



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de enfermería en la
unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo - 2024

Para optar el Título de

Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado Por:

Autor: Calderón Mamani, Ivonne Milagros

Código Orcid: <https://Orcid.Org/0000-0003-3124-5388>

Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel

Código Orcid: <https://Orcid.Org/0000-0002-0147-5011>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Calderón Mamani, Ivonne Milagros, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo - 2024", Asesorado por el Docente Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel, DNI N° 46992019, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:343236759, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Calderón Mamani, Ivonne Milagros
 DNI N° 46553050



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel
 DNI N° 46992019

Lima, 02 de Diciembre de 2023

DEDICATORIA

A Jehová de los ejércitos por darme la vida y permitirme ser la niña de sus ojos.

A mi madre que me conoció en mis inviernos, tempestades y por ni un segundo dejo de amarme.

AGRADECIMIENTO

A Dios padre por su inmenso amor para conmigo,
por su misericordia.

A mi padre Edgar por la fuerza y coraje con la que
lucha día a día.

A mi madre por su dedicación, por ser mi
inspiración, luz resplandeciente.

A mi hermano por sus consejos, por su nobleza.

Al amor de mi vida por su comprensión y apoyo
incondicional.

A mis bebes hermosos Pin Pon y Panty por dar
alegría a mis días.

Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel
Código Orcid: [Https://Orcid.Org/0000-0002-0147-5011](https://Orcid.Org/0000-0002-0147-5011)

JURADO

Presidente : Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

Vocal : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
ÍNDICE	v
Resumen	x
Abstract	xi
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema:	1
1.2 Formulación del problema:	4
1.2.1 Problema general:	4
1.2.2 Problemas Específicos:	4
1.3 Objetivos de la investigación:	4
1.3.1 Objetivo General:.....	4
1.3.2 Objetivos específicos:	5
1.4 Justificación de la investigación:	5
1.4.1 Teórica:	5
1.4.2 Metodológica:.....	6
1.4.3 Práctica:	6
1.5 Delimitación de la investigación:	7
1.5.1 Temporal:.....	7
1.5.2 Espacial:.....	7
1.5.3 Población o unidad de análisis:.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes:.....	8

2.1.1 Antecedentes internacionales:.....	8
2.1.2 Antecedentes nacionales:	11
2.2 Bases teóricas:.....	14
2.2.1 Riesgo Ergonómico:.....	14
2.2.1.1 Conceptualización de ergonomía:.....	14
2.2.1.2 Objetivos de Ergonomía:	14
2.2.1.3 Conceptualización:	14
2.2.1.4 Tipos de riesgos ergonómicos:	15
2.2.1.5 Enfermedades derivadas por los riesgos ergonómicos:	15
2.2.1.6 Dimensiones de la variable riesgos ergonómicos:	16
2.2.2 Desempeño laboral:	17
2.2.2.1 Origen:.....	17
2.2.2.2 Conceptualización:	17
2.2.2.3 Factores que influyen en el desempeño laboral:	18
Factores internos que perturban el desempeño laboral	18
Factores externos afectan el desempeño laboral	20
2.2.2.4 Medición del desempeño	21
2.2.2.5 Evaluación del desempeño laboral:.....	21
2.2.2.6. Dimensiones de la variable desempeño laboral:	22
2.3 Formulación de Hipótesis:	234
2.3.1 Hipótesis General:.....	244
2.3.2 Hipótesis específicas:	244
3. METODOLOGÍA.....	255
3.1 Método de la investigación:	255
3.2 Enfoque de la investigación:	255

3.3 Tipo de investigación:.....	255
3.4 Diseño de la investigación:	266
3.5 Población, muestra y muestreo:.....	266
➤ Muestra:	¡Error! Marcador no definido. 6
Criterios de inclusión:.....	277
Criterios de exclusión:	277
3.6 Variables y operacionalización.....	277
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	299
3.7.1 Técnica.....	299
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	299
3.7.3 Validación:	30
3.7.4 Confiabilidad:.....	311
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos:.....	311
3.9 Aspectos éticos:.....	322
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	344
4.1 Cronograma de actividades:	344
4.2 Presupuesto:	355
5. BIBLIOGRAFÍA	366
ANEXOS.....	433
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	424
Anexo 2. Instrumentos.....	455
Anexo 3. Consentimiento informado	499

Resumen

Introducción: Los riesgos ergonómicos en enfermería van disminuyendo, en la actualidad es importante el término ergonomía en el ámbito laboral, con la promoción de la salud y el bienestar, así reduciendo accidentes y mejorando la productividad de las empresas, lo que llamamos el desempeño laboral. **Objetivo:** Determinar cuál es la relación que existe entre los riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo – 2024. **Métodos:** estudio de tipo aplicado, cuantitativo, correlacional y transversal. La muestra censal estará constituida por 60 enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale. Se usará la encuesta para aplicar dos cuestionarios en escala de tipo Likert adaptados por Pantoja para la población objetivo, están validados y son confiables para medir las variables en cuestión. Los datos recolectados serán procesados en SPSS 25 y las hipótesis se probarán usando la prueba estadística del coeficiente de correlación de Spearman dado la naturaleza cuantitativa de las variables.

Palabras claves: riesgos, ergonomía, desempeño laboral, enfermería, salud.

Abstract

Introduction: Ergonomic risks in nursing are decreasing, currently the term ergonomics is important in the promotion of health and well – being, thus reducing accidents and improving the productivity of companies, what we call work performance. **Objective:** Determine the relationship that exists between ergonomic risks and work performance of nursing staff in the intensive care unit of the Ramiro Priale Priale National Hospital, Huancayo – 2024. **Methods:** applied, quantitative, correlational and cross – sectional study. The census sample Will consist of 60 nurses from the intensive care unit of the Ramiro Priale Priale National Hospital. The survey Will be used to apply two questionnaires on a Likert-type scale adapted by Pantoja for the target population, they are validated and reliable to measure the variables in question. The collected data Will be processed in SPSS 25 and the hypotheses Will be tested using the Spearman correlation correlation statistical test given the quantitative natures of the variables.

Keywords: Risks, ergonomics, work performance, nursing, health.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema:

Para mejorar la cobertura de los servicios de salud y disfrutar del mayor nivel de salud, depende de su disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad. La OMS estima que habrá una escasez de 18 millones de trabajadores sanitarios para 2030, la mayoría de los países de ingresos bajos y medianos bajos. Los países de todos los niveles de desarrollo socioeconómico enfrentan desafíos relativos en diversos grados, en cuanto a la capacitación, contratación, despliegue, retención y desempeño de los trabajadores de la salud (1).

La Organización Mundial de la Salud afirma que debido a los riesgos a los que están expuestos al prestar servicios, estos provocan enfermedades profesionales y pueden agravar otros problemas de salud, dentro de estos riesgos se presentan con mayor frecuencia posturas inadecuadas, movimientos continuos, ruidos, iluminación inadecuada y estrés psicosocial. (2).

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo informó en el 2017 que cada 15 segundos muere un trabajador por riesgos laborales, 6.300 personas mueren cada día por causas laborales, más de 2.3 millones de muertes en el año, anualmente ocurren 300 millones de accidentes laborales con ausentismo, señaló que había ocurrido más de un incidente (3).

Esto último también está estrechamente vinculado a la situación de América Latina y el Caribe, donde se estima que más del 60% de la fuerza laboral trabaja en el

sector informal, situación que también se ha visto agravada por la pandemia, en América Latina, una encuesta patrocinada por la OIT-OMS encontró una alta prevalencia de enfermedades profesionales: México 35%, Venezuela 26%, Colombia 79%, Argentina 18% y Perú 23% (4).

