleticas puede truncar sus carreras profesionales. Eso hace vital la importancia de esta variable.

En cuanto la variable estrés laboral visto de forma histórica por (Bravo et ál. 1998 citado por Paris 2015 p.28) nos dicen que esta palabra se utilizó para referirse a problemas, dificultades o conflictos, pero estos cambiaron y se usaron para referirse a fuerzas, apremios o aprietos que repercutían en la persona, esto durante el siglo XIX. El estrés es un proceso que se manifiesta de muchas maneras en el cuerpo generando tanto cambios biológicos como psicológicos, y esto se da porque la exigencias del medio en el que nos desenvolvemos sobrepasan la capacidad de adaptación que tiene nuestro organismo para este tipo de situaciones generando que la persona pueda llegar a enfermar (Asociación española de especialistas en medicina del Trabajo 2016 p.9). Según (García, 2017 p.404). El estrés laboral es una respuesta psíquica que se manifiesta, a consecuencia de la relación e interacción entre los factores personales y organizacionales con el fin de adaptarse a los cambios. Por ello el estrés laboral también puede verse como algo positivo que sirve como activación para afrontar una determinada circunstancia. Según (Osorio et ál. 2017) se trata primordialmente de las características que tiene el hombre para ajustarse a las demandas externas, y las cualidades que tiene el organismo para no dejarse vencer. También podemos decir (Chiavenato 2015 p. 378) que esta manifestación se puede considerar como un problema, dado, como respuesta a determinados causas, como el incremento de la carga laboral, la mayor responsabilidad, la incertidumbre, entre otras cosas; por lo que todo esto puede generar alteraciones del equilibrio homeostático y fisiológico según (Obando et ál. 2017) que afectan directamente su desempeño laboral. Así mismo la (OMS 2004 p.5) nos dice que el tipo de desempeño que genera mayor estrés en el hombre es ese en el que las presiones y exigencias sobrepasan las capacidades y conocimientos con las que llega el profesional; esto debido al cambio constante y la evolución en la globalización, haciendo que aquel este continuamente capacitándose, generando el incremento del estrés así como se observa

actualmente según (Patlán, 2019) que nos manifiesta que en el mundo el estrés es considerada la segunda causa de problemas de salud en los trabajadores.

Por otro lado (Selye, 1936 citado por París 2015 p.30) manifiesta que el sujeto al pasar por un problema de estrés cursa por diversas etapas, primero la fase de alarma en la que el sujeto da una respuesta inmediata, la fase de resistencia es el control permanente de la situación estresante y por último la fase de agotamiento en la que el sujeto pierde todo control y aparecen los síntomas de alarma. Según (Wintarwati et ál. 2021) la forma de afrontar el estrés y motivar a los trabajadores de salud durante la pandemia es el apoyo familiar, pero sin olvidar que la óptima colaboración entre colegas, el empleo eficaz de medidas de prevención y una actitud positiva, también cumplen un rol importante en la disminución del estrés.

La Asociación española de especialistas en medicina del Trabajo (2016 p.18) nos habla de las dimensiones que fueron consideradas en esta investigación las cuales son funciones en el trabajo relacionados a lo que se tiene que realizar en el trabajo como por ejemplo tener grandes niveles de exigencia laboral; la organización del trabajo forma en como la entidad lleva a cabo la distribución de horarios y logro de objetivos; Relaciones laborales tiene puntos como la colaboración de los jefes inmediatos o compañeros, tipo de gerencia, reconocimiento en el desempeño de los trabajadores; el entorno y la tecnología se refiere al medio en el que se desarrolla el trabajo y las cosas que este presenta como el ruido, la humedad, etc. Socioeconómicos referido a la capacidad de la empresa para cubrir las condiciones económicas que requiere, el estado de la empresa, presión laboral, sobre carga laboral; la vida personal y laboral como es que se relacionan al grado de descuidar una por la otra. (Irfan et ál. 2020) y (Luceño et ál. 2020) nos recuerda que los profesionales de la salud siempre están sometidos a niveles de estrés altos, haciéndolos muy vulnerable a padecer otros problemas psicológicos como lo dice (Brito et ál. 2019); pero este se ve incrementado en gran medida en situaciones sorpresivas como lo es una pandemia ya que ellos son la primera línea de defensa, por ende, están expuestos a contagios constantemente. Y si a esto se le unen el distanciamiento social y el confinamiento sorpresivo; así como que una mayor población requiera de atención médica debido al incumplimiento de las normas dadas por el estado y las carencia de medidas de higiene adecuadas; según

(Monterrosa et al. 2020), Todo esto puede afectar significativamente, sobre todo al personal de la salud generando ansiedad, miedos y estrés deteriorando su salud mental, pero no solo de ellos sino que toda la población está expuesto a ello.

Tras la aplicación del teletrabajo como remplazo del trabajo presencial; teniendo en cuenta que este medio de trabajo ya venía creciendo gradualmente a lo largo de los años por el avance de la globalización y la tecnología; pero sin dudas la pandemia ha acelerado su crecimiento y forzado su adaptación más rápidamente, así los empleados tienen que continuar sus labores por medio del teletrabajo o trabajo remoto. Más aun en los actuales tiempos en el que nos enfrentamos a la pandemia de COVID-19, porque como nos manifiesta (ramaswamy et al. 2020) el teletrabajo ha sabido hallar su lado positivo demostrando ser un medio importante por donde se garantizó la continuidad operativa en muchos campos laborales incluida la salud, logrando que el usuario este satisfecho. Este medio de teletrabajo favorece a que los trabajadores tengan horarios más flexibles y toda la libertad para trabajar fuera del centro de trabajo, realizándolo en el lugar donde se sientan con mayor comodidad. Pero la (Organización Internacional del Trabajo, 2020) dijo que esto también puede desencadenar riesgos, los cuales son ya previsibles y por ello se debe estar preparado, como lo es la pandemia en la que el aislamiento y la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo generando problemas psicosociales. Por lo cual los trabajadores deben estar alertas a los signos del estrés, para actuar prontamente, realizar la relajación y acudir al especialista si requiere de una ayuda. (Ojeda, 2020)

El conocimiento del estrés laboral en el personal de la salud es especialmente importante porque estos tienen una relación muy directa con los usuarios, es decir puede afectar en la calidad de su atención, también pueden desarrollar problemas psicológicos adicionales como la ansiedad o la depresión que agravarían su condición de salud, peligrando sus puestos de trabajo, por ello las instituciones deben buscar formas de prevenir y afrontar esta enfermedad. Por ello se hace de vital importancia que en esta época de lucha contra el COVID – 19 se puedan crear programas en gestión de las emociones y conocimiento de riesgos para los trabajadores como nos lo recomienda (Pujadas et ál, 2020).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipos de investigación:

Tipo

La investigación que se realizó pertenece a un estudio básico puro, porque no pretende ingresar o modificar algo de su entorno de estudio es decir no aplicara nada práctico.

Diseño de investigación:

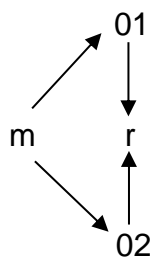
Este trabajo investigación hizo uso del diseño no experimental, descriptivo de corte transversal. Busco encontrar la relación que puede existir entre las variables conocimiento ergonómico y estrés laboral.

Enfoque

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, pues este ha utilizado la recolección de datos, la cual se analizará para comprobar una teoría es decir dar respuesta a la hipótesis. (Hernández et ál 2014 p.)

Nivel

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo primordial evaluar la relación existente entre las variables de estudio, para de ese modo saber si una variable, influye o cambia de alguna manera a la otra variable por ello se deduce que es de nivel correlacional.



En el que:

m = Personal sanitario

01 = Conocimiento ergonómico

02 = Estrés Laboral

r = Relación

3.2. Variables de estudio:

3.2.1. Variable 1. Conocimiento ergonómico

Definición conceptual

Conocimiento ergonómico: La Ergonomía, es una disciplina que puede considerarse de reciente aplicación en Europa como también a nivel mundial y este se encarga de adaptar y modificar las áreas de trabajo a las particularidades físicas y psíquicas de las personas que han de ocupar dichos puestos. (Mondelo et ál. 2013 p.7)

Definición Operacional

Cuestionario de conocimiento Ergonómico con 19 ítems para medir las siguientes dimensiones del conocimiento ergonómico: Antropometría y biomecánica, Confort visual, Confort sonoro y Confort térmico. Con 2 opciones de respuesta.

Tabla 1

Matriz operacional de la variable conocimiento ergonómico

| Dimensiones | indicadores | ítems | Escala e índices | Niveles y rangos |
|---|--|-------|---|---|
| Dimensión 1: Antropometría y biomecánica | Características físicas humanas Puesto de trabajo y adecuación Dimensiones estáticas y dinámicas | 1-5 | Ordinal | |
| Dimensión 2: Confort visual | Intensidad de la luz Calidad y distribución de la luz Iluminación | 5- 10 | Si no respuestas: correcto (1) incorrecto (0) | Bajo 1-8 Regular 9-13 Alto 14- 19 |
| Dimensión 3: Confort sonoro | Ruidos impredecibles Ruidos predecibles | 11-15 | | |
| Dimensión 4: Confort térmico | Estado de la temperatura Medio ambiente | 16-19 | | |

3.2.2. Variable 2. Estrés laboral

Definición conceptual

Estrés laboral: Es un proceso que se manifiesta de muchas maneras en el cuerpo

generando tanto cambios biológicos como psicológicos, y esto se da porque la exigencias del medio en el que nos desenvolvemos sobrepasan la capacidad de adaptación que tiene nuestro organismo para este tipo de situaciones generando que la persona pueda llegar a enfermar. Asociación española de especialistas en medicina del Trabajo (2016 p.9)

Definición Operacional

Cuestionario de estrés laboral de 27 ítems para medir las siguientes dimensiones del estrés laboral: Funciones en el trabajo, Organización del trabajo, Relaciones laborales, Entorno y la tecnología, Factores socioeconómicos y por último vida personal y laboral. Valorada por medio de una escala tipo Likert con 4 niveles de respuesta, (4) Siempre, (3) Frecuentemente, (2) Casi nunca, (1) Nunca.

Tabla 2

Matriz operacional de la variable estrés laboral

| Dimensiones | Indicadores | ítems | Escala e índices | Niveles y rangos |
|--|---|-------|--|--|
| Dimensión 1: Funciones en el trabajo | Gran nivel de exigencia Monotonía División de las funciones Falta de autonomía | 1-4 | | |
| Dimensión 2: Organización del trabajo | Falta de control de la distribución de las tareas Horarios inesperados Inestabilidad en los contratos Mala organización del trabajo | 5-8 | Escala Ordinal | |
| Dimensión 3: Relaciones laborales | Poca colaboración liderazgo inadecuado Falta de reconocimiento Mala relación | 9-12 | Siempre (4) Frecuentemente (3) Casi nunca (2) Nunca (1) | Alto: [81- 108] Moderado: [54 – 80] Bajo: [27 – 53] |
| Dimensión 4: Entorno y la tecnología | Ambiente de trabajo incomodo Condiciones poco higiénicas | 13-18 | | |
| Dimensión 5: Factores socioeconómicos | Incertidumbre Exigencia laboral Sobrecarga de trabajo Presión por parte de los jefes | 19-23 | | |
| Dimensión 6: vida personal y laboral | Dedicar todo el tiempo al trabajo No descansar Falta de apoyo en el trabajo con respecto a problemas familiares Descuido de la vida personal | 24-27 | | |

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población.

Es el conjunto de individuos que comparten características afines o similares, que son sometidos a la investigación y en los cuales se hace una inferencia (Henandez et ál. 2014).

El estudio estuvo conformado por todo el personal sanitario que se encontraba trabajando de forma remota, en modalidad virtual o por teletrabajo en los centros de salud de comas durante el año 2021.

Criterios de inclusión

- Personal sanitario que laboran de manera remota en los centros de salud de comas.
- Personal sanitario que firmen el consentimiento informado como señal de aprobación a la participación.
- Personas que no tengan ninguna enfermedad psiquiátrica previa.

Criterios de exclusión

- Personal sanitario que tenga alguna discapacidad mental que le impida participar en el estudio.
- Personal sanitario que rechacen participar del estudio.
- Personal que recién se haya incorporado al centro de salud

La muestra

Representa una parte de toda la población de estudio la cual es seleccionada para ser parte de un estudio investigación, del cual se tomarán los resultados y se generalizara para dicha población. Por lo que se consideró la toda la población.

Muestreo: Para este estudio el muestreo es no probabilístico censal, sabiendo que estas muestras como nos lo dice (Muñoz Rocha 2015 p.171) no se dan por un desarrollo estadístico o aplicación de alguna fórmula, sino según lo que requiera el investigador es por ello que debido a que no hay la cantidad suficiente de personal que esté realizando este tipo de trabajo en los centros de nuestra investigación se eligió este tipo de muestreo.

Unidad de análisis: Estuvo conformada por 40 trabajadores de salud que realizaron trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, durante el 2021, que fueron evaluados respecto al conocimiento ergonómico y el estrés laboral, presentó una edad promedio de 38,28 años, con una desviación estándar de $\pm 11,57$ años y un rango de edad que iba desde los 25 hasta los 68 años. Siendo en su mayoría del sexo femenino con un 65,0% de la muestra y del sexo masculino fue el 35,0%.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.3.1. Técnica de recolección de datos.

La técnica que se utilizó en este estudio es la encuesta. Contando de dos cuestionarios que medirán cada una de las variables de estudio, estos fueron resueltos de manera virtual e individualmente.

3.3.2. Instrumentos:

En este estudio se utilizó un Cuestionario de conocimiento ergonómico. La cual consta de 19 ítems y 4 dimensiones: Antropometría y biomecánica, Confort visual, Confort sonoro y Confort térmico cada una con (5 ítems) a excepción de la última que tiene 4 ítems, con 2 alternativas de respuesta sí o no de las cuales solo una es la correcta, escala correcta 1 e incorrecto 0, interpretándose como Bajo (1-8), Regular (9-13), Alto (14- 19).

Ficha técnica del instrumento para medir conocimiento ergonómico.

Nombre del instrumento: Cuestionario de conocimiento ergonómico

Autor: Mayra Alelí Silva Espinoza

Lugar: Lima

Fecha: Mayo – julio del 2021

Objetivo: Determinar el nivel de conocimiento postural ergonómico en trabajo remoto

Tiempo: 10 min

Evidencia de validez: Por juicio de expertos

Evidencia de confiabilidad: KR-20

Para medir el estrés laboral se aplicó el cuestionario de estrés laboral, constando de 27 ítems, con una escala de respuesta de 4 niveles, consta de 6 dimensiones entre las cuales tenemos a: Funciones en el trabajo, Organización del trabajo, Relaciones laborales, Entorno y la tecnología, Factores socioeconómicos y por último vida personal y laboral cada una con, el puntaje mínimo es 0 y el máximo de 108, a mayor puntuación mayor nivel de estrés laboral.