La pandemia ha afectado nuestra capacidad para mantener la disponibilidad y continuidad de servicios críticos. Una encuesta realizada por la OMS en 2020 encontró que casi todos los 105 países participantes informaron interrupciones en la atención médica, el 49% debido a problemas de personal, despliegue para responder a la COVID-19 y el 44% a la falta de equipo de protección personal para los profesionales. El 29% de los casos se debió a la escasez de personal (5).

En Colombia, con el objetivo de mejorar los servicios de salud, el ministro de Salud y Protección Social continúa la política de modificar todo lo que afecta el desempeño óptimo de las empresas de salud y busca sumar y eliminar el dolor del sistema de salud, reduciendo los riesgos laborales (6).

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, tienen como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos que permita a todos los trabajadores del Perú en los diferentes sectores de trabajo, un ambiente seguro, para permitir una política de descentralización (7).

El Ministerio de Salud difunde los objetivos institucionales, indicadores de desempeño e iniciativas para mejorar los servicios de salud que deben cumplir las

autoridades sanitarias locales, regionales, las redes de salud y los hospitales, compromiso de mejora de los servicios a cumplir, en cuanto a eficacia, eficiencia y ofrezca oportunamente, efectivamente servicios de calidad (8).

Los riesgos ergonómicos están asociados a la adaptación del lugar de trabajo al trabajador, teniendo en cuenta sus capacidades físicas y mentales, así como los factores del entorno en el que trabaja. Si las condiciones de trabajo no se adaptan adecuadamente a las necesidades de los empleados pueden surgir una serie de problemas que repercuten negativamente en su desempeño laboral (9).

Los profesionales de salud enfrentan con frecuencia riesgos ergonómicos que afectan su salud, su bienestar desde el punto de vista biológico y psicológico, afectan el desarrollo de la vida diaria y resultan en cargas financieras asumidos por cuenta propia. Durante muchos años, este tipo de riesgo no ha recibido atención ni se le ha dado la suficiente importancia.

Este es un problema importante para los profesionales de la salud en el nivel hospitalario de igual manera en el comunitario, de este grupo se prioriza al profesional de enfermería, que cada día dan prioridad a la salud y la seguridad de sus pacientes, encargadas del cuidado continuo y oportuno de los mencionados, descuidando a menudo su propia salud y seguridad (10).

1.2 Formulación del problema:

1.2.1 Problema general:

¿Cómo los riesgos ergonómicos se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo - 2024?

1.2.2 Problemas Específicos:

- ¿Cómo la dimensión esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?

- ¿Cómo la dimensión posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?

- ¿Cómo la dimensión bipedestación de los riesgos ergonómicos se relaciona el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?

1.3 Objetivos de la investigación:

1.3.1 Objetivo General:

Determinar cómo los riesgos ergonómicos se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo - 2024.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Identificar cómo la dimensión esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos se relaciona el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.
- Identificar como la dimensión posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.
- Identificar cómo la dimensión bipedestación de los riesgos ergonómicos se relaciona el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

1.4 Justificación de la investigación:

1.4.1 Teórica:

Este estudio será de valor alto, ya que se hará una revisión y abordaje de las bases de datos y de evidencia actualizada que aporte nuevos conocimientos al personal sanitario, de esta manera lograr la satisfacción de necesidades en esta población que por muchos años ha sido descuidada; siempre hay un valor intrínseco en el estudio de estos conceptos, ya que contribuye al conocimiento científico al ayudar a comprender su propio desarrollo.

En este estudio, los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral se estudiaron en un contexto específico y poco investigado; por lo tanto, este estudio pretende llenar este vacío existente ya que permitirá ampliar el conocimiento, generar interrogantes que dará lugar a que en el futuro se desarrollen estrategias específicas, políticas adecuadas en este ámbito, con ello la asignación de recursos y priorización de intervenciones.

Asimismo, se menciona dos teorías de enfermería vinculadas con las variables de estudio y que están representadas en las teorías de Faye Glenn Abdellah con su teoría “Veintiún problemas de enfermería” y de Jean Watson con su teoría “Cuidado humanizado”. Por tanto, este proyecto busca determinar la relación que existe entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, a fin de poder abordar la problemática desde una posición científica.

1.4.2 Metodológica:

Este proyecto tendrá relevancia metodológica, la manera como se abordará el problema abrirá precedentes de investigación para autores de investigación de ideas afines, dará apertura a leyes, teorías o modelos innovadores, enriquecerá la línea de investigación en salud, enfermedad y ambiente. Por otro lado, se utilizarán instrumentos valiosos de investigación que serán utilizadas como modelo para otras investigaciones en la institución donde se evidencien los problemas derivados de este proyecto.

1.4.3 Práctica:

En lo que se refiere al valor práctico real, esta investigación permitirá a las autoridades de salud y hospitalarias saber cómo evaluar estos fenómenos, herramientas útiles para optimizar el desempeño laboral en los profesionales de enfermería. Por otro lado, al conocer estos fenómenos, nos permitirá reconocer estrategias y realizar acciones de inmediato para proponer y garantizar un mejor servicio en esta mejora continua por reducir los riesgos a los que está expuesto el personal de salud durante su labor diaria.

En base a los resultados en el presente proyecto de investigación se podrá mejorar la situación actual referente a los riesgos ergonómicos, el cual será de beneficio para el personal de salud, logrando un impacto en esta población que ha sido descuidada por mucho tiempo, por otro lado el gran provecho en el paciente, favorecerá para brindar un desempeño laboral óptimo, permitirá al enfermero tener una mejor actuación como apoyo a los pacientes críticos, teniendo en cuenta a la persona como un ser holístico e integral.

1.5 Delimitación de la investigación:

1.5.1 Temporal:

El factor tiempo es de vital importancia en este proyecto de investigación, iniciando en el mes de Agosto del año 2023 culminando en Enero del presente año.

1.5.2 Espacial:

Unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, que se encuentra ubicado en la avenida Independencia N° 266, Distrito de El Tambo, perteneciente a la incontestable ciudad de Huancayo, Departamento de Junín - Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis:

Enfermeros que laboren en la unidad de cuidados intensivos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes:

Antecedentes internacionales

Marin et al. (11), el 2022 en Argentina tuvo como objetivo “Describir la ocurrencia de lesiones osteomusculares y de ausentismo - enfermedad y las condiciones laborales que ocasionó la solicitud de licencias prolongadas en el personal de salud”, se realizó un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal en 23 profesionales de enfermería, se utilizó el cuestionario, cuyo resultado fue que el 60.9% de los encuestados perteneció al sexo femenino, prevalecieron las lesiones en espalda alta y baja, cuello y ambos hombros, en cuanto a la satisfacción respecto a la postura corporal adoptada y las condiciones ergonómicas del mobiliario, el 73.9% refirió que era poco satisfactorio, dentro de las conclusiones se mencionó que los riesgos ergonómicos que influyen en el personal de enfermería ocasionan daños físicos y mentales al personal debido a la sobrecarga del aparato músculo-esquelético y la función cognitiva que tienen que desempeñar para realizar sus actividades diarias.