Ficha técnica del instrumento para medir el estrés laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario de estrés laboral

Autor: Mayra Alelí Silva Espinoza

Lugar: Lima

Fecha: Mayo – julio del 2021

Objetivo: Medir el estrés laboral en profesionales de la salud que realiza trabajo remoto.

Tiempo: 15 min

Evidencia de validez: Por juicio de expertos

Evidencia de confiabilidad: Alfa de Crombach

3.3.3. Validez y confiabilidad:

Validez de instrumentos

La validez se da cuando el instrumento a usar mide aquello para lo que está hecho (Bernal César A. 2010 p. 247). Por ello estos cuestionarios se validaron por juicio de expertos, encontrándose pertinencia, relevancia y claridad en cada uno de los ítems utilizados. Dando como resultado la aplicabilidad de este cuestionario para el personal sanitario y la medición de las variables conocimiento ergonómico y estrés laboral. Tal como se observa en las tablas 3 y 4

Tabla 3

Validez mediante Juicio de Expertos del cuestionario de conocimiento ergonómico

| Experto validador | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Calificación |
|-------------------------------|-------------|------------|----------|--------------|
| Mg. Cris Yelina Gutarra Yauri | Si | Si | Si | Aplicable |
| Mg. Johnny Tonder Enriquez | Si | Si | Si | Aplicable |
| Mg. Hugo Javier Cerdán Cueva | Si | Si | Si | Aplicable |

Tabla 4*Validez mediante Juicio de Expertos del cuestionario de estrés laboral*

| Experto validador | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Calificación |
|-------------------------------|-------------|------------|----------|--------------|
| Mg. Cris Yelina Gutarra Yauri | Si | Si | Si | Aplicable |
| Mg. Johnny Tonder Enriquez | Si | Si | Si | Aplicable |
| Mg. Hugo Javier Cerdán | Si | Si | Si | Aplicable |

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad se da cuando al evaluar en diferentes momentos a la misma persona sus respuestas no varían obteniendo el mismo puntaje (Bernal César A. 2010 p. 247). Por ello se realizó la prueba piloto a 20 personas con las características de la muestra. Utilizándose la prueba KR20 para el conocimiento ergonómico por contar con 2 opciones de respuesta (Tabla 5) y la prueba del alfa de cronbach para la variable estrés laboral por contar con 4 alternativas de respuesta (Tabla 6).

Tabla 5*Confiabilidad del cuestionario conocimiento ergonómico – KR-20*

| KR-20 | KR-20 basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|--------------|--|----------------|
| 0,783 | 0,794 | 19 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6*Confiabilidad del cuestionario estrés laboral – Alfa de Cronbach*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0,944 | 0,943 | 27 |

Fuente: Elaboración propia

Obteniendo, 0,783 a través de la KR-20 para la variable conocimiento ergonómico, y 0.944 a través del alfa de cronbach para la variable estrés laboral, diferentes pruebas por las características ya mencionadas, observándose que ambas superan el valor de 0,7 considerado valor mínimo de significancia para confiabilidad. Por consiguiente se concluyendo que ambos instrumentos son confiables para la aplicación en este estudio.

3.4. Procedimiento

Para efectuar el presente estudio se tramito los permisos requeridos a los representantes de los centros de salud de puente piedra. Para ello se brindó la solicitud y la carta de aprobación de proyecto de tesis a cada cede. Dados los permisos continuamos con la recolección de datos, a través del envío de un correo a los trabajadores remotos, anexando una breve presentación del estudio, junto a este correo se adjuntó el consentimiento informado para que sea firmado por los que estén de acuerdo en participar el cual hicieron llegar mediante correo, también se adjuntó el link de los cuestionarios para que estos sean llenados según las indicaciones brindadas por el investigador, recalcando que sus respuestas sean lo más honestos. La duración de la recolección de datos duro un par de semanas, procediéndose al análisis y presentación de los resultados, finalizando con las conclusiones y las recomendaciones.

3.5. Método de Análisis de Datos:

Estos datos fueron evaluados haciendo uso del software SPSS versión 27. Se establecerán medidas de dispersión y tendencia central. Para un mejor análisis de la base de datos, los cuales mostraron los resultados, se emplearon tablas de frecuencia que describieron a cada una de las variables, las dimensiones y la relación de estas con la segunda variable. Por ello primero se aplicó la prueba de normalidad de los datos obtenidos a cada una de las variables, utilizándose la prueba de Shapiro Wilk. Demostrándose que no hay normalidad, debiendo hacer uso de la prueba estadística Rangos de Wilcoxon para la verificación de hipótesis. Que tiene un intervalo de confianza del 95%; tomando como significativos aquellos valores donde $p < 0,05$.

3.6. Aspectos éticos:

Es importante recalcar que esta investigación se aplicó contando con la autorización correspondiente de los centros de salud. Y que los trabajadores de salud accederán a participar en este estudio de manera libre y voluntaria manifestado a través de la firma de un consentimiento informado; recalcando que la información otorgada por los trabajadores de salud no será divulgada por la responsable de la investigación sin previo consentimiento, tampoco se alterará por ningún motivo los resultados.

El estudio no cuenta con problemas éticos ya que es un estudio de nivel descriptivo correlacional, de modo que solo se tiene contacto con la unidad de estudio una sola vez para el llenado de cuestionario y hasta eso hoy en día se hace a través de la tecnología, que lo no tendrá ningún efecto negativo en el participante. Además, todos los trabajadores tendrán conocimiento del objetivo del estudio previa aplicación de cualquier cuestionario.

Por último, buscando evitar algún atentado contra los principios éticos para una investigación, este estudio pasara por una revisión por medio del sistema informático turnitin.

VIII. RESULTADOS

Recolectados los datos a través de los instrumentos, se realizó el procesamiento y análisis correspondiente, cuyos resultados se presentan a continuación.

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 7

Conocimiento ergonómico, por dimensiones, del personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

| | Antropometría y biomecánica | | Confort visual | | Confort sonoro | | Confort térmico | |
|------|-----------------------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|-----------------|-------|
| | Fr | % | Fr | % | Fr | % | Fr | % |
| Si | 38 | 95,0 | 39 | 97,5 | 37 | 92,5% | 37 | 92,5% |
| No | 2 | 5,0 | 1 | 2,5% | 3 | 7,5% | 3 | 7,5% |
| Tota | 40 | 100,0 | 40 | 100,0 | 40 | 100,0 | 40 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 se presenta los resultados obtenidos por la muestra en las dimensiones de la variable conocimiento ergonómico. Respecto a la antropometría y biomecánica, el 95,0% del personal sanitario si tiene conocimiento de esta dimensión (características físicas humanas, puesto de trabajo y adecuación y, dimensiones estáticas y dinámicas) mientras que el 5,0% no tiene conocimiento. Con relación a la dimensión confort visual, el 97,5% si tiene conocimiento de esta dimensión (intensidad de la luz, calidad y distribución de la luz y de la iluminación) mientras que el 2,5% no tiene conocimiento. El 92,5% si tiene conocimiento de la dimensión confort sonoro (ruidos impredecibles y predecibles) mientras que el 7,5% no tiene conocimiento. El 92,5% si tiene conocimiento de la dimensión confort térmico (estado de la temperatura y del medio ambiente) mientras que el 7,5% no tiene conocimiento.

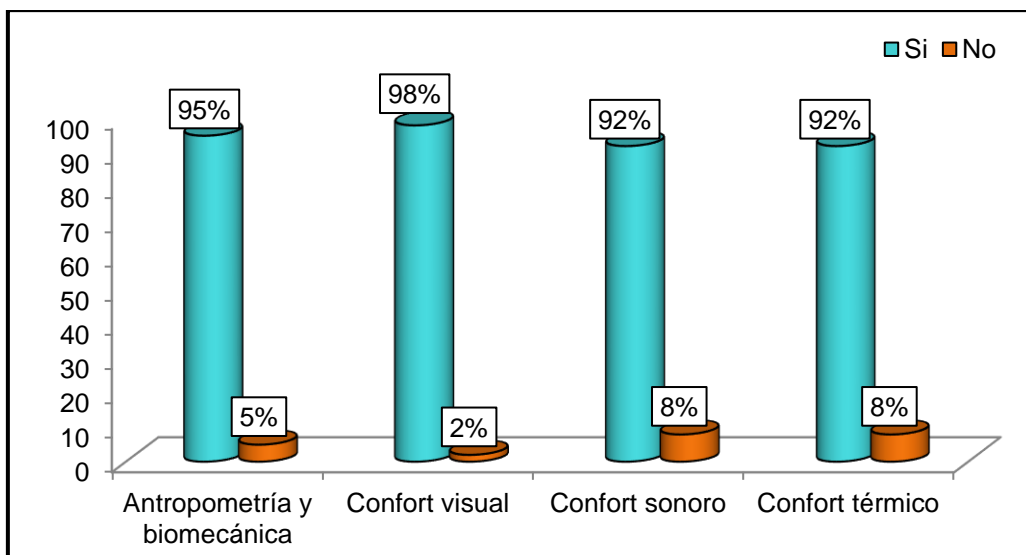


Figura 1: Conocimiento ergonómico de la muestra por dimensiones

Tabla 8

Conocimiento ergonómico del personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

| | Conocimiento ergonómico de la muestra | |
|---------|---------------------------------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Alto | 30 | 75,0% |
| Regular | 9 | 22,5% |
| Bajo | 1 | 2,5% |
| Total | 40 | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 se presenta los resultados obtenidos por la muestra respecto de la variable conocimiento ergonómico. El 75,0% del personal sanitario presentaron un alto conocimiento ergonómico; el 22,5% presentaron un conocimiento ergonómico regular y solo el 2,5% del personal sanitario presentaron un conocimiento ergonómico bajo.

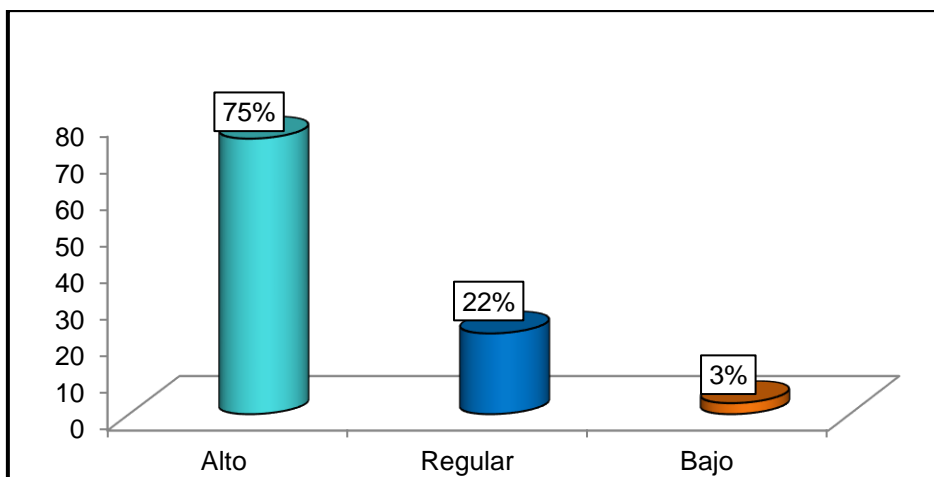


Figura 2: nivel de conocimiento ergonómico de la muestra

Tabla 9

Estrés laboral, por dimensiones, del personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

| | Funciones en el trabajo | | Organización del trabajo | | Relaciones laborales | |
|---------------|-------------------------|-------|--------------------------|-------|-------------------------|-------|
| | Fr | % | Fr | % | Fr | % |
| Nunca | 2 | 5,0% | 4 | 10,0% | 1 | 2,5% |
| Casi nunca | 8 | 20,0 | 14 | 35,0% | 18 | 45,0% |
| Frecuentement | 26 | 65,0% | 16 | 40,0% | 19 | 47,5% |
| Siempre | 4 | 10,0% | 6 | 15,0% | 2 | 5,0% |
| Total | 40 | 100,0 | 40 | 100,0 | 40 | 100,0 |
| | Entorno y tecnología | | Factores socioeconómicos | | Vida personal y laboral | |
| | Fr | % | Fr | % | Fr | % |
| Nunca | 1 | 2,5% | 3 | 7,5% | - | - |
| Casi nunca | 23 | 57,5 | 13 | 32,5 | 20 | 50,0% |
| Frecuentement | 16 | 40,0% | 16 | 40,0% | 20 | 50,0% |
| Siempre | - | - | 8 | 20,0% | - | - |
| Total | 40 | 100,0 | 40 | 100,0 | 40 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

La tabla 9 muestra los resultados obtenidos en las dimensiones de la variable estrés laboral. Se observa que la dimensión funciones en el trabajo, es la que frecuentemente genera un mayor estrés al personal sanitario con el 65,0%. Las dimensiones relaciones laborales y la vida personal y laboral les genera frecuentemente, con un 47,5% y 50,0%, estrés. Asimismo, el 40,0% del personal sanitario frecuentemente se ve estresado por las dimensiones de organización del trabajo y por factores socioeconómicos. Sin embargo, el 57,5% del personal sanitario casi nunca se estresa debido a la dimensión entorno y tecnología.

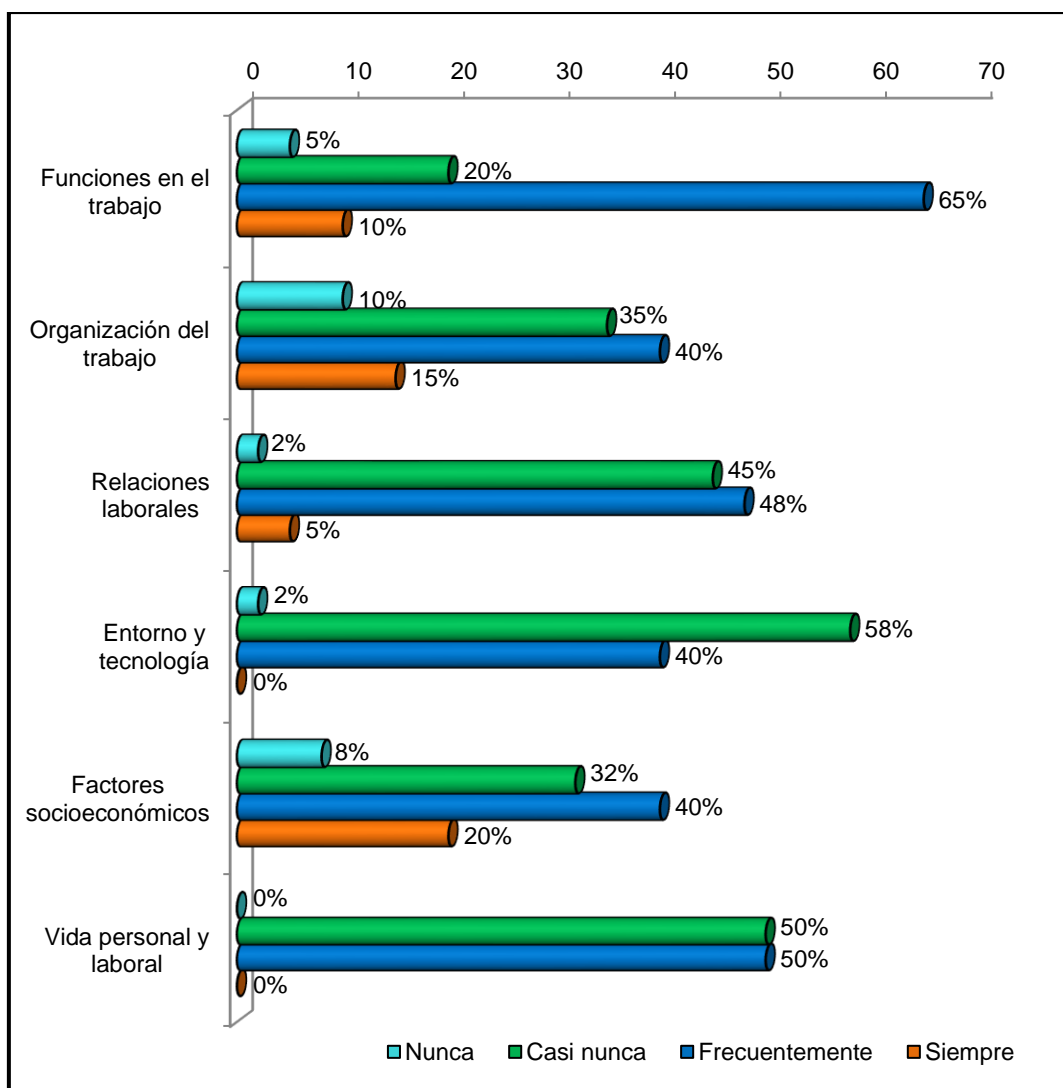


Figura 3: Estrés laboral de la muestra por dimensiones

Tabla 10

Estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

| | Estrés laboral de la muestra | |
|----------|------------------------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Bajo | 6 | 15,0% |
| Moderado | 28 | 70,0% |
| Alto | 6 | 15,0% |
| Total | 40 | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 se presenta los resultados obtenidos por la muestra respecto de la variable estrés laboral. El 15,0% del personal sanitario presentaron un nivel de estrés laboral bajo; el 70,0% del personal sanitario presentaron un nivel de estrés laboral moderado y el 15,0% del personal sanitario presentaron un nivel de estrés laboral alto. Se observa que la mayor parte del personal sanitario presentó estrés laboral moderado.

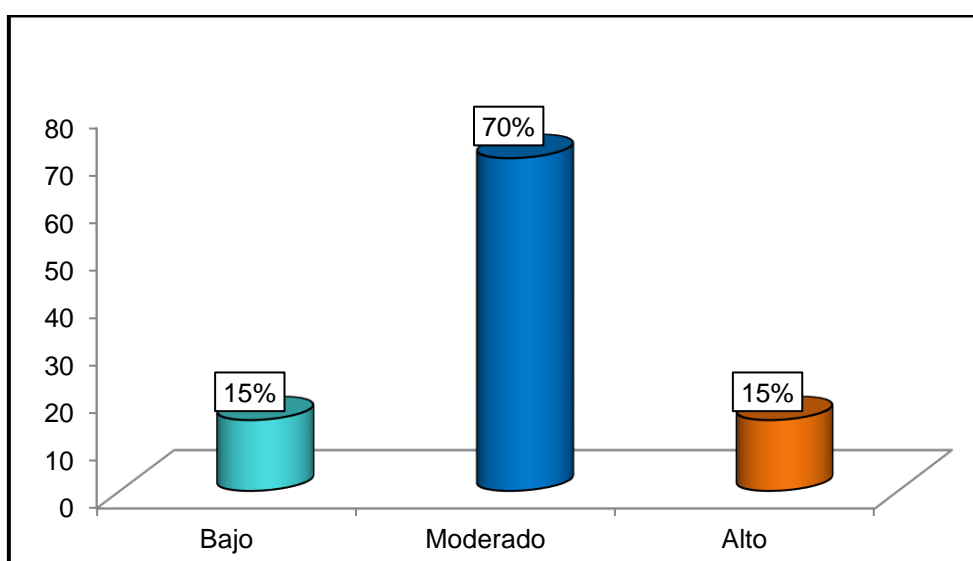


Figura 4: Nivel de Estrés laboral en la muestra

Tabla 11

Prueba de normalidad de los resultados del conocimiento ergonómico y del estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

| | Prueba de Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|------------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Conocimiento ergonómico | 0,902 | 40 | 0,002 |
| Estrés laboral | 0,906 | 40 | 0,003 |

Fuente: Elaboración propia

La tabla 11 presenta los resultados obtenidos en la prueba de Shapiro-Willk, para establecer la normalidad de la distribución de los datos obtenidos, en la evaluación del conocimiento ergonómico y del estrés laboral de la muestra. Se puede observar que la distribución de los datos, de ambas variables no tienen distribución normal ($p < 0,05$). En consecuencia, para establecer si existe relación entre dichas variables, se utilizará la prueba estadística Rangos de Wilcoxon.

4.2. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de las hipótesis, de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad, se utilizó el estadístico de prueba no paramétrico Rangos de Wilcoxon con un intervalo de confianza del 95% y un nivel de significancia de $p < 0,05$ mediante el reporte del Software IBM SPSS Statistics versión 27. Asimismo, la regla de decisión de la prueba fue de rechazar la H_0 para $p < 0,05$ y aceptar la H_a .

4.2.1. Prueba de la Hipótesis General de investigación

Ho: No existe relación entre conocimiento ergonómico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Ha: Si existe relación entre conocimiento ergonómico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Tabla 12

Relación entre el conocimiento ergonómico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

| | | | Conocimiento ergonómico | Estrés laboral |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Conocimiento ergonómico | Coeficiente de correlación | 1,000 | -0,658** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 40 | 40 |
| | Estrés laboral | Coeficiente de correlación | -0,658** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 40 | 40 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística

En la tabla 12 se observa que el nivel de significancia de la prueba Rangos de Wilcoxon es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir que existe relación moderada e inversa ($\rho = -0,658$) entre el conocimiento ergonómico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

4.2.2. Prueba de las hipótesis específicas de investigación

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la antropometría y biomecánica y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Ha: Si existe relación entre la antropometría y biomecánica y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Tabla 13

Relación entre la antropometría y biomecánica y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

| | | Antropometría y biomecánica | Estrés laboral | |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Antropometría y biomecánica | Coeficiente de correlación | 1,000 | -0,692** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 40 | 40 |
| Estrés laboral | | Coeficiente de correlación | -0,692** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 40 | 40 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística

En la tabla 13 se observa que el nivel de significancia de la prueba Rangos de Wilcoxon es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir que existe relación moderada e inversa ($\rho = -0,692$) entre la antropometría y biomecánica y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima

- 2021.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el confort visual y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Ha: Si existe relación entre el confort visual y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Tabla 14

Relación entre el confort visual y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

| | | Confort visual | Estrés laboral |
|-----------------|----------------|----------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Confort visual | 1,000 | -0,677** |
| | | . | 0,000 |
| | N | 40 | 40 |
| Estrés laboral | Confort visual | -0,677** | 1,000 |
| | | 0,000 | . |
| | N | 40 | 40 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística

En la tabla 14 se observa que el nivel de significancia de la prueba Rangos de Wilcoxon es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir que existe relación moderada e inversa ($\rho = -0,677$) entre el confort visual y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el confort sonoro y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Ha: Si existe relación entre el confort sonoro y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Tabla 15

Relación entre el confort sonoro y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

| | | | Confort sonoro | Estrés laboral |
|-----------------|----------------|----------------------------|----------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Confort sonoro | Coeficiente de correlación | 1,000 | -0,140** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,389 |
| | | N | 40 | 40 |
| | Estrés laboral | Coeficiente de correlación | -0,140** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,389 | . |
| | | N | 40 | 40 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística

En la tabla 15 se observa que el nivel de significancia de la prueba Rangos de Wilcoxon no es significativo ($p > 0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir que no existe relación entre el confort sonoro y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre el confort térmico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Ha: Si existe relación entre el confort térmico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Tabla 16

Relación entre el confort térmico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

| | | Confort térmico | Estrés laboral |
|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Confort térmico | 1,000 | -0,530** |
| | Sig. (bilateral) | . | 0,006 |
| | N | 40 | 40 |
| Estrés laboral | Confort térmico | -0,530** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,006 | . |
| | N | 40 | 40 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística

En la tabla 16 se evidencia que el nivel de significancia de la prueba Rangos de Wilcoxon es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir que existe relación moderada e inversa ($\rho = -0,530$) entre el confort térmico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

IX. DISCUSIÓN

Tras la obtención de los resultados procederemos a presentar las discusiones del estudio, iniciando con la constatación de los resultados obtenidos de la recolección de datos, comparándolo con cada uno de los antecedentes hallados para fundamentar esta investigación.

Según los datos recolectados a través de los cuestionarios aplicados a los profesionales sanitarios, que realizaron trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, la discusión dará inicio, con el análisis de la hipótesis general, que busca determinar la relación entre la variable conocimiento ergonómico y la variable estrés laboral definido por el Rango de Wilcoxon, hallando $p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0.658, aceptando la hipótesis alterna; concluyendo si existe relación moderada e inversa entre las dos variables de estudio. Esto nos hace deducir que el conocimiento ergonómico es importante para la prevención o manejo del estrés laboral, más aun en la actual coyuntura en la que se encuentra nuestro país, en el que ha llevado a muchos trabajadores a realizar sus labores desde el confinamiento, por ello sabiendo que cuidados ergonómicos tener, al realizar el trabajo en casa reduciremos la cantidad de estrés que nos genera tanto el confinamiento; como el trabajo mismo, que ha llevado a los trabajadores a tener mayores horas laborales, sobre carga, exigencias, hasta llegar al descuido de su vida personal y familiar.

Con respecto al conocimiento ergonómico en el personal sanitario que labora de forma remota en los centros de salud de Puente Piedra, los resultados encontrados nos dicen que el 75,0% del personal sanitario presentan un alto nivel de conocimiento ergonómico esto quiere decir que el personal se encuentra en la capacidad de adecuar sus puestos de trabajo según lo necesiten para poder prevenir futuras lesiones musculoesqueléticas, sensoriales y psicológicas. Pero muchos de estos no lo aplican en su vida diaria, ni laboral, haciendo que se den las complicaciones y riesgos en su vida laboral y social.

Según otros resultados obtenidos de los diversos estudios revisados y tomados

como antecedentes podemos decir que para (Adje et ál. 2019) el nivel de conocimiento de los riesgos ergonómicos de los fisioterapeutas en Nigeria fue un (95,9%) es decir un alto conocimiento pero solo el 48,6% dijo practicarlos. Por ello como dice (Morales et ál. 2019) el personal fisioterapéutico es el que tiene mayor riesgo ergonómico que lo puede llevar a tener mayores problema físicos principalmente. También en los resultados obtenidos por (Rios, 2017) muestra que lo cirujanos dentistas que laboran en Ceres, tiene un nivel medio con 74% de conocimiento sobre posturas ergonómicas. Igualmente (Venegas, 2019) muestra que el personal sanitario tuvo un nivel de conocimiento de riesgo ergonómico medio que registró 57.9% de conocimiento y bajo con un 27.1%.

Por estos estudios revisados podemos decir aunque los conocimientos estén presentes no son aplicados correctamente, ya sea por falta de materiales o por desgano del personal, por ello se cree importante la acción inmediata de los superiores para evitar futuras lesiones que puedan llegar a impedir el ejercicio de sus labores.

Respecto al estrés laboral que presenta el personal sanitario que labora de forma remota en los centros de salud de Puente Piedra, nos muestra que un 70% presenta estrés moderado y un 15.0% estrés alto y bajo, siendo la dimensión funciones en el trabajo el que frecuentemente genera mayor estrés al personal sanitario con un 65.0%, evidenciando que la causa del estrés laboral en el personal sanitario está muy ligado a la modalidad del trabajo que ha sobrecargado sus labores, no limitándose a un solo horario, el incremento de las exigencias y la dificultad de adaptarse para realizar el trabajo, en una forma que no era muy aplicada sobre todo en el área de salud. Todo esto conlleva al estrés en el personal sanitario que de seguro seguirá en aumento si no se hace algo para regularlo de alguna manera, y mientras continúe la lucha contra la covid19. Esto fue estudiado por (Carrasco et ál. 2020) quien hallo que el estrés de nivel medio, se dio sobre todo por los estresores laborales con un 83.3%, seguido por las ambientales con un 63,3; terminando con los estresores personales con el 51.7%, de los profesionales enfermeros que están luchando contra la covid19. Igualmente (León, 2020) encontró que un 72,7% del personal de enfermería en tiempos de covid19 presento

nivel medio de estrés laboral; todo esto nos hace reflexionar de que es lo que está haciendo realmente el estado y los centros de salud privados por sus trabajadores sanitarios, que actualmente se encuentran trabajando como primera línea de ayuda sanitaria para controlar las complicaciones de esta enfermedad, luchando contra la covid19 como en estos dos estudios mencionados recientemente, peor aunque hacen por los trabajadores que se encuentran laborando desde el hogar donde la supervisión y protección de sus empleadores no llega adecuadamente. He ahí la preocupación de realizar este estudio.

Así como también nos muestra (Delgado 2019) quien realizó una investigación que busco saber la relación existente entre la variable estrés y el desempeño laboral del personal de salud, hallando que el 98% del personal mostro niveles altos y medios de estrés laboral. Concluyendo a través del coeficiente Rho de Spearman que se hayo una correlación negativa y moderada entre estas variables. Por su parte (Arce 2020) manifiesta que el 31,4% de los trabajadores que evaluó en su estudio, tiene un nivel alto de estrés laboral, difiere que identifico asociación positiva entre las variables factores de riesgo psicosociales intralaborales y la variable nivel de estrés laboral en los trabajadores de la fundación.