Albornoz et al. (12), el 2022 en Ecuador, tuvo como propósito “Estimar los factores de riesgo ergonómico en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital General Isidro Ayora, Abril 2022”, realizó un estudio de nivel descriptivo, transversal con un total de población de 20 licenciados en enfermería que trabajan en la unidad de cuidados intensivos del hospital Isidro Ayora en la provincia de Loja, se utilizó el método REBA, teniendo como resultado un 55% era mujer, un 45% varón, de acuerdo con la valoración según el sexo femenino se

obtuvo un 40% equivalente al nivel de riesgo medio, el 10% en el nivel de riesgo bajo y finalmente un 5% un nivel de riesgo inapreciable, por otro lado, en el sexo masculino, se logró conseguir un 20% en el nivel de riesgo medio, el 20% un riesgo bajo y tan solo el 5% equivale al riesgo inapreciable, en conclusión los profesionales de enfermería presentaban problemas a nivel del tronco, cuello y piernas ocasionadas por las actividades diarias como las movilización de pacientes, valoración y registro de los datos en documentos y la postura en bipedestación o sedestación, se debe considerar que depende del tipo de enfermedad y complejidad del paciente que se encuentre en la unidad de cuidados intensivos.

Pesántez et al. (13), el 2021 en Ecuador con su objetivo “caracterizar los riesgos ergonómicos y daños presentes en el personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, Ecuador”, realizó un estudio descriptivo con un enfoque cuantitativo de corte transversal, se incluyeron 87 enfermeros a los cuales se les aplicó el cuestionario ERGOPAR, dentro de los resultados se evidencia que el 62.2% del personal de enfermería esta por más de 4 horas caminando, mientras que el 5.7% permanece de pie, el 4.6% sube y baja diferentes niveles y el 2.3% sentado. En relación a la presencia de dolor o molestia muscular, el 94.3% presento síntomas cervicales, 87.4% dorso-lumbares, 59.7% en los pies y el 50.6% en las piernas cuyos dolores ocasiona impedimentos al momento de realizar el trabajo actual. Finalmente, el 71.4% mostraba un riesgo ergonómico alto, mientras que el 26.6% mostraba un riesgo moderado, concluyendo que existe prevalencia de riesgos ergonómicos en el personal de enfermería, tienen una alta frecuencia de sintomatología en los segmentos corporales de cuello, espalda, piernas y pies principales causantes de afectaciones cervicales, dorso lumbares y piernas producto de actividades laborales.

Escobar (14), el 2021 en Ecuador, realizó una investigación que tuvo como objetivo “Determinar la calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital San Vicente de Paúl – Ibarra, 2021”, estudio con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y transversal, cuya muestra estuvo constituida por 118 enfermeros, como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario, dentro de los principales resultados se obtuvo que la población fue constituida por el 93.2% mujeres y el 6.8% varones, la mayoría afirman que tienen buena calidad de vida con el 63.3%, un problema notable es la percepción de un poco de dolor físico en un 44.1%, con dependencia a fármacos y un factor protector de libertad y seguridad personal en un 48.3%, mientras que en el desempeño laboral existe buen profesionalismo, siendo un factor de riesgo el compromiso moderado con la carga horaria del 18.6%, con una limitación del desarrollo profesional enmarca la inestabilidad laboral del 44.9% y la falta de preparación académica de cuarto nivel del 79.7%, concluye que el balance de estabilidad laboral y personal facilitan el cumplimiento de manera eficaz y oportuna el rol de cuidado directo, sin embargo, es importante fortalecer el reconocimiento de los avances profesionales y el nivel de organización laboral.

Saavedra (15) 2019 en Bolivia, tuvo como objetivo “determinar la relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal médico del Hospital Obrero, gestión 2019”, la población estuvo conformada por todo el personal: administrativo, médico y de enfermería que trabaja en el Hospital Obrero, siendo en total 156 personas, la gestión del talento humano en las organizaciones se ve su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores, para ello se debe tomar en cuenta, priorizar el aspecto humano, como la capacitación, incentivos para poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la institución,

asimismo se menciona que la salud es un factor determinante en una persona, una buena gestión de recursos humanos en salud es condición necesaria para el desempeño adecuado del sistema de salud y el logro de resultados sanitarios expresados en una población saludable. Se concluye la relación gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal, se comprobó que existe relación estadísticamente significativa según p valor = 0,000 entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Obrero de la ciudad de Oruro. En cuanto a porcentajes se evidencia que un 48% de encuestados pertenece al sexo masculino y un 52% al sexo femenino.

Antecedentes nacionales:

La Torre (16), el 2023, en su investigación cuyo objetivo fue “determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba, Chiclayo – 2023”, el método que utilizó corresponde a un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional con un diseño de investigación no experimental, la muestra estuvo conformada por 30 enfermeros. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario conformado por 14 ítems para la variable riesgos ergonómicos y otro con 14 ítems para la variable desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron, que el personal asistencial del hospital de Utcubamba presenta un nivel medio (70%), 21 personas respondieron así con respecto a los riesgos ergonómicos, siendo las posturas obligatorias y prolongadas las de mayor incidencia, solo 1 persona está dentro del nivel alto, encontrándose esta persona dentro del nivel medio de desempeño laboral además en base al desempeño laboral se mostró que presenta un nivel medio (73.30%) siendo eficiencia laboral la más afectada. Se concluye, a través del coeficiente

Rho de Spearman que el nivel de significancia (0,000) es menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, evidenciándose una relación positiva entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Utcubamba.

Olazabal (17), el 2022, publicó su tesis cuyo objetivo fue “determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Félix Mayorca Soto durante la pandemia COVID-19”, el método utilizado en esta investigación fue el hipotético - deductivo; cuyo diseño es el no experimental, transeccional, correlacional, con una muestra de 94 enfermeros del Hospital Félix Mayorca Soto – Tarma, se consideró como criterio de inclusión que el participante sea enfermero del Hospital Félix Mayorca Soto y que brinde voluntariamente su consentimiento para formar parte del estudio, para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica en la investigación, como resultado de esta investigación se obtuvo que existe una relación inversa baja (rho de Spearman = - 0,387), y estadísticamente significativa ($p = ,000 > 0,05$), entre las variables riesgos ergonómicos y desempeño laboral. Como conclusión principal se afirma que, a mayor riesgo ergonómico en los enfermeros del Hospital Félix Mayorca Soto, el desempeño laboral se reducirá de forma mínima.

Núñez (18), el 2022, en su tesis cuyo propósito fue “determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima 2022”, el método que se utilizó corresponde a un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básico, diseño es no experimental, transversal, correlacional, la muestra estuvo conformada por 108 enfermeras. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario conformado por 18 ítems para la variable riesgos ergonómicos y otro con 16 ítems

para la variable competencias laborales. Los resultados obtenidos fueron, según las dimensiones de dicha variable, en lo que corresponde a la mecánica corporal el 61.1% tiene riesgo alto, posturas prolongadas el 67.6 % tiene riesgo bajo, bipedestación prolongada el 52.8% riesgo alto. El 94.4% del personal de enfermería tiene buen desempeño laboral. En conclusión, existe una relación negativa alta entre las variables, se observa que la mayoría 87% del personal de enfermería considera que tienen un riesgo ergonómico medio.

Herrera et al. (19), 2021, planteo como objetivo “determinar si existe relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista de Huaral año 2021”. Dicha investigación es de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional y nivel descriptivo, que contó con una muestra de 40 profesionales enfermeros del Hospital San Juan Bautista de Huaral, en quienes se aplicó un cuestionario REBA para la variable riesgo ergonómico y un cuestionario tipo Likert para desempeño laboral de 30 ítems elaborado y validado por los propios autores y mediante el juicio de expertos, con una confiabilidad de 0,936 según el alfa de Cronbach, concluyendo que el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista de Huaral, se relacionan de manera inversa, según el resultado de la rho de Spearman de -0,587 con un nivel de significancia de $0,004 < 0,05$. Se encuentra que, de los 40 profesionales de enfermería encuestados, el 55% presenta un nivel alto de riesgos ergonómicos, el 50% presenta un nivel moderado de desempeño laboral, el 40% presenta un nivel muy alto de riesgo ergonómico y 30% presenta nivel moderado de desempeño laboral.

Jiménez et al. (20), el 2021, en su tesis cuyo objetivo fue “establecer la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas, de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021” realizó un estudio de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, cuyo tipo de estudio es correlacional, de corte transversal; la muestra será agrupada por 20 profesionales de enfermería de las unidades críticas, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento corresponde al cuestionario, con preguntas cerradas de acuerdo a la escala Likert, concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables.

2.2 Bases teóricas:

2.2.1 Riesgo Ergonómico

Conceptualización de ergonomía:

Es la ciencia que estudia cómo se deben diseñar las herramientas y los entornos de trabajo. Esto garantiza que el lugar de trabajo se adapte adecuadamente a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de los empleados (21).

Objetivos de Ergonomía:

Adaptar el trabajo a las habilidades y capacidades de la persona (22).

Conceptualización:

Son riesgos que surgen cuando los trabajadores interactúan con el lugar de trabajo y cuando las actividades laborales se producen movimientos, posturas o

acciones que pueden comprometer la salud (23).

Tipos de riesgos ergonómicos:

Los riesgos ergonómicos se clasifican, analizan y evalúan en función de los hallazgos epidemiológicos actuales (24).

- ✓ Transporte manual de cargas.
- ✓ Levantamiento manual de cargas.
- ✓ Empuje o tracción manual de cargas.
- ✓ Uso intensivo de las extremidades superiores.
- ✓ Levantamiento o manipulación de personas.
- ✓ Uso de ordenador.

Enfermedades derivadas por los riesgos ergonómicos:

Los riesgos ergonómicos provocan trastornos y enfermedades musculoesqueléticas en los trabajadores (25).

- **Tendinitis:** Inflamación del tendón debido a tensión continua, flexión, vibración o contacto con superficies duras.
- **Ganglión (quiste sinovial):** Salida del líquido sinovial a través de una zona de baja resistencia de la muñeca.
- **Epicondilitis:** Es una enfermedad en la que los tendones se irritan debido al estiramiento forzado de la muñeca, provocando dolor en todo el brazo.
- **Tenosinovitis:** Se produce un exceso de líquido sinovial, provocando hinchazón y dolor intenso en la zona.

- **Síndrome del túnel carpiano:** Causado por la compresión de los nervios de la muñeca, reduciendo el tamaño del túnel carpiano. Provoca dolor intenso y entumecimiento en las manos.
- **Hernia:** Salida parcial o completa de tejido visceral o blando de su cavidad nativa.
- **Lumbalgia:** Dolor duradero en los músculos lumbares, productos de contractura que se ubica en la parte baja de la espalda. Ocurre por sobrecarga.

Dimensiones de la variable riesgos ergonómicos:

Dimensión N° 1 Bipedestación:

Es la posición en la que se sostiene el cuerpo, también es la postura en la que nos movemos (postura dinámica), es decir, la forma en que se sostiene el cuerpo mientras se mueve, como al caminar, correr, agacharse, entre otros movimientos. También existe la postura estática (postura de reposo), que es la postura al estar de pie, sentado o acostado (26).

Dimensión N° 2 Esfuerzo físico:

Manipular cargas a mano es una actividad secundaria común tanto en el trabajo como en la vida personal y a menudo causa fatiga física y puede provocar lesiones inmediatas o lesiones por sobrecarga física. Una manipulación manual inadecuada puede provocar daños en nuestro organismo. Los trabajadores que manipulan cargas con regularidad pueden lesionarse incluso si manipulan cargas ocasionalmente, aunque las posibilidades son bajas (27).

Dimensión N° 3 Posturas forzadas y prolongadas:

Toda aquella ejercida bajo sobrecargas mecánicas a las cuales se exponen algunos segmentos corporales como articulaciones y músculos. Siempre surgen de tareas, puestos de trabajo mal diseñadas, o de una comunicación y capacitación inadecuadas, se debe contar con metodología adecuada para realizar una tarea en particular. Estas actividades generalmente involucran a empleados en posiciones, que adopte posturas de hiperextensión, hiperflexión o rotación de partes del cuerpo (cuello, torso, brazos). Las posturas forzadas pueden ser estáticas o dinámicas y diferir entre sí según al tiempo que se mantiene la postura en una sola posición (28).

2.2.2 Desempeño laboral:

Origen:

El término desempeño laboral inicialmente se denominó descripción de puesto, luego se convirtió en una herramienta para medir el buen funcionamiento de cualquier puesto de trabajo en el ámbito productivo, y hoy se utiliza de manera importante para el desarrollo de la efectividad y el éxito, funciona como base dentro de la organización (29).

Conceptualización:

Según Ticahuanka y Mamani, el desempeño laboral se entiende como la combinación de actividades y comportamientos percibidos en los empleados que influyen en los objetivos organizacionales (30).

El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado aporta a su labor diaria dentro de un determinado período de tiempo. Este es un concepto de recursos humanos que se utiliza para comprender cómo las personas desempeñan sus funciones (31).

Factores que influyen en el desempeño laboral:

Los factores enumerados deben ser el motivo de una intervención oportuna para que la posibilidad de cambios en el desempeño laboral pueda reducirse lo antes posible. Hay factores internos como inconvenientes fisiológicos, motivación, estrés y desarrollo profesional, y factores externos como confusión en la asignación de responsabilidades, condiciones ambientales y desigualdad salarial (32).

Factores internos que perturban el desempeño laboral

➤ Inconvenientes fisiológicos

Por ejemplo, no descansar lo suficiente, sufrir enfermedades relacionadas con el trabajo como dolores de cabeza o de espalda, síndrome del túnel carpiano, fatiga visual o incluso cambiar la dieta, horarios de alimentación (33)

➤ Motivación:

Es uno de los aspectos psicológicos más relacionados con el desarrollo humano. No se caracteriza como una característica individual,

sino por situaciones e interacciones de las personas, por lo que varía de persona a persona e incluso dentro de una misma persona, puede variar según el momento y la situación. En general, motivar a una persona significa crear un ambiente en el que esa persona pueda gastar energía y esfuerzo para lograr una meta (34).

➤ Estrés:

Este es un sentimiento de tensión física o emocional que puede surgir por cualquier situación o pensamiento que te haga sentir irritado, enojado o nervioso. El estrés es la respuesta del cuerpo a los desafíos y demandas. En pequeños episodios, el estrés puede tener efectos positivos, como cuando te ayuda a evitar un peligro o a cumplir un plazo. Sin embargo, el estrés prolongado puede tener un impacto negativo en su salud (35).

➤ Desarrollo profesional

Es un proceso continuo caracterizado por el deseo de mejora del empleado, es decir, el cumplimiento de aspiraciones y tareas en el transcurrir del tiempo, cambia como trabajador y persona. En otras palabras, el desarrollo profesional sólo funciona, se alcanza cuando se es un mejor trabajador (36).

Factores externos afectan el desempeño laboral

➤ La confusión en las responsabilidades asignadas

Todo el mundo ha experimentado un estado de confusión en algún momento de su vida y puede causar grandes daños si no se trata adecuadamente. En una organización, existen situaciones como una gran cantidad de pedidos que ocurren al mismo tiempo, cambios de políticas o demasiado trabajo atrasado que pueden hacer que los miembros de un equipo de trabajo se encuentren en este estado (37).