Se identificó que gran parte de los trabajadores de salud manifiestan haber tenido momentos de estrés, refiriendo dentro de una de sus causas la preocupación por el covid19. Sobre todo por no saber cuándo se reintegraran a sus labores de forma presencial en sus respectivos centros de salud y si el área en el que se desempeñaban estará libre para cuando regresen o tendrán que adaptar nuevos ambientes de trabajo, también por el hecho del incremento del trabajo y descuido de su familia, ya que una buena parte de nuestra muestra están en edad de ser esposos, padres de familia teniendo que ayudar a sus hijos con las clases virtuales y la realización de las tareas, haciendo que se sobrecarguen aún. Pero aun así buscan siempre poder controlar todo, incluso poniendo en riesgo su salud mental. Como se puede encontrar en el estudios de (Vidal et ál. 2020) donde mostro que 55.7% de la población manifestó tener algún problema psiquiátrico en algún momento de su vida, encontrando que los residentes que presentan estrés laboral a la larga tienen mayor riesgo de padecer algún problema psicológico.

Demostrando que el personal de salud nunca deja de luchar por sus ideales que es principalmente el de salvar vidas y claro culminar con su carrera como la de estos residentes. Poniendo en riesgo muchos aspectos de su vida.

En cuanto al estudio realizado por (Evanof et ál. 2020) que busco medir la prevalencia del estrés, ansiedad, depresión y agotamiento laboral de una universidad y centro médico académico, determinando que la salud mental se ha visto gravemente afectada por la presencia del covid19 por ello cree conveniente disminuir la exposición e incrementar el apoyo de los jefes.

Se sabe que cuando el ser humano no encuentra recursos para adaptarse a las necesidades de la organización, su cuerpo iniciara un proceso de aceleración en el que se incrementara el cortisol, llevando al sujeto a presentar grandes cuadros de estrés para lograr una respuesta a las nuevas exigencias profesionales. Viéndose actualmente en el uso de la tecnología para la realización de los trabajos, que ha hecho que los trabajadores tengan mayor gasto en la luz eléctrica, que aprendan manejen los nuevos softwares de las computadoras, los programas del lugar en el que trabajan, entre otras cosas que tendrá que ir aprendiendo con el tiempo.

Dentro de las investigaciones mencionadas durante el proceso de esta discusión, se evidencian de alguna forma las cosas que están pasando en estos días de manera diferente según sus propios criterios y hallazgos, pero es importante resaltar que dentro de estas está incluida principalmente el estrés laboral con un gran valor de significancia, y presupuesto esta investigación no es ajena a estos resultados encontrando que el estrés está presente en los trabajadores remotos de los centros de salud de Puente Piedra en su mayoría en un nivel moderado con un 70%. Es importante recalcar que la lucha contra la covid19 sigue y estamos atentos a la aparición de la tercer ola por ello los trabajadores remotos deben mantenerse laborando de esa manera hasta que la institución en la que trabaja diga lo contrario, y también dependerá del gobierno que en su último comunicado dijo que los trabajadores irán regresando a sus trabajos desde el mes de julio pero ello se dará si la entidad de salud lo requiere, por ello todo será de manera paulatina.

Con relación a la variable conocimiento ergonómico, según los resultados nos muestra que gran parte de la población de estudio tiene un nivel de conocimiento alto, el cual no ha sido aplicado en su totalidad, por ello ha desencadenado que estos presenten niveles de estrés moderado, ya que como se evidencio en el estudio estas dos variables tienen relación significativa.

En la investigación se buscaba determinar la correlación entre la variable conocimiento ergonómico y estrés laboral del personal de salud que trabajo durante el 2021 de forma remota en los centros de salud de Puente Piedra. Logrando encontrar en la hipótesis general el nivel de significancia de la prueba Rangos de Wilcoxon con el ($p < 0,05$). Por consiguiente, se invalido la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; en conclusión si se encuentra una relación moderada e inversa ($\rho = -0,658$) entre esta variables. Por lo que se deduce que si hay mayor conocimiento ergonómico y esta se aplica correctamente el estrés podría disminuir mínimamente. Mejorando la capacidad laboral del personal sanitario. Estos hallazgos no pueden ser comparados directamente con los estudios anteriormente mencionados debido a que ninguna hace uso de las dos variables como correlación, sino más bien de forma individual. Siendo esta la primera servirá de base para futuras investigaciones. Pero si se puede decir que hay muchas investigaciones en las que está incluida el estrés laboral. En el caso de (Arce et ál. 2019) identifico una correlación significativa entre las variables, factores de riesgo psicosociales intralaborales y nivel de estrés laboral en cada dimensión. Contrario a este y mis resultados (Morales et ál. 2020) que no habla del conocimiento ergonómico pero si del riesgo ergonómico y lo relaciona con el estrés laboral donde nos dice que el 81% de los residentes evaluados tuvo un nivel bajo de estrés y el 75% de los fisioterapeutas también presentan nivel bajo de estrés.

Nuestra nueva realidad generada por la pandemia ha hecho, que se dé mayor relevancia a la salud mental y dentro de ella principalmente al estrés laboral, por ello tanto la OMS como la OPS están buscando formas de ayudar a las instituciones a mejorar su salud psicológica y emocional, por medio de campañas y conferencias donde comunican las preocupaciones y los índices que demuestran esta gran afectación psicológica que tajo la pandemia, no solo para el personal sanitario sino

para todas las personas del mundo.

Por lo tanto concluimos que el conocimiento ergonómico y el estrés laboral se encuentran moderadamente relacionadas por ello se deben buscar nuevas medidas a través de la ergonomía, para el control y afrontamiento del estrés laboral y más en estos momentos que llevan al ser humano a experimentar situaciones que jamás espero pasar en su vida, afectando su salud mental.

Una de la principales limitaciones encontradas durante la realización de ésta investigación, fue el encontrar las sedes de aplicación del instrumento, por la coyuntura en la que nos encontramos de cambio de gobierno y la pandemia; por ello para hacer la selección de la muestra se empleó la técnica de muestreo no probabilístico censal por conveniencia, debido a que se trabajó con todo el personal que realizó trabajo remoto durante el 2021. Haciéndose importante que se realicen estudios posteriores en diferente momento y áreas de evaluación, para poder hacer las comparaciones respectivas.

X. CONCLUSIONES

Primera: Sí existe relación moderada e inversa ($\rho=-0,658$) entre el conocimiento ergonómico y el estrés laboral en los profesionales sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima – 2021. Encontrando que el p valor es menor a 0,05

Segundo: La significancia de la prueba Rangos de Wilcoxon es significativo teniendo el valor de p menor a 0,05. Por lo ello, es rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna que nos dice que si existe una relación moderada e inversa ($\rho=-0,692$) entre la antropometría y biomecánica y el estrés laboral en los profesionales sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima – 2021

Tercero: Rangos de Wilcoxon es significativo con el p valor es menor a 0,05. Por lo tanto, es aprobada la hipótesis alterna; concluyendo que hay existencia de una relación moderada e inversa ($\rho=-0,677$) entre el confort visual y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.

Cuarto: Se concluyó que no se evidencia relación entre el confort sonoro y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima – 2021

Quinta: Sabiendo que el p valor es menor a 0,05, podemos concluir que es significativo, por ende se rechaza la hipótesis nula; es decir que existe relación moderada e inversa ($\rho=-0,530$) entre el confort térmico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima – 2021

XI. RECOMENDACIONES

Primera: se sugiere que el jefe máximo de cada centro de salud realice evaluaciones continuamente, para saber cómo está la salud de sus colaboradores, viendo nuevas formas de reducir su carga laboral y darle pausas de descanso, más aun en estos tiempos en las que solo está frente a la computadora o el teléfono.

Segundo: Sabiendo que el estrés está muy presente en los trabajadores de modalidad remota en los centros de salud es recomendable que se hagan evaluaciones y busquen disminuirlo mediante actividades de relajación y retroalimentación.

Tercero: Realizar nuevas investigaciones en los centros de salud haciendo mayor énfasis en los riesgos ergonómicos y uso de la ergonomía como forma de prevención de lesiones y mejora de la satisfacción laboral.

Cuarto: como vimos las diferentes dimensiones del conocimiento ergonómico tienen relación moderada con el estrés laboral excepto el confort sonoro. Por lo que sería importante implementar y acondicionar un área específica de trabajo donde cumplan con todos los requisitos ergonómicos según la necesidad de cada uno.

Quinta: El trabajo remoto vino para quedarse tal vez no para los que actualmente lo hacen, pero ya se comprobó que de alguna manera es eficiente para poder atender a los pacientes; por ello recomiendo capacitaciones del sistema o software que manejen los centros de salud para facilitar la labor del personal sanitario en futuras actividades.

REFERENCIAS

- Aaron, K., Vaughan, J., Gupta, R., Seher Ali, N., Beth, A., M. Moore, J., Yifei Ma, Ahmad, I., Jackler, R., Vaisbuch, Y. (2021). The risk of ergonomic injury across surgical Specialties. *PLoS ONE*. 16(2).
DOI: [10.1371/journal.pone.0244868](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0244868)
- Adje, M., Odebiyi, D., Okafor, U., Kalu, M. (2019). Ergonomic principles in patient handling: Knowledge and practice of physiotherapists in Nigeria. *Work*. 64 (4), 825-832. DOI: 10.3233/WOR-193044
- Albolino, S., Dagliana, G., Tanzini, M., Toccafondi, G., Beleffi, E., Ranzani, F., Flore, E. (2020). Human factors and ergonomics at time of crises: the Italian experience coping with COVID-19. *International Journal for Quality in Health Care*, 33, 1-2.
<https://doi.org/10.1093/intqhc/mzaa049>
- Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadro Viscaino, H., Fonseca Angulo, R., Leon García, M., Rodríguez Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*. 29: 42-56.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>
- Asociación española de especialistas en medicina del Trabajo (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. *Sans Growing Brands*.
- Benmoussa, K., Laaziri, M., Khouliji, S., Larbi Kerkeb, M., El Yamami, A. (2019). AHP-based Approach for Evaluating Ergonomic Criteria. *Procedia Manufacturing*. 32, 856–863. DOI: 10.1016 / j.promfg.2019.02.294
- Bernal César A. (2010). Metodología de la investigación, (3a.ed). Colombia: *Pearson*.
- Bestratén Belloví, M., Hernández Calleja, A., Luna Mendaza, P., Nogareda Cuixart, C., Nogareda Cuixart, S., Oncins de Frutos, M., Solé Gómez, D. (2008). Ergonomía. *Casariago*.
- Brito Ortiz J. F., Juárez García A., Nava Gómez M. E., Castillo-Pérez J. J., Brito-Nava E. (2019). Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. *Enfermería Universitaria*. 16 (2): 138-148.

- <http://www.revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/634>
- Cardenas- Niño. L,. (2017). Work stress: a review study. *Revistas diversitas: perspectivas en psicología*. 1(13).
<http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Carrasco Crivillero, O., Castillo Saavedra, E., Salas Sánchez, R., Reyes Alfaro, C. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *SciELO Preprints*.
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Catanzarite Tatiana, Tan-Kim Jasmine, Whitcomb Emily L., Menefee Shawn. (2018). Ergonomics in Surgery: A Review. *Female Pelvic Med Reconstr Surg*; 24 (1) :1-12. DOI: 10.1097 / SPV.0000000000000456
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. *McGrow*
- Delgado Espinoza, S., Calvanapón Alva, F., Cárdenas Rodríguez, K. (2020), El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Rev Eug Esp*, 14(2), 11-15
<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Evanoff, B., Strickland,J., Dale, A., Hayibor,L., Page,E., Duncan,J., Kannampallil,T., Gris,D. . (2020), Work-Related and Personal Factors Associated With Mental Well-Being During the COVID-19 Response: Survey of Health Care and Other Workers. *J Med Internet Res*. 22 (8).
DOI: 10.2196 / 21366
- García Izquierdo A. L. (2017). Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. *Ediciones Universidad de Oviedo*.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación, (6a.ed.). México D.F.: *McGraw-Hill*.
- Huang, J. Z., Han, M. F., Luo, T. D., Ren, A. K. (2020). Mental health survey of medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19.*Chinese journal of industrial hygiene and occupational diseases*. 38(3), 192–195.
<https://doi.org/10.3760/cma.j.cn121094-20200219-00063>
- Hulshof Carel, T., Pega, F., Neupane Subas, Van der Molen Henk, F., Colocio, C., Daams Joost, G., Descatha, A., Prakash Kc, Kuijjer, P.,Mandic- Rajcevic,

S., Masci, F., Morgan, R., Nygard, C., Oakman, J., Proper, K., Solovieva, S., Frings-Dresen, M. (2020). The prevalence of occupational exposure to ergonomic risk factors: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International* (146).

<https://doi.org/10.1016/j.envint.2020.106157>

Irfan M, Naeem F, Afridi, MI, Javed A. Prevention of occupational stress in health care workers during COVID 19 pandemic. *Indian J Psychiatry*. 62 (9), 495-7.

<https://www.indianjpsychiatry.org/text.asp?2020/62/9/495/296517>

León Reyna P. L. (2020). Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48285>

Kabachinski, J. (2010). The Power of TechKnowledgey. *Biomed Instrum Technol*. 44 (3): 222-7. DOI: 10.2345 / 0899-8205-44.3.222.

López García, J., García Herrero, S., Gutiérrez, J., Mariscal. (2019). Psychosocial and Ergonomic Conditions at Work: Influence on the Probability of a Workplace Accident. *BioMed Research International*.

<https://doi.org/10.1155/2019/2519020>

Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev Neuropsiquiatr*. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

Luceño Moreno, L., Talavera Velasco, B., García Albuérne, Y., Martín-García, J. (2020). Symptoms of Posttraumatic Stress, Anxiety, Depression, Levels of Resilience and Burnout in Spanish Health Personnel during the COVID-19 Pandemic. *Res. Salud pública*, 17 (15), 5514.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17155514>

Marques de Macedo, T., Dos Santos Cabrala, E., Silva Castroa, R., De Souza Juniora, C., Da Costa Juniora, J., Pedrosaa, Aleson, F., Belo da Silva, A., Fernandes de Medeirosa, V., Pires de Souzaa, R., Leandro Cabrala, M., Soares Másculoc, F. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. *Work*. 66(4), 777-788

DOI: 10.3233/WOR-203224

- Melo José, L., (2009). Guía para la evaluación ergonómica de un puesto de trabajo. *Fundación Mapfre*.
- Mondelo, P. R. Torada, E.G. González, O.P. Gómez Fernández M.A. (2013). Ergonomía 4 El trabajo en oficinas. *Edicions UPC*.
- Monterrosa Castro, A., Dávila Ruiz, R., Mejía Mantilla, A., Contreras Saldarriaga, J., Mercado Lara, M., Flores Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*. 23(2), 195-213.
DOI: 10.29375/01237047.3890
- Morales, L., Goiriz, N. (2020). Riesgo ergonómico y estrés laboral de fisioterapeutas del Hospital de Clínicas, Facultad de Ciencias Médicas. Paraguay, 2019. *An. Fac. Cienc. Méd.* 53 (2).
<https://doi.org/10.18004/anales/2020.053.02.79>
- Mulimani, P., Hoe, V. Hayes, M., Idiculla, J., BL Abas, A., Karanth, L. (2018). Ergonomic interventions for preventing musculoskeletal disorders in dental care practitioners. *Cochrane Database Syst Rev*. 10(10).
DOI: 10.1002 / 14651858.CD011261.pub2.
- Muñoz Rocha C. I. (2015). Metodología de la investigación, (1a.ed). México: *Progreso S.A*
- Obando Mejía I. A., Calero Morales S., Carpio Orellana P., Fernández Lorenzo A. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral* [Internet]; 33(3).
<http://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/382>
- Ojeda, H. G. (2020). Covid -19 y salud mental: mensajes claves OPS/OMS Venezuela
- OIT (1992). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo
- OMS (2004). La organización del trabajo y el estrés
- Oliveira Dantas, E. (2021). Saúde mental dos profissionais de saúde no Brasil no contexto da pandemia por Covid-19. *Interface (Botucatu)*. 25.
<https://doi.org/10.1590/Interface.200203>
- Organización internacional del trabajo OIT (2020). El teletrabajo durante la pandemia de covid 19 y después de ella – Guía Práctica.
- Osorio, J., Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Perspect*.