➤ Condiciones ambientales

Parte de la ergonomía se dedica al estudio de factores ambientales como la temperatura, el ruido y la iluminación. Los factores ambientales afectan la comodidad en el trabajo, lo que a su vez tiene un impacto significativo en la seguridad y el desempeño de los trabajadores. Es aquí donde entran en juego aspectos que todo empleado considera en su escenario laboral, como el ruido, la iluminación y la calidad del aire (38).

➤ Desigualdad salarial

A los empleadores les resulta difícil cuantificar las diferencias salariales. Sin embargo, debes aspirar a un porcentaje razonable del salario del empleado en función del trabajo que realiza. Cuando los empleados se sienten privados de sus derechos en lo que se refiere salarialmente, la empresa puede perder energía, la persona va reduciendo su dinamismo e

incluso crea un ambiente de trabajo desagradable (39).

Medición del desempeño: cualidades de un empleado con buen desempeño laboral

El buen desempeño laboral suele caracterizarse por una serie de características esenciales de la persona, en este caso positivas, entre las que se encuentran (40):

- Ser aplicado: La actitud, el enfoque y el temperamento de una persona son muy importantes para encontrar una solución. La productividad, el interés por la empresa y el compromiso influyen en los resultados.
- Tener capacidad de aprendizaje.
- Ser íntegro: Como empleado de la empresa, tomar las decisiones más honestas, íntegras que beneficien el interés público.
- Ser adaptable y flexible: Permitir mantener la productividad a medida que se producen cambios dentro de la organización.
- Tener buenas habilidades interpersonales: Puede trabajar bien dentro de un equipo y con otros departamentos.

Evaluación del desempeño laboral:

La evaluación del desempeño laboral es el proceso de medir la idoneidad, competencia, competencia y eficiencia de un empleado en el desempeño de un trabajo dentro de una organización durante un período de tiempo específico. Para ello se

utilizan diversas herramientas y métodos, tanto de carácter cualitativo como cuantitativo (41).

Dimensiones de la variable desempeño laboral:

Dimensión N° 1 Conocimiento:

El conocimiento es el acto y efecto de conocer, es decir, reunir información valiosa para comprender la realidad a través de la razón, la comprensión y la inteligencia. Por tanto, se refiere a los resultados del proceso de aprendizaje (42).

Dimensión N° 2 Habilidades y destrezas:

Si la habilidad es la tendencia innata de una persona hacia algo, entonces la habilidad se adquiere a través de la experiencia, que la lleva a la habilidad a su nivel más alto. Por tanto, podemos decir que habilidad y destreza van de la mano (43).

Dimensión N° 3 Actitudes

Comportamiento que un individuo exhibe en el lugar de trabajo y que puede afectar su desempeño, salud y/o capacidad para colaborar con otros (44).

2.2.3 Teorías de la Enfermería relacionadas

“Teoría de los veintiún problemas de enfermería” de Faye Glenn Abdellah:

Se reconoce como una líder en el desarrollo de la investigación de enfermería y de la enfermería como profesión, Abdellah considera la enfermería como un arte y una ciencia que moldea la actitud, las competencias intelectuales y las habilidades técnicas individuales de la enfermera en su deseo y su capacidad de ayudar a las personas a afrontar sus necesidades de salud, tanto si están enfermas como si están sanas. Sus investigaciones también fundamentaron la creación de las primeras unidades de cuidados intensivos e intermedios, que tantas vidas han salvado.

La teoría de Faye Glenn dentro de sus problemas están formulados en relación con los servicios de enfermería que se utilizan para determinar las necesidades del paciente. Promover la seguridad mediante la prevención de accidentes, lesiones y otros tipos de traumatismos, y mediante la prevención de la propagación de infecciones, Mantener una buena mecánica corporal y prevenir, corregir las deformidades (45).

“Teoría del cuidado humanizado” de Margaret Jean Harman Watson:

Es una enfermera estadounidense que se convirtió en una destacada teórica contemporánea en el ámbito de su profesión. Watson fue una de las fundadoras del Centro para el Cuidado Humano en Colorado, así como de la organización sin ánimo de lucro Instituto de las Ciencias del Cuidado, que lleva su nombre. Igualmente, ha sido nombrada doctora honoris causa por ocho universidades diferentes en todo el mundo. Su propuesta afirma que el cuidado personal está conectado con la curación de manera intrínseca.

El cuidado humanizado es la expresión dedicada, atenta, incondicional del enfermero al entrar en contacto con el paciente, es ayudar a que recobre su independencia, su autonomía, es la preocupación y el esmero para lograr un estado de máximo bienestar físico, psicológico, social y espiritual, lo cual se logra a través de la comunicación terapéutica, la comprensión, la aceptación, la tolerancia, la escucha activa, el establecimiento de una relación de ayuda donde los pensamientos y sentimientos se reflejan de manera coherente con las acciones que se realizan (45).

2.3 Formulación de Hipótesis:

2.3.1 Hipótesis General:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo – 2024.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo – 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas:

- **Hi 1:** Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos en su dimensión esfuerzo físico con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

- **Hi 2:** Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos en su dimensión posturas forzadas y prolongadas con el desempeño laboral del

personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

- **Hi 3:** Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos en su dimensión bipedestación con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación:

Este proyecto de investigación estará enmarcado en un método hipotético-deductivo basado en argumentos que permite pasar de principios generales a principios específicos para determinar y probar si los principios son válidos y se aplican a situaciones específicas. Este método se sustenta en fundamentos teóricos hasta llegar a hechos o configuraciones de práctica particulares (46)

3.2 Enfoque de la investigación:

Este proyecto de investigación se llevará a cabo utilizando un enfoque cuantitativo utilizando la recopilación de datos para probar hipótesis y respaldado por mediciones numéricas y análisis estadístico para identificar patrones de comportamiento y probar teorías (47).

3.3 Tipo de investigación:

Según el tipo de investigación, pertenece a la investigación aplicada, se preocupa por la aplicación del conocimiento científico, producto de la investigación

básica. Es un primer esfuerzo para transformar el conocimiento científico en tecnología. El propósito fundamental es dar solución a problemas prácticos. (48).

3.4 Diseño de la investigación:

Este es un diseño sin intervención o no experimental en el que la investigación se realiza sin manipular variables intencionalmente. En otras palabras, es un estudio que no cambia deliberadamente la variable independiente para determinar su efecto sobre otras variables (49).

Este es un estudio prospectivo, la investigación comienza antes de que se investigue un evento. Los datos se capturan a medida que ocurren, también tendrá un corte transversal, este tipo de estudio recopila datos en un momento único. Su principal propósito es describir variables de eventos y analizar la incidencia y las relaciones entre variables en un momento particular. También son correlaciones, cuyo propósito es comprender el grado de relación o asociación que existe entre uno o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular (50).

3.5 Población, muestra y muestreo:

La población estará constituida por todos los enfermeros que trabajan en el área de UCI que cuentan con 60 personas de ambos sexos pertenecientes a Hospital Nacional. El Hospital Nacional cuenta con 4 salas de UCI, encargándose un licenciado de enfermería por turno, la muestra será censal, ya que se utilizará el total de la población.

Criterios de inclusión:

- Licenciados de enfermería que laboren en la unidad de Cuidados Intensivos.
- Aquellos licenciados que se encuentren laborando actualmente.
- Licenciados que tengan igual o más de tres meses laborando en esta institución.
- Todos los licenciados que participen del estudio deben de hacerlo de manera voluntaria firmando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Licenciados de enfermería que no laboren en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional.
- Licenciados en enfermería que no se encuentren laborando actualmente.
- Licenciados incorporados recientemente a la institución de salud, que tengan menos de tres meses laborando en la institución.
- Todos los licenciados de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que no deseen participar de manera voluntaria y que se opongan a firmar el consentimiento informado.