Psicol. 13, 081-090

<http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

París, L. E. (2015). Estrés laboral en trabajadores de la salud. *UAI editoria*

Patlán Pérez J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte.* 35 (1): 156 – 184.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

Perdomo Ogando J. M., Pegudo Sánchez A. G., Capote Dominguez T. E. (2018). Premisas para la investigación biomecánica en la cultura física. *Revista Cubana Educación Superior.* 2. 104-114.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces08218.pdf>

Pujadas M, Pérez F, García P. Estrés y control percibido en trabajadores de emergencias. *Ansiedad estrés,* 2020; 26(1): 52-8.

<https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-estres-control-percibido-trabajadores-emergencias-S1134793720300038>

Ramaswamy, A., Yu, M., Drangsholt, S., Eric Ng, Culligan P., Schlegel, P., Hu, J. (2020). Patient Satisfaction With Telemedicine During the COVID-19 Pandemic: Retrospective Cohort Study. *J Med Internet Res.* 22(9). doi: 10.2196/20786

Ramirez, A. V. (2009) La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual. *An. Fac. med.* 70 (3)

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011

Rios Gutierrez H. Y. (2017). Nivel de conocimiento postural ergonómico de trabajo y percepción de dolor anatómico en los cirujanos dentistas, zona de Ceres – Ate. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14327>

Van den Bogert, A., Geijtenbeek, T., Even Zohar, O., Steenbrink, F., Hardin, E. (2013). A real-time system for biomechanical analysis of human movement and muscle function. *Med Biol Eng Comput.* 51, 1069–1077

DOI: 10.1007/s11517-013-1076-z

Venegas Tresierra, C., Cochachin Campoblanco, J. (2019). Nivel de conocimiento sobre riesgos ergonómicos en relación a síntomas de trastornos músculo

esqueléticos en personal sanitario. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*; 28 (2), 126-135.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000200005

Vidal De la fuente, S., Real Ramirez, J., Ruiz Rosas. J. A., Morera Gonzales, D. (2020). Evaluation of mental health and occupational stress in Mexican medical residents. *Salud Ment [online]*. 43 (5): 209-218. <https://doi.org/10.17711/sm.01853325.2020.029>

Windarwati, H., Laras Ati, N., Paraswati, M., Shofi Khaqu Ilmy, S. (2021). Stressor, coping mechanism, and motivation among health care workers in dealing with stress dueto the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Asian J Psychiatr*. 56. DOI: 10.1016 / j.ajp.2020.102470

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO: Conocimiento Ergonómico y Estrés Laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en Centros de Salud de Puente Piedra, 2021 AUTOR: MAYRA ALELÍ SILVA ESPINOZA | | | | |
|---|---|--|---|---|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES / DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
| PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el nivel de Conocimiento ergonómico y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021? | OBJETIVO GENERAL: Determinar Cuál es el nivel de Conocimiento ergonómico y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021 | HIPÓTESIS GENERAL: Ho: No existe relación entre conocimiento ergonómico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021. Ha: Si existe relación entre conocimiento ergonómico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021. | VARIABLE 1 Conocimiento Ergonómico DIMENSIONES: Dimensión 1: Antropometría y biomecánica Dimensión 2: Confort visual Dimensión 3: Confort sonoro Dimensión 4: Confort térmico | TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica NIVEL DE INVESTIGACION Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental de corte transversal ENFOQUE DE INVESTIGACION Cuantitativa |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS: - ¿Cuál es la relación entre la Antropometría y biomecánica con el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021? | OBJETIVOS ESPECÍFICOS: - Determinar cuál es la relación entre la Antropometría y biomecánica con el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: 1ra hipótesis Ho: No existe relación entre la antropometría y biomecánica y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021. Ha: Si existe relación entre la antropometría y biomecánica y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021. | VARIABLE 2 Estrés laboral DIMENSIONES: Dimensión 1: Funciones en el trabajo Dimensión 2: Organización del trabajo Dimensión 3: Relaciones laborales Dimensión 4: | POBLACIÓN: Personal sanitario que trabajaron durante la pandemia de forma remota en los diferentes centros de salud de Puente Piedra. MUESTRA: Selección: Personal Sanitario Tamaño: Muestreo no probabilístico censal Por el tamaño pequeño de la muestra. |

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| <p>- ¿Cuál es la relación entre Confort visual y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre Confort sonoro y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre Confort térmico y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021?</p> | <p>2021</p> <p>- Identificar cuál es la relación entre Confort visual y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021.</p> <p>- Identificar cuál es la relación entre Confort sonoro y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021.</p> <p>- Comprobar cuál es la relación entre Confort térmico y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en los centros de salud de Puente Piedra, 2021.</p> | <p>2da hipótesis</p> <p>Ho: No existe relación entre el confort visual y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.</p> <p>Ha: Si existe relación entre el confort visual y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.</p> <p>3ra hipótesis</p> <p>Ho: No existe relación entre el confort sonoro y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.</p> <p>Ha: Si existe relación entre el confort sonoro y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.</p> <p>4ta hipótesis</p> <p>Ho: No existe relación entre el confort térmico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.</p> <p>Ha: Si existe relación entre el confort térmico y el estrés laboral en el personal sanitario durante el trabajo remoto en los Centros de Salud de Puente Piedra, Lima - 2021.</p> | <p>Entorno y la tecnología</p> <p>Dimensión 5: Factores socioeconómicos</p> <p>Dimensión 6: Vida personal y laboral</p> | <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <p>La encuesta</p> <p>- CONOCIMIENTO ERGONÓMICO</p> <p>Cuestionario sobre el conocimiento ergonómico elaborado por el investigador.</p> <p>- ESTRES LABORAL</p> <p>Cuestionario de estrés laboral elaborado por la investigadora para medir el estrés laboral en profesionales de la salud</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Los datos serán analizados mediante el programa estadístico SPSS versión 27</p> <p>Para la comprobación de hipótesis se usó la prueba no paramétrica Rangos de Wilcoxon.</p> |
|--|---|--|---|---|

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | DE VALORACIÓN |
|--------------------------------|--|---|---|--|-------|--|
| Conocimiento Ergonómico | La Ergonomía, es una disciplina que se encarga de adaptar las áreas de trabajo a las particularidades físicas y psíquicas de las personas que han de ocupar dichos puestos. (Mondelo et ál. 2013 p.7) | Cuestionario de conocimiento Ergonómico con 20 ítems para medir las siguientes dimensiones del conocimiento ergonómico: Antropometría y biomecánica, Confort visual, Confort sonoro y Confort térmico | Dimensión 1: Antropometría y biomecánica | - Características físicas humanas - Puesto de trabajo y adecuación - Dimensiones estáticas y dinámicas | 1-5 | Ordinal Bajo 1-9 Regular 10-13 Alto 14- 20 como respuesta Si no respuestas correcto 1 incorrecto 0 |
| | | | Dimensión 2: Confort visual | - Intensidad de la luz - Calidad y distribución de la luz - iluminación | 5- 10 | |
| | | | Dimensión 3: Confort sonoro | - Ruidos impredecibles - Ruidos predecibles | 11-15 | |
| | | | Dimensión 4: Confort térmico | - Estado de la temperatura - Medio ambiente | 16-20 | |
| Estrés laboral | Es un proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa del organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden hacer que la persona enferme. (Asociación española de | Cuestionario de estrés laboral de 24 ítems para medir las siguientes dimensiones del estrés laboral: Funciones en el trabajo, Organización del trabajo, Relaciones laborales, Entorno y la tecnología, Factores | Dimensión 1: Funciones en el trabajo | - Gran nivel de exigencia - Monotonía - División de las funciones - Falta de autonomía | 1-4 | Ordinal: Alto: 81- 108 Moderado: 54 - 80 Bajo: 27 - 53 |
| | | | Dimensión 2: Organización del trabajo | - Falta de control de la distribución de las tareas - Horarios inesperados - Inestabilidad en los contratos - Mala organización del trabajo | 5-8 | |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|-------|---|
| | especialistas en medicina del Trabajo 2016 p.9) | socioeconómicos y por último vida personal y laboral. | Dimensión 3: Relaciones laborales | - Poca colaboración - liderazgo inadecuado - Falta de reconocimiento - Mala relación | 9-12 | Respuestas: Siempre (4) Frecuentemente (3) Casi nunca (2) Nunca (1) |
| | | | Dimensión 4: Entorno y la tecnología | - Ambiente de trabajo incomodo - Condiciones poco higiénicas | 13-15 | |
| | | | Dimensión 5: Factores socioeconómicos | - Incertidumbre - Exigencia laboral - Sobrecarga de trabajo - Presión por parte de los jefes | 16-19 | |
| | | | Dimensión 6: vida personal y laboral | - Dedicar todo el tiempo al trabajo - No descansar - falta de apoyo en el trabajo con respecto a problemas familiares - Descuido de la vida personal | 20-24 | |

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Mayra Alelí Silva Espinoza, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es determinar cuál es el nivel de Conocimiento ergonómico y el estrés laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en centros de salud de comas, 2021.

Si ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responder unos cuestionarios de Conocimiento Ergonómico y Estrés Laboral. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, solo la investigadora tendrá acceso a ella, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Mayra Silva, al teléfono 979384742 o correo: m.aleli.2209@hotmail.com

Agradecida desde ya por su valioso aporte.

Atentamente

Nombre del autor Mayra Alelé Silva Espinoza

Firma del autor:

Yo acepto _____ preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida

SI

NO

Firma y nombre del participante

ANEXO 4:
Instrumento para recolección
CUESTIONARIO DE CONOCIMIENTO ERGONÓMICO

DATOS GENERALES:

EDAD:

SEXO:

FECHA:.....

Tiene algún problema psicológico diagnosticado:

A continuación, hay una serie de enunciados en relación la variable “CONOCIMIENTO ERGONOMICO” Coloque un aspa (X) en la respuesta que cree correcta.

| |
|----------------------|
| Conoce → 1 punto |
| No conoce → 0 puntos |

| N° | DIMENSIÓN 1: Antropometría y biomecánica | Si | No |
|----|---|----|----|
| 1 | ¿Considera usted fundamental el saber las características físicas humanas para la adaptación del ambiente de trabajo? | | |
| 2 | ¿Sabía usted que la adecuación de los puestos de trabajo mejora el rendimiento en el trabajo? | | |
| 3 | ¿Sabía usted que se realizan las mediciones estáticas para la adaptación del centro de trabajo? | | |
| 4 | ¿Cree que no es importante hacer las mediciones dinámicas? | | |
| 5 | ¿Cree usted que los estudios antropométricos deben realizarse según las características de cada país? | | |
| | DIMENSIÓN 2: Confort visual | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 6 | ¿Debemos considerar la estación ambiental para poder graduar la intensidad de la Luz en nuestro ambiente de trabajo? | | |
| 7 | ¿Usar mucho tiempo la laptop o la computadora generan problemas en la visión? | | |
| 8 | ¿Cree usted que es importante tomar en cuenta la edad de la persona para distribuir mejor la luz? | | |
| 9 | ¿La luz directa hacia la zona de trabajo hace que ésta tenga un mayor nivel de iluminación que los alrededores? | | |
| 10 | ¿Considera que la luz y el nivel de iluminación cuando son excesivos, provocan reflejos e incomodidad? | | |
| | DIMENSIÓN 3: Confort sonoro | | |
| 11 | ¿Es importante considerar los ruidos impredecibles para adecuar un buen ambiente de trabajo? | | |
| 12 | ¿Se puede hacer algo con los ruidos predecibles desde el punto de vista ergonómico? | | |
| 13 | ¿Cree que el ruido no es importante para tener una mejor satisfacción al realizar el trabajo? | | |
| 14 | ¿Considera que el exceso de ruido no afecta en nada al ser humano? | | |
| 15 | ¿Cree que la música puede usarse en un ambiente de trabajo? | | |
| | DIMENSIÓN 4: Confort térmico | | |
| 16 | ¿Un ambiente bien ventilado en tiempos de calor es adecuado? | | |
| 17 | ¿Considera esencial que los lugares de trabajo cuenten con energía térmica? | | |
| 18 | ¿Un mal manejo de la temperatura puede generar problemas de salud en los trabajadores? | | |
| 19 | ¿Conocía la importancia del confort térmico? | | |

Instrumento para recolección
CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

En este cuestionario se muestran diferentes preguntas con respecto al estrés laboral, marque la opción con la que se sienta identificada en estos momentos.

Donde:

| | | | | | | | |
|---|-------|---|------------|---|----------------|---|---------|
| 1 | NUNCA | 2 | CASI NUNCA | 3 | FRECUENTEMENTE | 4 | SIEMPRE |
|---|-------|---|------------|---|----------------|---|---------|

| N° | DIMENSIÓN 1: Funciones en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | Siente mayor exigencia en el trabajo durante el trabajo remoto en estos tiempos de pandemia | | | | |
| 2 | Considera su trabajo monótono | | | | |
| 3 | Considera que hacen una adecuada distribución de las funciones en su centro de trabajo | | | | |
| 4 | Usted puede realizar su trabajo sin necesidad de estar consultando a su superior | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: organización del trabajo | | | | |
| 5 | Falta de control de la distribución de las tareas | | | | |
| 6 | Horarios inesperados | | | | |
| 7 | Inestabilidad en los contratos | | | | |
| 8 | Mala organización del trabajo | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Relaciones laborales | | | | |
| 9 | Poca colaboración de los jefes y compañeros de trabajo | | | | |
| 10 | Falta de liderazgo | | | | |
| 11 | Falta de reconocimiento por parte del jefe próximo. | | | | |
| 12 | Presenta Conflictos interpersonales con sus colegas | | | | |
| | DIMENSIÓN 4: Entorno y la tecnología | | | | |
| 13 | Ambiente de trabajo incomodo | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 14 | Ambiente en condiciones poco higiénicas | | | | |
| 15 | Escaso confort físico en el lugar de trabajo | | | | |
| 16 | No logra adaptarse al uso de la tecnología | | | | |
| 17 | Falta de capacitación para el uso de la tecnología en trabajo remoto | | | | |
| 18 | Dificultad de accesibilidad a la tecnología | | | | |
| | DIMENSIÓN 5: Factores socioeconómicos | | | | |
| 19 | Incertidumbre con mi situación en el trabajo | | | | |
| 20 | Exigencia laboral | | | | |
| 21 | Presento sobrecarga de trabajo | | | | |
| 22 | Tengo presión por parte de los jefes | | | | |
| 23 | Incremento de gastos durante el trabajo remoto | | | | |
| | DIMENSIÓN 6: Vida personal y Laboral | | | | |
| 24 | Dedico el 100 % de mi tiempo al trabajo | | | | |
| 25 | No descanso adecuadamente | | | | |
| 26 | Cuando hay problemas en mi familia no recibo el apoyo en el trabajo | | | | |
| 27 | Descuido mi vida personal | | | | |

ANEXO 5: CARTAS DE PRESENTACIÓN



CARTA DE PRESENTACIÓN

SeñorCris Yelina Gutierrez Yauri.....

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Conocimiento Ergonómico y Estrés Laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en Centros de Salud de Comas, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellido y Nombres: Silva Espinoza Mayra Alejí
DNI: 76578768

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Johnny Tander Enriquez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

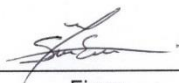
El título nombre del proyecto de investigación es: Conocimiento Ergonómico y Estrés Laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en Centros de Salud de Comas, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellido y Nombres: Silva Espinoza Mayra Alejí
DNI: 76578768

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor HUGO JAVIER CERDÁN CUEVA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Conocimiento Ergonómico y Estrés Laboral del personal sanitario durante el trabajo remoto en Centros de Salud de Comas, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellido y Nombres: Silva Espinoza Mayra Alejí
DNI: 76578768

ANEXO 6: CERTIFICADOS DE VALIDES



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONOCIMIENTO ERGONÓMICO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Antropometría y biomecánica | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted fundamental el saber las características físicas humanas para la adaptación del ambiente de trabajo? | X | | | | | | |
| 2 | ¿Sabía usted que la adecuación de los puestos de trabajo mejora el rendimiento en el trabajo? | X | | | | | | |
| 3 | ¿Sabía usted que se realizan las mediciones estáticas para la adaptación del centro de trabajo? | X | | | | | | |
| 4 | ¿Cree que no es importante hacer las mediciones dinámicas? | X | | | | | | |
| 5 | ¿Cree usted que los estudios antropométricos deben realizarse según las características de cada país? | X | | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: Confort visual | | | | | | | | |
| 6 | ¿Debemos considerar la estación ambiental para poder graduar la intensidad de la Luz en nuestro ambiente de trabajo? | X | | | | | | |
| 7 | ¿Usar mucho tiempo la laptop o la computadora generan problemas en la visión? | X | | | | | | |
| 8 | ¿Cree usted que es importante tomar en cuenta la edad de la persona para distribuir mejor la luz? | X | | | | | | |
| 9 | ¿La luz directa hacia la zona de trabajo hace que ésta tenga un mayor nivel de iluminación que los alrededores? | X | | | | | | |
| 10 | ¿Considera que la luz y el nivel de iluminación cuando son excesivos, provocan reflejos e incomodidad? | X | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: Confort sonoro | | | | | | | | |
| 11 | ¿Es importante considerar los ruidos impredecibles para adecuar un buen ambiente de trabajo? | X | | | | | | |
| 12 | ¿Se puede hacer algo con los ruidos predecibles desde el punto de vista ergonómico? | X | | | | | | |
| 13 | ¿Cree que el ruido no es importante para tener una mejor satisfacción al realizar el trabajo? | X | | | | | | |
| 14 | ¿Considera que el exceso de ruido no afecta en nada al ser humano? | X | | | | | | |
| 15 | ¿Cree que la música puede usarse en un ambiente de trabajo? | X | | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: Confort térmico | | | | | | | | |
| 16 | ¿Un ambiente bien ventilado en tiempos de calor es adecuado? | X | | | | | | |
| 17 | ¿Considera esencial que los lugares de trabajo cuenten con energía térmica? | X | | | | | | |
| 18 | ¿Un mal manejo de la temperatura puede generar problemas de salud en los trabajadores? | X | | | | | | |
| 19 | ¿Conocía la importancia del confort térmico? | X | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cris Yelina Gutierrez Yauri DNI: 43691703

Especialidad del validador: Gestión en los servicios de salud

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

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

28 de MAYO 2021

Mg. Cris Gutierrez Yauri
 FISIOTERAPEUTA
 CTMP: 8867

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Funciones en el trabajo | | | | | | | | |
| 1 | Siente mayor exigencia en el trabajo durante el trabajo remoto en estos tiempos de pandemia | X | | | | | | |
| 2 | Considera su trabajo monótono | X | | | | | | |
| 3 | Considera que hacen una adecuada distribución de las funciones en su centro de trabajo | X | | | | | | |
| 4 | Usted puede realizar su trabajo sin necesidad de estar consultando a su superior | X | | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: organización del trabajo | | | | | | | | |
| 5 | Falta de control de la distribución de las tareas | X | | | | | | |
| 6 | Horarios inesperados | X | | | | | | |
| 7 | Inestabilidad en los contratos | X | | | | | | |
| 8 | Mala organización del trabajo | X | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: Relaciones laborales | | | | | | | | |
| 9 | Poca colaboración de los jefes y compañeros de trabajo | X | | | | | | |
| 10 | Falta de liderazgo | X | | | | | | |
| 11 | Falta de reconocimiento por parte del jefe próximo. | X | | | | | | |
| 12 | Presenta Conflictos interpersonales con sus colegas | X | | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: Entorno y la tecnología | | | | | | | | |
| 13 | Ambiente de trabajo incomodo | X | | | | | | |
| 14 | Ambiente en condiciones poco higiénicas | X | | | | | | |
| 15 | Escaso confort físico en el lugar de trabajo | X | | | | | | |
| 16 | No logra adaptarse al uso de la tecnología | X | | | | | | |
| 17 | Falta de capacitación para el uso de la tecnología en trabajo remoto | X | | | | | | |
| 18 | Dificultad de accesibilidad a la tecnología | X | | | | | | |
| DIMENSIÓN 5: Factores socioeconómicos | | | | | | | | |
| 19 | Incertidumbre con mi situación en el trabajo | X | | | | | | |
| 20 | Exigencia laboral | X | | | | | | |
| 21 | Presento sobrecarga de trabajo | X | | | | | | |
| 22 | Tengo presión por parte de los jefes | X | | | | | | |
| 23 | Incremento de gastos durante el trabajo remoto | X | | | | | | |
| DIMENSIÓN 6: Vida personal y Laboral | | | | | | | | |
| 24 | Dedico el 100 % de mi tiempo al trabajo | X | | | | | | |
| 25 | No descanso adecuadamente | X | | | | | | |
| 26 | Cuando hay problemas en mi familia no recibo el apoyo en el trabajo | X | | | | | | |
| 27 | Descuido mi vida personal | X | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

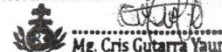
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Cris Yelina Gutierrez Yauri DNI: 43641703

 Especialidad del validador: Gestión en los servicios de Salud
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

28 de MAYO 2021


 Mg. Cris Gutierrez Yauri
 FISIOTERAPEUTA
 CTMP: 8987

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONOCIMIENTO ERGONÓMICO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Antropometría y biomecánica | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted fundamental el saber las características físicas humanas para la adaptación del ambiente de trabajo? | X | | | | | | |
| 2 | ¿Sabía usted que la adecuación de los puestos de trabajo mejora el rendimiento en el trabajo? | X | | | | | | |
| 3 | ¿Sabía usted que se realizan las mediciones estáticas para la adaptación del centro de trabajo? | X | | | | | | |
| 4 | ¿Cree que no es importante hacer las mediciones dinámicas? | X | | | | | | |
| 5 | ¿Cree usted que los estudios antropométricos deben realizarse según las características de cada país? | X | | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: Confort visual | | | | | | | | |
| 6 | ¿Debemos considerar la estación ambiental para poder graduar la intensidad de la Luz en nuestro ambiente de trabajo? | X | | | | | | |
| 7 | ¿Usar mucho tiempo la laptop o la computadora generan problemas en la visión? | X | | | | | | |
| 8 | ¿Cree usted que es importante tomar en cuenta la edad de la persona para distribuir mejor la luz? | X | | | | | | |
| 9 | ¿La luz directa hacia la zona de trabajo hace que ésta tenga un mayor nivel de iluminación que los alrededores? | X | | | | | | |
| 10 | ¿Considera que la luz y el nivel de iluminación cuando son excesivos, provocan reflejos e incomodidad? | X | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: Confort sonoro | | | | | | | | |
| 11 | ¿Es importante considerar los ruidos impredecibles para adecuar un buen ambiente de trabajo? | X | | | | | | |
| 12 | ¿Se puede hacer algo con los ruidos predecibles desde el punto de vista ergonómico? | X | | | | | | |
| 13 | ¿Cree que el ruido no es importante para tener una mejor satisfacción al realizar el trabajo? | X | | | | | | |
| 14 | ¿Considera que el exceso de ruido no afecta en nada al ser humano? | X | | | | | | |
| 15 | ¿Cree que la música puede usarse en un ambiente de trabajo? | X | | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: Confort térmico | | | | | | | | |
| 16 | ¿Un ambiente bien ventilado en tiempos de calor es adecuado? | X | | | | | | |
| 17 | ¿Considera esencial que los lugares de trabajo cuenten con energía térmica? | X | | | | | | |
| 18 | ¿Un mal manejo de la temperatura puede generar problemas de salud en los trabajadores? | X | | | | | | |
| 19 | ¿Conocía la importancia del confort térmico? | X | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Johnny Tonder Enriquez DNI: 08538575

Especialidad del validador: Gestión en los servicios de Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

son orientados a medir la dimensión

28 de Mayo 2021

Mg. Johnny Tonder Enriquez
- GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD
- TERAPEUTA FÍSICO - CIMP 2140 -

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1: Funciones en el trabajo | | | | | | | | |
| 1 | Siente mayor exigencia en el trabajo durante el trabajo remoto en estos tiempos de pandemia | X | | | | | | |
| 2 | Considera su trabajo monótono | X | | | | | | |
| 3 | Considera que hacen una adecuada distribución de las funciones en su centro de trabajo | X | | | | | | |
| 4 | Usted puede realizar su trabajo sin necesidad de estar consultando a su superior | X | | | | | | |
| DIMENSION 2: organización del trabajo | | | | | | | | |
| 5 | Falta de control de la distribución de las tareas | X | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Horarios inesperados | X | | | | | | |
| 7 | Inestabilidad en los contratos | X | | | | | | |
| 8 | Mala organización del trabajo | X | | | | | | |
| DIMENSION 3: Relaciones laborales | | | | | | | | |
| 9 | Poca colaboración de los jefes y compañeros de trabajo | X | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Falta de liderazgo | X | | | | | | |
| 11 | Falta de reconocimiento por parte del jefe próximo. | X | | | | | | |
| 12 | Presenta Conflictos interpersonales con sus colegas | X | | | | | | |
| DIMENSION 4: Entorno y la tecnología | | | | | | | | |
| 13 | Ambiente de trabajo incomodo | X | No | Si | No | Si | No | |
| 14 | Ambiente en condiciones poco higiénicas | X | | | | | | |
| 15 | Escaso confort físico en el lugar de trabajo | X | | | | | | |
| 16 | No logra adaptarse al uso de la tecnología | X | | | | | | |
| 17 | Falta de capacitación para el uso de la tecnología en trabajo remoto | X | | | | | | |
| 18 | Dificultad de accesibilidad a la tecnología | X | | | | | | |
| DIMENSION 5: Factores socioeconómicos | | | | | | | | |
| 19 | Incertidumbre con mi situación en el trabajo | X | No | Si | No | Si | No | |
| 20 | Exigencia laboral | X | | | | | | |
| 21 | Presento sobrecarga de trabajo | X | | | | | | |
| 22 | Tengo presión por parte de los jefes | X | | | | | | |
| 23 | Incremento de gastos durante el trabajo remoto | X | | | | | | |
| DIMENSION 6: Vida personal y Laboral | | | | | | | | |
| 24 | Dedico el 100 % de mi tiempo al trabajo | X | No | Si | No | Si | No | |
| 25 | No descanso adecuadamente | X | | | | | | |
| 26 | Cuando hay problemas en mi familia no recibo el apoyo en el trabajo | X | | | | | | |
| 27 | Descuido mi vida personal | X | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Johnny Tonder Enriquez DNI: 08538575
 Especialidad del validador: Gestión en los Servicios de Salud

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

28 de Mayo del 2021

Mg. Johnny Tonder Enriquez
 - GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD
 TERAPEUTA FÍSICO - C.F.P. 2140 -

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONOCIMIENTO ERGONÓMICO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Antropometría y biomecánica | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted fundamental el saber las características físicas humanas para la adaptación del ambiente de trabajo? | / | | | | | | |
| 2 | ¿Sabía usted que la adecuación de los puestos de trabajo mejora el rendimiento en el trabajo? | / | | | | | | |
| 3 | ¿Sabía usted que se realizan las mediciones estáticas para la adaptación del centro de trabajo? | / | | | | | | |
| 4 | ¿Cree que no es importante hacer las mediciones dinámicas? | / | | | | | | |
| 5 | ¿Cree usted que los estudios antropométricos deben realizarse según las características de cada país? | / | | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: Confort visual | | | | | | | | |
| 6 | ¿Debemos considerar la estación ambiental para poder graduar la intensidad de la Luz en nuestro ambiente de trabajo? | / | | | | | | |
| 7 | ¿Usar mucho tiempo la laptop o la computadora generan problemas en la visión? | / | | | | | | |
| 8 | ¿Cree usted que es importante tomar en cuenta la edad de la persona para distribuir mejor la luz? | / | | | | | | |
| 9 | ¿La luz directa hacia la zona de trabajo hace que ésta tenga un mayor nivel de iluminación que los alrededores? | / | | | | | | |
| 10 | ¿Considera que la luz y el nivel de iluminación cuando son excesivos, provocan reflejos e incomodidad? | / | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: Confort sonoro | | | | | | | | |
| 11 | ¿Es importante considerar los ruidos impredecibles para adecuar un buen ambiente de trabajo? | / | | | | | | |
| 12 | ¿Se puede hacer algo con los ruidos predecibles desde el punto de vista ergonómico? | / | | | | | | |
| 13 | ¿Cree que el ruido no es importante para tener una mejor satisfacción al realizar el trabajo? | / | | | | | | |
| 14 | ¿Considera que el exceso de ruido no afecta en nada al ser humano? | / | | | | | | |
| 15 | ¿Cree que la música puede usarse en un ambiente de trabajo? | / | | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: Confort térmico | | | | | | | | |
| 16 | ¿Un ambiente bien ventilado en tiempos de calor es adecuado? | / | | | | | | |
| 17 | ¿Considera esencial que los lugares de trabajo cuenten con energía térmica? | / | | | | | | |
| 18 | ¿Un mal manejo de la temperatura puede generar problemas de salud en los trabajadores? | / | | | | | | |
| 19 | ¿Conocía la importancia del confort térmico? | / | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hugo Javier Cerdán Cueva DNI: 41330799