3.6 Variables y operacionalización

<u>Variables</u>	<u>Definición Conceptual</u>	<u>Definición Operacional</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Escala de medición</u>	<u>Escala valorativa</u>
V1: Riesgos ergonómicos	Son aquellos riesgos que surgen cuando un trabajador interactúa con su lugar de trabajo y cuando la actividad laboral involucra movimientos, posturas o acciones que pueden perjudicar su salud (23).	Conjunto de atributos o elementos de una tarea que aumentan la probabilidad de que un usuario expuesto a ellos sufra lesiones. Consiste en un instrumento con tres categorías, en una escala tipo Likert de 3 puntos, donde 1 significa en nunca, 2 significa A veces, 3 significa siempre.	Esfuerzo físico	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mecánica corporal. ➤ Esfuerzo físico. 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exposición alta (60 – 41 puntos) ➤ Exposición media. (40 – 31 puntos) ➤ Exposición baja. (30 – 20 puntos)
			Posturas forzadas y prologadas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de carga. ➤ Hiperflexiones. ➤ Transporta objetos pesados. 		
			Bipedestación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Posición más de dos horas al realizar ➤ Procedimientos ➤ Registros ➤ Atención. 		
V2: Desempeño laboral	La calidad del trabajo que cada empleado aporta a sus tareas diarias durante un periodo de tiempo determinado. Es un concepto de recursos humanos que se utiliza para comprender como una persona desempeña su función dentro de su dependencia laboral (31).	Es el desarrollo de un empleado en el cumplimiento de sus funciones y objetivos establecidos en su área de trabajo, los cuales deben estar basados en sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Para esta variable se agrupan 03 indicadores que miden las competencias generales del personal asistencial (Profesional de enfermería), según los requerimientos del Ministerio de Salud, para cada punto las respuestas son: siempre, a veces y nunca.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aportes o actualizaciones. ➤ Conocimientos necesarios y suficientes ➤ Capacitación continua. ➤ Criterio científico. ➤ Conocimientos actuales e innovadores. ➤ Sugerencias adecuadas. ➤ Información, conocimientos y recursos 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ALTO (82 - 57) ➤ MEDIO (56 – 39) ➤ BAJO (38 – 30)
			Habilidades y destrezas.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Procedimientos de acuerdo a actividades. ➤ Puntualidad. ➤ Recursos necesarios. ➤ Felicitaciones. ➤ Apoyo continuo. ➤ Oportunidad y calidad. 		
			Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Honestidad, confidencialidad. ➤ Iniciativa. ➤ Perseverancia. ➤ Trabajo en equipo. ➤ Metas comunes. ➤ Experiencia. ➤ Amabilidad y respeto. ➤ Actitud conciliadora. 		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Tanto para la primera variable riesgos ergonómicos y la segunda variable desempeño laboral, la técnica que se utilizará será la encuesta, que es la búsqueda sistemática de información en la que los investigadores preguntan a los encuestados que datos quieren obtener, y posterior a ello juntar datos individuales durante la evaluación para obtener datos agregados (51).

Con la encuesta se trata de recolectar sistemáticamente y de forma ordenada, información sobre las variables que intervienen en la encuesta, y esa información sobre una población o muestra en particular.

3.7.2 Descripción de instrumentos

✓ **Instrumento 1: Riesgos ergonómicos**

Sera el cuestionario de riesgos ergonómicos el cual ha sido elaborado y validado por el investigador peruano Pantoja el 2018, en el marco de su tesis de maestría para ser aplicado en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia Lima, Perú. Este instrumento nace a partir del cuestionario de la investigación de los autores Cachay, Heredia y Zegarra el 2017 (52).

El cuestionario consta de 20 ítems, con una escala tipo Likert con respuestas: siempre, a veces, nunca, cada ítem con una escala de valoración de siempre (3), a veces (2) y nunca (1 punto), en tres dimensiones: esfuerzo físico (1 - 9), postura forzada y prolongada (10 - 15), bipedestación (16 - 20), los valores

finales se expresan en niveles o rangos: bajo (20 – 30), medio (31 – 40), alto (41 – 60) (53).

✓ **Instrumento 2: Desempeño laboral**

Se usará el cuestionario de desempeño laboral de Bobadilla (2016) que fue adaptada por el investigador peruano Pantoja el 2018, en el marco de su tesis de maestría para ser aplicado en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia Lima, Perú. Está constituida de 30 ítems, en tres dimensiones: Conocimiento (1 - 10), habilidades y destrezas (11 - 20), actitudes (21 - 30).

Es de aplicación individual en un tiempo de 20 minutos y se compone de una medida tipo Likert del 1 al 3, donde se indicará la respuesta en el ítem siempre (3), a veces (2) y nunca (1 punto). El valor final está en tres niveles de desempeño laboral: bajo (30 – 38), medio (39 – 56), alto (57 – 82) (53).

3.7.3 Validación:

Para efectos de aplicar ambos instrumentos, estos fueron sometidos a una validación de jueces expertos, personas especializadas en el tema, quienes dieron su opinión favorable en el trabajo de Pantoja (53).

Instrumento 1: Riesgos ergonómicos

Tiene una validez de criterio muy alta con un valor de coeficiente KMO = 0.89.

Instrumento 2: Desempeño laboral

Tiene una validez de criterio muy alta con un valor de coeficiente KMO = 0.93.

Ambos instrumentos de investigación fueron validados en el año 2018.

3.7.4 Confiabilidad:

La prueba de confiabilidad fue realizada igualmente para los dos instrumentos, mediante la prueba del Coeficiente de Cronbach o prueba piloto en la investigación de Pantoja (53).

Instrumento 1: Riesgos ergonómicos

Tiene una confiabilidad alta con un valor de coeficiente Alfa de Cronbach = 0.788.

Instrumento 2: Desempeño laboral

Tiene una confiabilidad alta con un valor de coeficiente Alfa de Cronbach = 0.778.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos:

Autorización y coordinaciones antes, para la recolección de datos con la dirección de Hospital Nacional Ramiro Priale Priale. Una vez aprobado, se coordinará con la autoridad del departamento de enfermería UCI para el establecimiento de un

cronograma de recolección de datos, definiendo fecha y hora, y del listado de enfermeros que participará en el análisis en mención.

Para este proyecto de investigación se utilizará las técnicas e instrumentos de recolección de datos de ambas variables, seguido a ello se seleccionará como software de análisis estadístico para analizar e interpretar todos los datos recolectados, el programa SPSS versión 25 para Windows XP en español. Para la prueba de hipótesis de asociación se usará el tipo de análisis estadístico inferencial para realizar el chi cuadrado y análisis bivariado para determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral, de igual manera se aplicarán pruebas estadísticas para validar rechazar las hipótesis propuestas, posteriormente se analizará cada dimensión.

3.9 Aspectos éticos:

El proyecto de investigación se presentará al Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener para su revisión y elegibilidad. Se consideran y se respetan estrictamente los principios bioéticos de la atención, como los parámetros bioéticos de la Declaración de Helsinki, como son el:

Principio de autonomía, establece el respeto a las personas, estipulando que los individuos deben ser tratados como seres autónomos y que aquellos cuya autonomía es limitada deben ser protegidos (54)

Principio de beneficencia, es la obligación de actuar en interés de los demás, promoviendo los intereses legítimos de los demás, eliminando el daño, haciendo o promoviendo el bien, así como causando o contrarrestando el daño, es nuestro deber

perseguir el mayor beneficio posible.