Especialidad del validador: Terapia Manual Ortopédica

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

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


 Mg. HUGO JAVIER CERDÁN CUEVA
 Licenciado Terapia Física y Rehabilitación
 Magister Terapia Manual Ortopédica
 Especialista Terapia Manual Ortopédica
 C.T.M.P. 6142 R.N.E. 0011

28 de Mayo 2021

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Funciones en el trabajo | | | | | | | | |
| 1 | Siente mayor exigencia en el trabajo durante el trabajo remoto en estos tiempos de pandemia | ✓ | | | | | | |
| 2 | Considera su trabajo monótono | ✓ | | | | | | |
| 3 | Considera que hacen una adecuada distribución de las funciones en su centro de trabajo | ✓ | | | | | | |
| 4 | Usted puede realizar su trabajo sin necesidad de estar consultando a su superior | ✓ | | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: organización del trabajo | | | | | | | | |
| 5 | Falta de control de la distribución de las tareas | ✓ | | | | | | |
| 6 | Horarios inesperados | ✓ | | | | | | |
| 7 | Inestabilidad en los contratos | ✓ | | | | | | |
| 8 | Mala organización del trabajo | ✓ | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: Relaciones laborales | | | | | | | | |
| 9 | Poca colaboración de los jefes y compañeros de trabajo | ✓ | | | | | | |
| 10 | Falta de liderazgo | ✓ | | | | | | |
| 11 | Falta de reconocimiento por parte del jefe próximo. | ✓ | | | | | | |
| 12 | Presenta Conflictos interpersonales con sus colegas | ✓ | | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: Entorno y la tecnología | | | | | | | | |
| 13 | Ambiente de trabajo incomodo | ✓ | | | | | | |
| 14 | Ambiente en condiciones poco higiénicas | ✓ | | | | | | |
| 15 | Escaso confort físico en el lugar de trabajo | ✓ | | | | | | |
| 16 | No logra adaptarse al uso de la tecnología | ✓ | | | | | | |
| 17 | Falta de capacitación para el uso de la tecnología en trabajo remoto | ✓ | | | | | | |
| 18 | Dificultad de accesibilidad a la tecnología | ✓ | | | | | | |
| DIMENSIÓN 5: Factores socioeconómicos | | | | | | | | |
| 19 | Incertidumbre con mi situación en el trabajo | ✓ | | | | | | |
| 20 | Exigencia laboral | ✓ | | | | | | |
| 21 | Presento sobrecarga de trabajo | ✓ | | | | | | |
| 22 | Tengo presión por parte de los jefes | ✓ | | | | | | |
| 23 | Incremento de gastos durante el trabajo remoto | ✓ | | | | | | |
| DIMENSIÓN 6: Vida personal y Laboral | | | | | | | | |
| 24 | Dedico el 100 % de mi tiempo al trabajo | ✓ | | | | | | |
| 25 | No descanso adecuadamente | ✓ | | | | | | |
| 26 | Cuando hay problemas en mi familia no recibo el apoyo en el trabajo | ✓ | | | | | | |
| 27 | Descuido mi vida personal | ✓ | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Hugo Javier Cerdán Cueva DNI: 41330799

Especialidad del validador: Terapia Manual Ortopédica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Hugo
Mg. HUGO JAVIER CERDÁN CUEVA
Licenciado Terapia Física y Rehabilitación
Magister Terapia Manual Ortopédica
Especialista Terapia Manual Ortopédica
C.T.M.P. 6142 R.N.E. 0013

28 de Mayo del 20.21

ANEXO 7: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN



KURKU - ALLI
Fisioterapia

TERAPIAS ESPECIALIZADAS A DOMICILIO

SRT:
SILVA ESPINOZA MAYRA ALELÍ
Estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Universidad Cesar Vallejo

Yo como jefe del centro de terapia física kurku-alli ubicado en el distrito de puente piedra. Por medio de la presente hago llegar a sus manos, la autorización para la realización de la recolección de información y permitir la comunicación con mis trabajadores que se desempeñan en modalidad remota; dando el apoyo para la realización de su trabajo de tesis titulado “CONOCIMIENTO ERGONÓMICO Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DURANTE EL TRABAJO REMOTO EN CENTROS DE SALUD DE PUENTE PIEDRA, 2021”.

Aprovecho la oportunidad para saludarla

Atentamente



Lic. Cruz Garcia Katherin Rocio
Tecnólogo Médico
Terapia Física y Rehabilitación
C.T.M.P. 14110

LIC. Katherin Cruz Garcia

CTMP: 14110

CONTACTO

953889124 / 935403105
@kurkuallifisio
chiokurkualli@gmail.com

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN



Lima, 23 de julio del 2021

Srñ

SILVA ESPINOZA MAYRA ALELÍ

Estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago llegar a sus manos, la autorización para la realización de la recolección de información y permitir la comunicación con mis trabajadores que se desempeñan en modalidad remota; y el apoyo para la realización de su trabajo de tesis titulado **“CONOCIMIENTO ERGONÓMICO Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO DURANTE EL TRABAJO REMOTO EN CENTROS DE SALUD DE PUENTE PIEDRA, 2021”**.

Aprovecho la oportunidad para saludarte,

Atentamente,

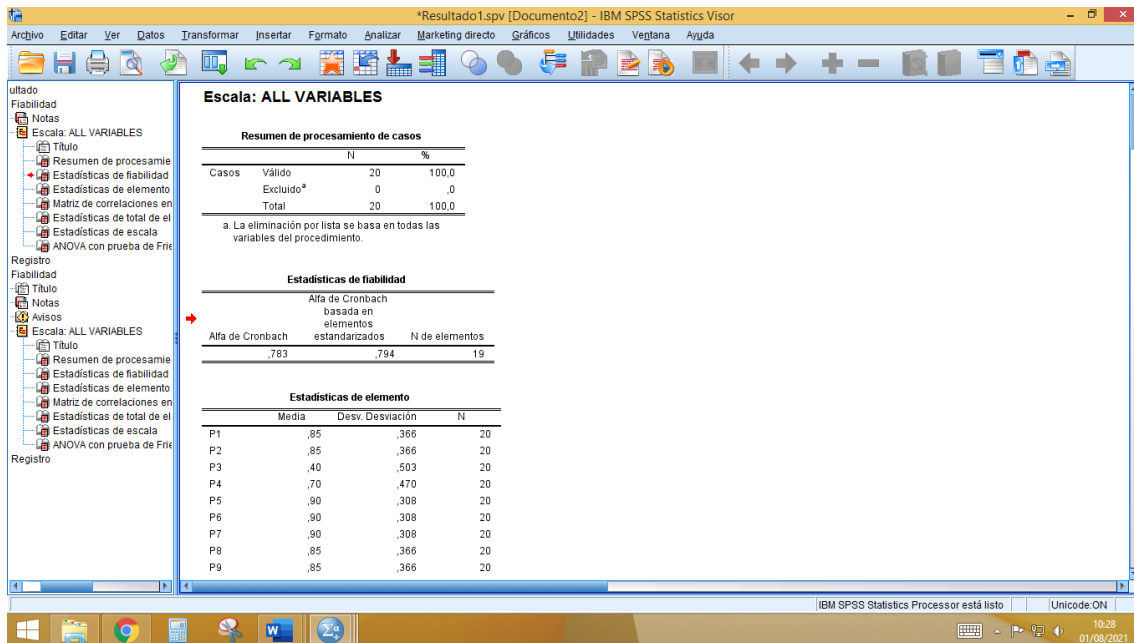


Juan Raúl Salazar Camacho

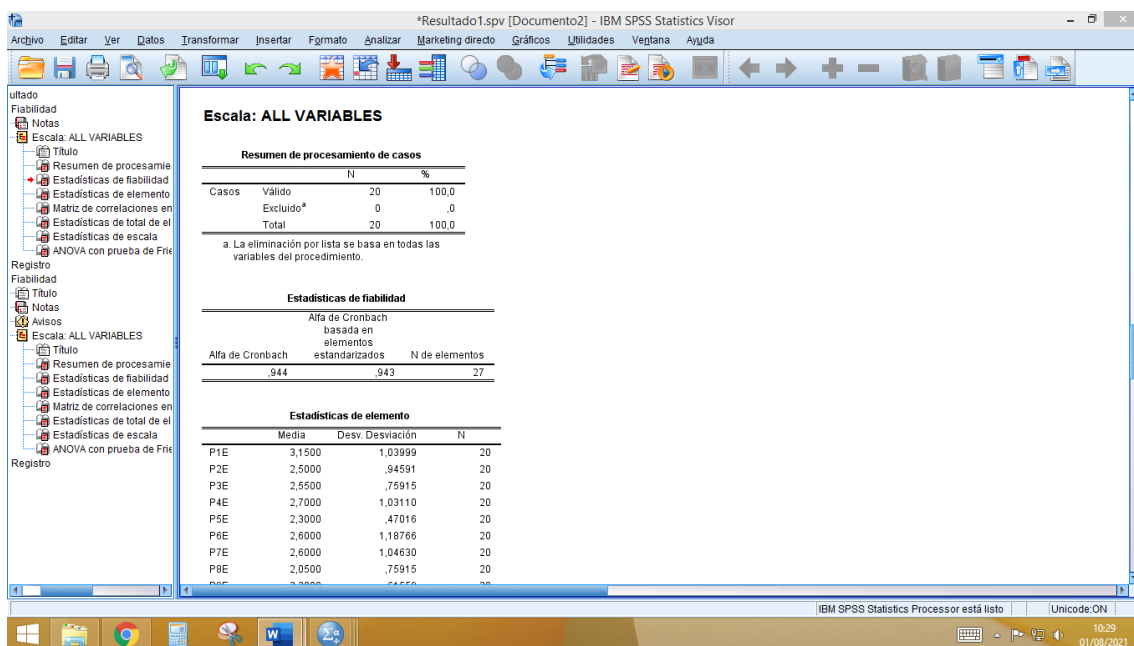
Dueño del centro

ANEXO 8: ANÁLISIS DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTOS

Análisis de fiabilidad del instrumento para medir el conocimiento ergonómico del personal sanitario



Análisis de fiabilidad del instrumento para medir el estrés laboral del personal sanitario



ANEXO 9: Evidencia del tratamiento estadístico Base de datos

*DATA_MAYRA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 29 de 29 variables

| | EDAD | Edad_eta... | SEXO | CONOCIMIE NTO_ERGON OMICO | D1_antropom etria_biomec anica | antropometria ndicadores | D2_confort_v sual | Confort_visua l_indicadores | D3_confort_s onoro | Confort_sono l_indicadores | D4_confort_t ermico | Confort_termi co_indicadore s | Conoc_ergon ómico_Puntu ación | Conoc_ergon ómico_indica dores | ESTRES_LA BORAL | D1_funcion amiento |
|----|------|-------------|------|---------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------|-----------------------|
| 1 | 61 | 4 | 1 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 17 | 3 | . | |
| 2 | 39 | 2 | 2 | . | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | 3 | . | |
| 3 | 39 | 2 | 1 | . | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 17 | 3 | . | |
| 4 | 30 | 2 | 2 | . | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 12 | 2 | . | |
| 5 | 33 | 2 | 1 | . | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | . | |
| 6 | 36 | 2 | 2 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | . | |
| 7 | 38 | 2 | 1 | . | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 0 | 3 | 7 | 1 | . | |
| 8 | 50 | 3 | 2 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 17 | 3 | . | |
| 9 | 67 | 4 | 2 | . | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 15 | 3 | . | |
| 10 | 63 | 4 | 2 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 16 | 3 | . | |
| 11 | 31 | 2 | 2 | . | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 17 | 3 | . | |
| 12 | 40 | 3 | 2 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 17 | 3 | . | |
| 13 | 58 | 4 | 2 | . | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 2 | . | |
| 14 | 41 | 3 | 2 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 17 | 3 | . | |
| 15 | 68 | 4 | 2 | . | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 16 | 3 | . | |
| 16 | 42 | 3 | 2 | . | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 19 | 3 | . | |
| 17 | 41 | 3 | 1 | . | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 19 | 3 | . | |
| 18 | 29 | 1 | 1 | . | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 17 | 3 | . | |
| 19 | 26 | 1 | 2 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 17 | 3 | . | |
| 20 | 45 | 3 | 1 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 17 | 3 | . | |
| 21 | 58 | 4 | 1 | . | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 17 | 3 | . | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

10:03 01/08/2021

*DATA_MAYRA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 29 de 29 variables