Principio e no maleficencia, derivado de la teoría kantiana de la obligación perfecta de no dañar intencionalmente a otros.

Principio de justicia, aseguran que los individuos busquen justicia por sus prácticas en el momento en que tienen que tomar decisiones, sin necesidad de medios externos e internos (55).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades:

N°	Ejecución de acciones en el calendario 2023 - 2024	A	S	O	N	D	E
1	Redacción del título.						
2	Elaboración del planteamiento del problema.						
3	Elaboración del problema de investigación y avance del proyecto.						
4	Elaboración de los objetivos y justificación de la investigación.						
5	Elaboración del marco teórico, búsqueda de base teórica y antecedentes de trabajos de investigación, formulación de hipótesis.						
6	Elaboración de la metodología, validez y confiabilidad del instrumento.						
7	Realizar los aspectos administrativos, cronograma y presupuesto.						
8	Finalización del proyecto de investigación.						
9	Presentación del proyecto de investigación.						
10	Corrección del proyecto de investigación.						
11	Inscripción del proyecto de investigación.						
12	Aprobación del proyecto de investigación.						
13	Trámites administrativos para la sustentación del proyecto final.						
14	Sustentación del proyecto de investigación						

4.2 Presupuesto:

Componentes	Costo unitario	Cantidad	Precio total
Materiales:			
- Papel bond	0.10	20	2.00
- Lapiceros	1.00	2	2.00
- Corrector	3.00	1	3.00
- Engrampador	6.00	1	6.00
- Grapas	3.00	1	3.00
- Regla	1.00	1	1.00
- USB 16 gigas	45.00	1	45.00
- Laptop (Intel Core i7)	3500.00	1	3500.00
SUB TOTAL			3562.00
Financieros:			
Internet.	60.00	3	180.00
SUB TOTAL			180.00
TOTAL			3742.00

5. BIBLIOGRAFÍA

1. Reddy S. Organización Mundial de la Salud. [Online].; 2022 [cited 2022 Noviembre 20]. Available from: https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab_1.
2. Organización Mundial de la salud. [Online].; 2017 [cited 2022 Noviembre 22]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.
3. Ceridwen J, al. e. Organización Internacional del Trabajo. [Online].; 2021 [cited 2022 Noviembre 23]. Available from: <https://www.ilo.org/lima/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/lang--es/index.htm>.
4. Organización Panamericana de la Salud. [Online].; 2023 [cited 2022 Noviembre 23]. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/22-5-2023-mas-100000-personas-mueren-cada-ano-americas-por-accidentes-enfermedades>.
5. Organización de las Naciones Unidas. [Online].; 2021 [cited 2022 Noviembre 21]. Available from: <https://www.who.int/es/campaigns/annual-theme/year-of-health-and-care-workers-2021/facts>.
6. Ministerio de salud y protección social. [Online].; 2018 [cited 2022 Noviembre 20]. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Mejorar-desempe%C3%B1o-del-sector-salud-es-proposito-de-todos-MinSalud.aspx>.
7. Ministerio de trabajo y promoción del empleo. [Online].; 2018 [cited 2022 Noviembre 22]. Available from: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf.
8. Plataforma Digital Única de Estado Peruano. [Online].; 2017 [cited 2022 Noviembre 21]. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/13228-minsa-difunde-metas-e-indicadores-de-desempeno-para-mejorar-los-servicios-de-salud-en-regiones>.

9. Daza M. AREANDINA. [Online].; 2020 [cited 2022 Noviembre 23. Available from:
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4210>.
10. Satse. Mundo Sanitario. [Online].; 2021 [cited 2022 Noviembre 22. Available from:
<https://mundosanitario.satse.es/los-riesgos-ergonomicos-un-grave-problema-de-salud-laboral/>.
11. Marín B, Gonzales J. Riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de enfermería. Revista Informática Científica. 2022 Febrero; CI(A).
12. Albornoz E, Vega Ve. Repositorio Institucional UNIANDES. [Online].; 2022 [cited 2023 Agosto 27. Available from:
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15995>.
13. Pesántez M, Echevarría Jea. Repositorio Universidad Azuay. [Online].; 2021 [cited 2022 Diciembre 06. Available from:
https://www.revhipertension.com/rh_5_2021/8_riesgos_ergonomicos.pdf.
14. Escobar C. Repositorio Digital Universidad Técnica Del Norte. [Online].; 2021 [cited 2023 Octubre 01. Available from: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>.
15. Saavedra , E. Repositorio Universidad Mayor de San Andrés. [Online].; 2019 [cited 2022 Diciembre 09. Available from: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/27280>.
16. La Torre E. Repositorio Universidad César Vallejo. [Online].; 2023 [cited 2023 Octubre 02. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106476/La%20Torre%20CE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
17. Olazabal L. Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo. [Online].; 2022 [cited 2022 Noviembre 13. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93715>.

18. Nuñez J. Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo. [Online].; 2022 [cited 2022 Noviembre 14. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100335>.
19. Herrera C, Infantas M. Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo. [Online].; 2021 [cited 2022 Diciembre 07. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81865#:~:text=Concluyendo%20que%20el%20Riesgo%20Ergon%C3%B3mico,de%200%2C004%3C0%2C05>.
20. Jiménez R, Castillo D. Repositorio de Tesis - Universidad Peruana Unión. [Online].; 2021 [cited 2022 Noviembre 15. Available from: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5805>.
21. Westreicher G. Economipedia. [Online].; 2022 [cited 2022 Diciembre 12. Available from: <https://economipedia.com/definiciones/ergonomia.html>.
22. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. [Online].; 2022 [cited 2022 Diciembre 13. Available from: <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>.
23. Universidad Nacional de la Plata - Seguridad e Higiene. [Online].; 2018 [cited 2022 Diciembre 11. Available from: https://unlp.edu.ar/gestion/obras/seguridad_higiene/riesgos-ergonomicos-8677-13677/#:~:text=Corresponden%20a%20aquellos%20riesgos%20que,producir%20da%C3%B1os%20a%20su%20salud.
24. CENEA. La Ergonomía laboral del siglo XXI. [Online].; 2022 [cited 2022 Diciembre 13. Available from: <https://www.cenea.eu/riesgos-ergonomicos/>.
25. Santoya T. Riesgos Laborales. [Online].; 2022 [cited 2022 Diciembre 14. Available from: <https://riesgoslaborales.info/riesgo-ergonomico/>.
26. Mediprax. [Online].; 2020 [cited 2022 Diciembre 10. Available from:

<https://mediprax.mx/que-es-la-postura-corporal/#:~:text=La%20postura%20corporal%20es%20la,correr%20agacharse%2C%20entre%20otros%20movimientos.>

27. Junta de extremadura, consejería de educación y empleo. [Online].; 2021 [cited 2022 Diciembre 12. Available from: https://www.educarex.es/pub/cont/com/0055/documentos/10_Informaci%C3%B3n/04_Ergonom%C3%ADa/Manipulacion_manual_de_cargas.pdf.
28. Escalante O. ESCALABS. [Online].; 2017 [cited 2022 Diciembre 14. Available from: <https://www.escalabs.com/index.php/escanews/item/37-posturas-forzadas-en-el-puesto-de-trabajo.>
29. Bautista R, Cienfuegos R, al. e. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Valor Agregado. 2020; VII(1).
30. Tichuanca F, B. M. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. Revista Científica Valor Agregado. 2021; VIII(1).
31. Factoria H. Factorial blog. [Online].; 2022 [cited 2022 Diciembre 14. Available from: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o->.
32. Raga C. SESAME. [Online].; 2021 [cited 2022 Diciembre 13. Available from: <https://www.sesamehr.co/blog/que-factores-pueden-afectar-el-desempeno-laboral/>.
33. LOS NOGALES Centros sociosanitarios. [Online].; 2020 [cited 2023 Octubre 23. Available from: <https://www.los-nogales.es/la-soledad-problemas-fisiologicos-psicologicos-y-conductuales/>.
34. Valdés C. Gestipolis. [Online].; 2020 [cited 2022 Diciembre 11. Available from: <https://www.gestipolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>.