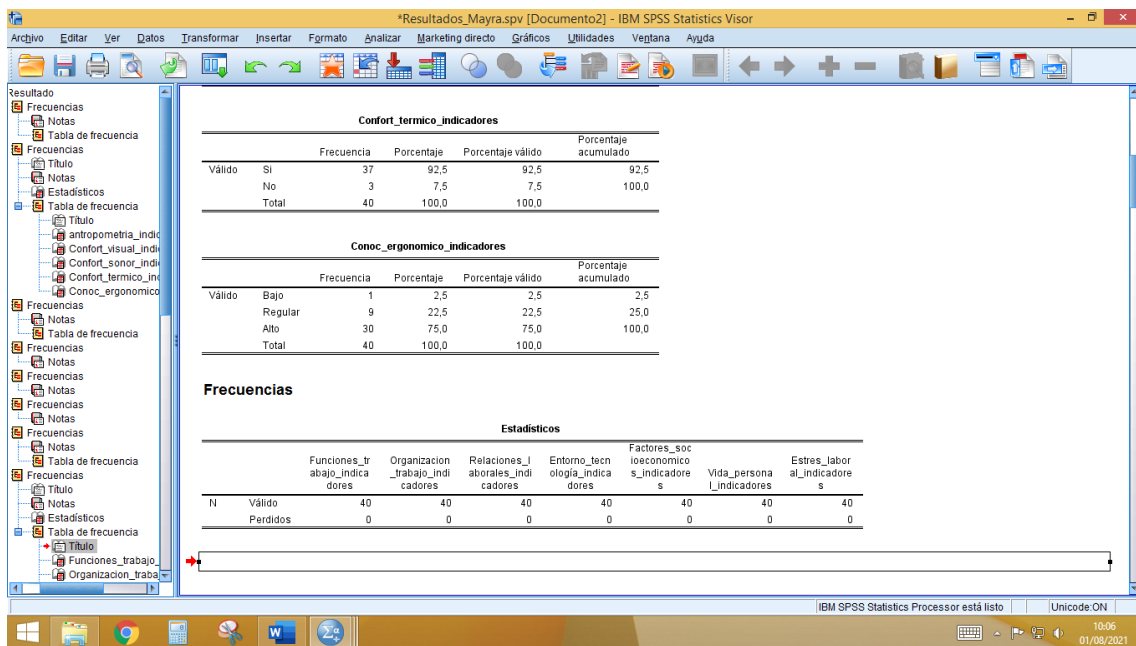
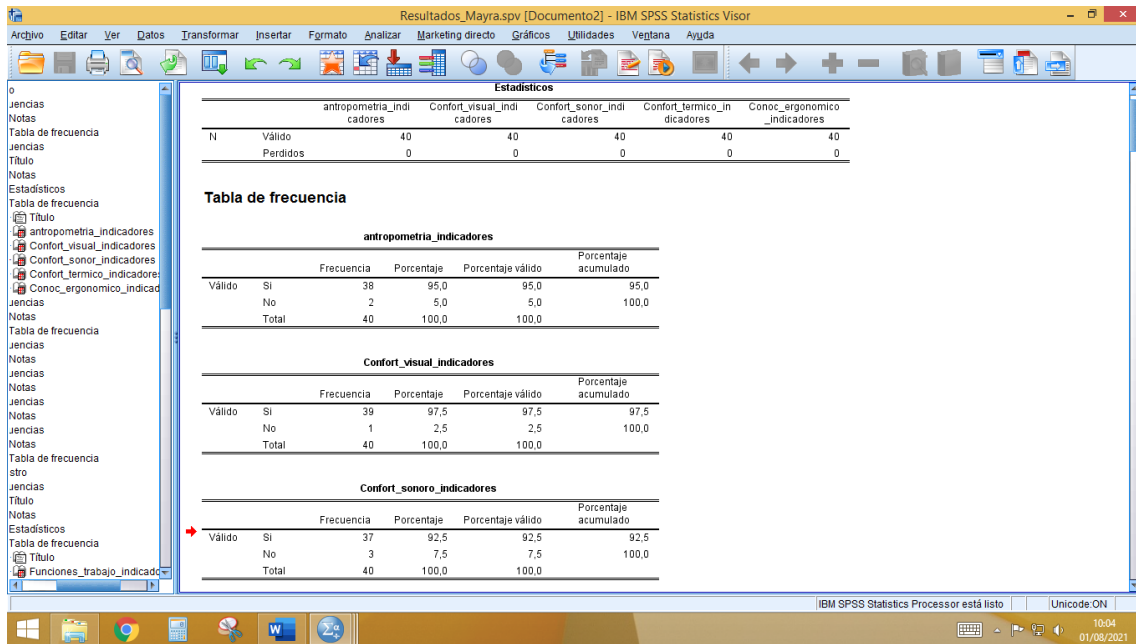
| | EDAD | Edad_eta... | SEXO | CONOCIMIE NTO_ERGON OMICO | D1_antropom etria_biomec anica | antropometria ndicadores | D2_confort_v sual | Confort_visua l_indicadores | D3_confort_s onoro | Confort_sono l_indicadores | D4_confort_t ermico | Confort_termi co_indicadore s | Conoc_ergon ómico_Puntu ación | Conoc_ergon ómico_indica dores | ESTRES_LA BORAL | D1_funcion amiento |
|----|------|-------------|------|---------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------|-----------------------|
| 22 | 50 | 3 | 2 | . | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 14 | 3 | . | |
| 23 | 27 | 1 | 2 | . | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 14 | 3 | . | |
| 24 | 36 | 2 | 2 | . | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 18 | 3 | . | |
| 25 | 35 | 2 | 2 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | . | |
| 26 | 29 | 1 | 2 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 17 | 3 | . | |
| 27 | 30 | 2 | 2 | . | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 19 | 3 | . | |
| 28 | 25 | 1 | 2 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 18 | 3 | . | |
| 29 | 26 | 1 | 1 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 15 | 3 | . | |
| 30 | 25 | 1 | 2 | . | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | . | |
| 31 | 27 | 1 | 2 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 15 | 3 | . | |
| 32 | 36 | 2 | 2 | . | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | . | |
| 33 | 35 | 2 | 2 | . | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 13 | 2 | . | |
| 34 | 29 | 1 | 1 | . | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | . | |
| 35 | 30 | 2 | 2 | . | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 15 | 3 | . | |
| 36 | 25 | 1 | 1 | . | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | . | |
| 37 | 26 | 1 | 1 | . | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 14 | 3 | . | |
| 38 | 25 | 1 | 2 | . | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 18 | 3 | . | |
| 39 | 30 | 2 | 1 | . | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 14 | 3 | . | |
| 40 | 50 | 3 | 1 | . | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 18 | 3 | . | |

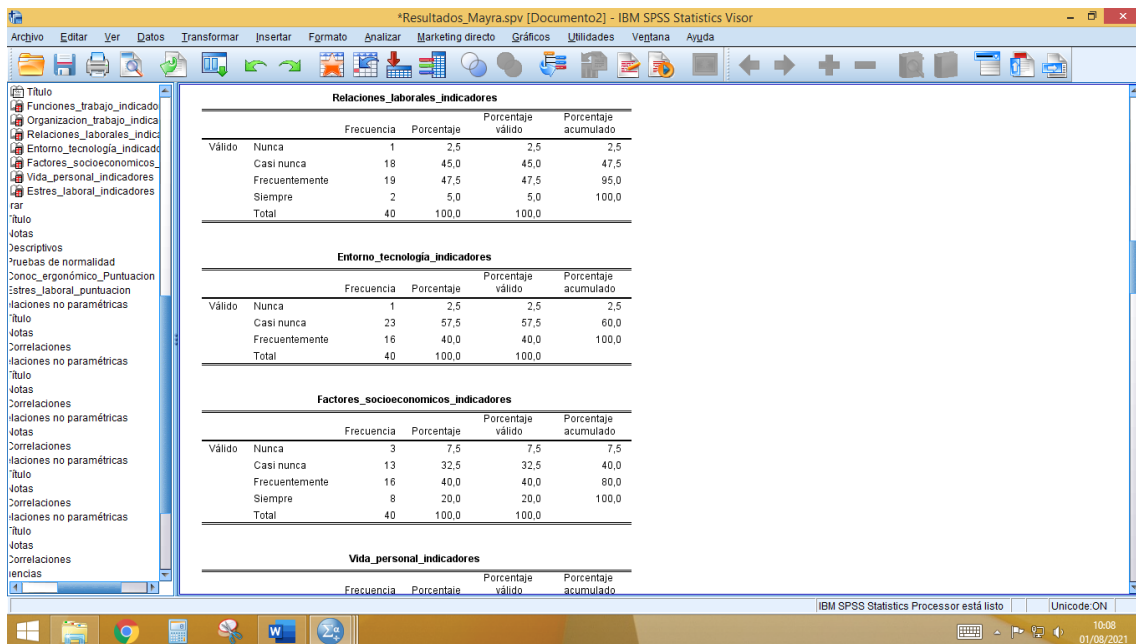
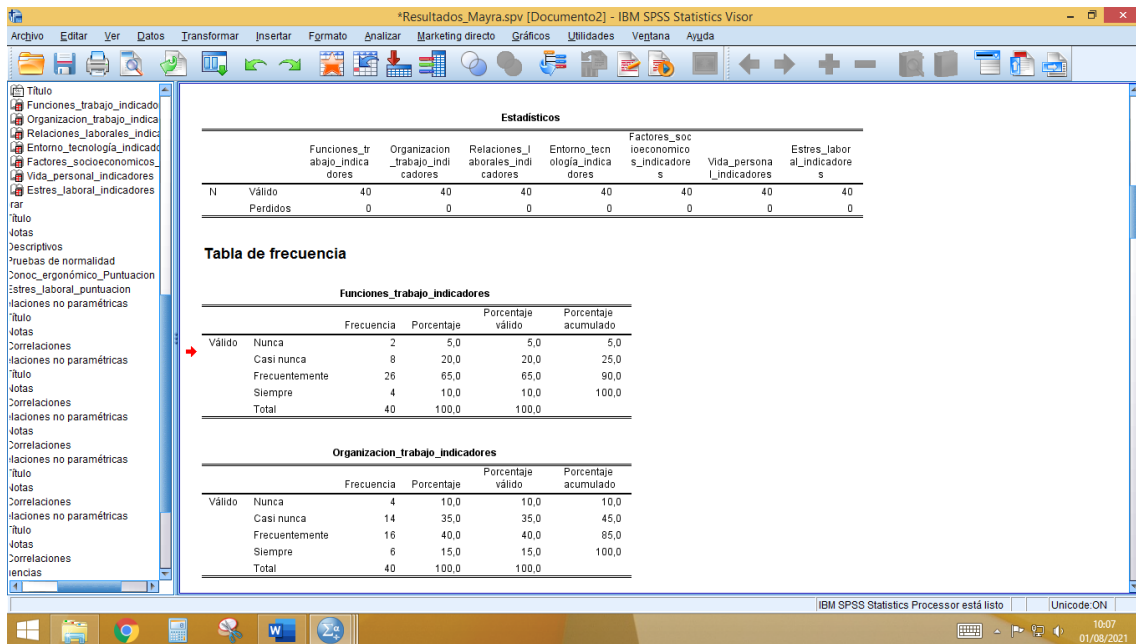
Vista de datos Vista de variables

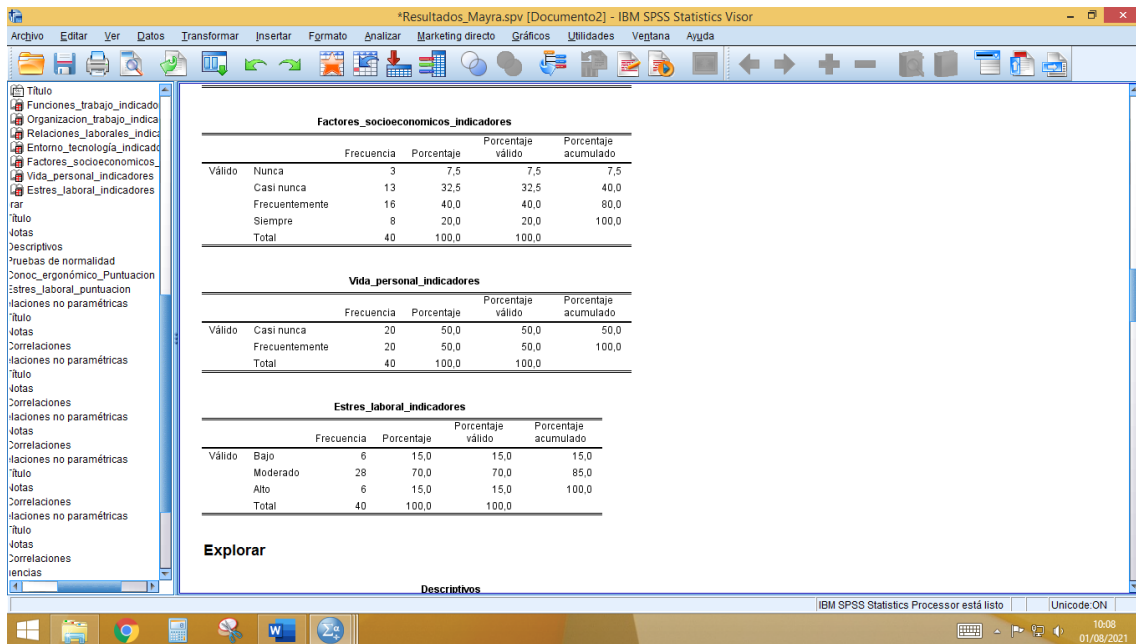
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

10:03 01/08/2021

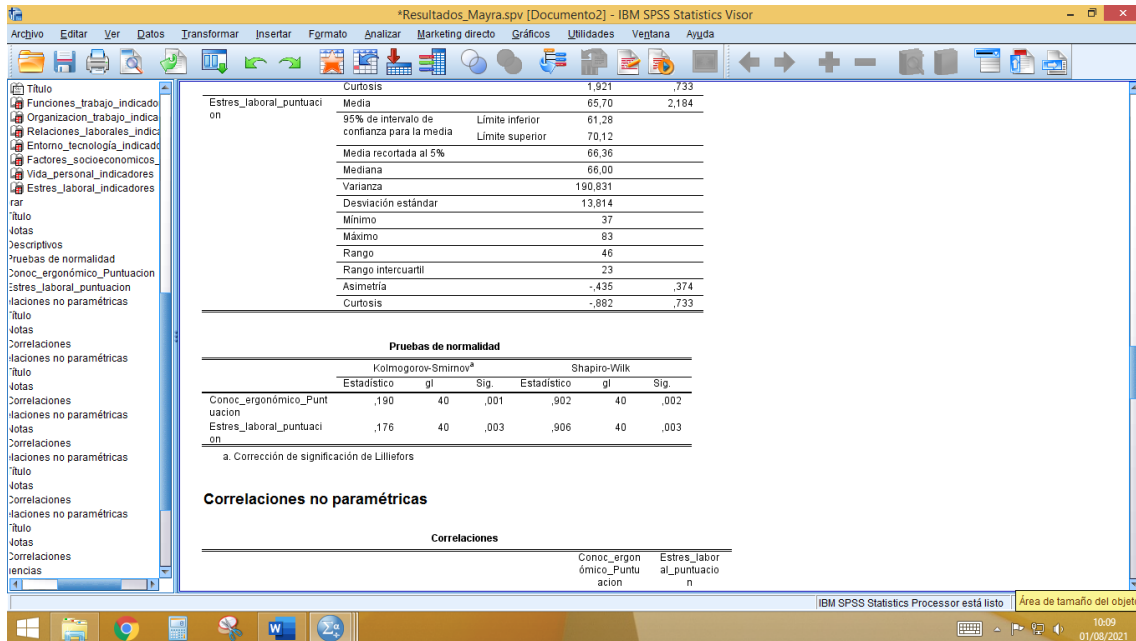
Análisis descriptivo de los datos







Análisis inferencial de los datos



Correlación de Rho de Spearman