35. MedlinePlus. [Online].; 2022 [cited 2022 Diciembre 14. Available from:
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>.
36. Bizneo blog. [Online].; 2022 [cited 2022 Diciembre 14. Available from:
<https://www.bizneo.com/blog/desarrollo-profesional/#:~:text=Proponer%20nuevas%20metas-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desarrollo%20profesional%3F,y%20relaciones%20en%20el%20trabajo>.
37. Pinilla J. Latin Pyme. [Online].; 2021 [cited 2022 Diciembre 14. Available from:
<https://www.latinpymes.com/la-confusionsabe-como-manejarlar/>.
38. Ergo Click. [Online].; 2017 [cited 2022 Diciembre 12. Available from:
<https://ergonomia.lineaprevencion.com/ergonomia-en-construccion/factores-de-riesgo/condiciones-ambientales>.
39. ONU MUJERES. [Online].; 2021 [cited 2023 Noviembre 05. Available from:
<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>.
40. Rodriguez C. Bizneo blog. [Online].; 2022 [cited 2022 Diciembre 12. Available from:
<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>.
41. Clavijo C. HubSpot. [Online].; 2022 [cited 2022 Diciembre 13. Available from:
<https://blog.hubspot.es/sales/que-es-evaluacion-desempeno>.
42. Esparza J. sesame. [Online].; 2021 [cited 2022 Diciembre 14. Available from:
<https://www.sesamehr.mx/blog/como-evaluar-el-desempeno-de-las-tareas-en-el-trabajo/>.
43. ECOEMBES. [Online].; 2020 [cited 2023 Agosto 30. Available from:
<https://ecoembesempleo.es/destrezas->

[habilidades/#:~:text=Dicho%20de%20otra%20forma%3A%20si,destreza%20van%20de%20la%20mano.](#)

44. Rodriguez A, Balluerka N, al. e. CEUPE magazine. [Online].; 2021 [cited 2022 Diciembre 11. Available from: <https://www.ceupe.com/blog/actitud-laboral.html#:~:text=Se%20entiende%20por%20actitud%20laboral,capacidad%20de%20Ocolaboraci%C3%B3n%20con%20otros.>
45. Raile M, Marriner A. Modelos y Teorías en enfermería. Séptima ed. Rodríguez M, editor. Barcelona: Elsevier España; 2011.
46. Prieto B. El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. Pontificia Universidad Javeriana. 2017 Diciembre; XVIII(46).
47. Hernández R, Fernández Cea. Metodología de la Investigación México; 2014.
48. Castro E. Teoría y práctica de la investigación científica. Primera ed. Castro E, editor. Huancayo: PERUGRAPH SRL; 2016.
49. Westricher G. Economipedia. [Online].; 2017 [cited 2021 Julio 13. Available from: <https://economipedia.com/definiciones/calidad-de-vida.html>.
50. Hernández J. Universidad Nacional Autonoma de México. [Online].; 2018 [cited 2021 Agosto 13. Available from: <http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/ss/wp-content/uploads/2018/10/22.pdf>.
51. Cihen N, Gómez G. [Online].; 2019 [cited 2022 Noviembre 10. Available from: https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf.
52. Cachay S, Heredia Hea. Repositorio de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. [Online].; 2017 [cited 2023 Octubre 12. Available from: https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/4872/Sandra_Tesi

[s_Titulo_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](#)

53. Pantoja R. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [Online].; 2018 [cited 2023 Setiembre 15. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31987/Pantoja_VR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31987/Pantoja_VR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
54. Fernández J, Fernández B. Universidad Europea. [Online].; 2022 [cited 2023 Marzo 06. Available from: [https://universidadeuropea.com/blog/que-es-bioetica-enfermeria/.](https://universidadeuropea.com/blog/que-es-bioetica-enfermeria/)
55. Sanchez M. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. [Online].; 2018 [cited 2023 Marzo 05. Available from: [https://chontales.unan.edu.ni/index.php/etica-y-principios-bioeticos-que-rigen-a-la-enfermeria/.](https://chontales.unan.edu.ni/index.php/etica-y-principios-bioeticos-que-rigen-a-la-enfermeria/)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo – 2024.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo los riesgos ergonómicos se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo – 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo la dimensión esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?</p> <p>¿Cómo la dimensión posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?</p> <p>¿Cómo la dimensión bipedestación de los riesgos ergonómicos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cómo los riesgos ergonómicos se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar como la dimensión esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>Identificar como la dimensión posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>Identificar como la dimensión bipedestación de los riesgos ergonómicos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo – 2024.</p> <p>H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo – 2024.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>☞ Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos en su dimensión esfuerzo físico con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos en su dimensión esfuerzo físico con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>☞ Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos en su dimensión posturas forzadas y prolongadas con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos en su dimensión posturas forzadas y prolongadas con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>☞ Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos en su dimensión bipedestación con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos en su dimensión bipedestación con el desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Riesgos ergonómicos</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Esfuerzo físico 2. Posturas forzadas y prolongadas. 3. Bipedestación. <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento. 2. Habilidades y destrezas. 3. Actitudes. 	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación:</p> <p>Hipotético – deductivo</p> <p>No experimental</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Está constituida por 60 licenciados en enfermería de ambos sexos que se encuentran laborando en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale.</p>

Anexo 2. Instrumentos

RIESGOS ERGONÓMICOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Edad: ----- Sexo: -----

Instrucciones: Este cuestionario sirve para conocer su opinión. Por favor, conteste a todas las preguntas marcando con una X. Si no está seguro (a) de que respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada.

Nº	DIMENSIÓN/INDICADOR	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
A. ESFUERZO FÍSICO				
1	Aplica la mecánica corporal al realizar la higiene y confort del paciente.			
2	Aplica la mecánica corporal para el traslado del paciente de la silla de rueda a la cama y viceversa.			
3	Realiza esfuerzo físico al colocar cloruro de sodio y otros derivados en los soportes.			
4	Aplica la mecánica corporal para empujar la camilla ocupada por el paciente.			
5	Aplica la mecánica corporal para sentar al paciente utilizando las manivelas de la camilla.			
6	Aplica la mecánica corporal para sentar al paciente al borde de la cama.			
7	Aplica la mecánica corporal al sentar o incorporar al paciente a la cama.			
8	Aplica la mecánica corporal al pasar al paciente de la cama a la camilla y viceversa.			
9	Aplica la mecánica corporal a sentarse realizar la actualización de los kardex.			
B. POSTURAS FORZADAS Y PROLONGADAS				
10	Sostiene el cloruro de sodio y/o derivados por más de 5 minutos.			
11	Realiza hiperflexiones de cuello y brazos al atender a los pacientes en cama.			
12	Realiza hiperflexiones de tronco y brazos en la higiene y confort del paciente.			
13	Al trasportar objetos pesados (cajas con cloruro de suero, balón de oxígeno, etc.)			
14	Al alimentar a pacientes con grado de dependencia 2 y 3.			
15	Al realizar procedimientos de apoyo quirúrgico y/o médicos.			

C. BIPEDESTACIÓN				
16	Pasa más de 2 horas de pie al realizar procedimientos de atención directa al paciente.			
17	Realiza la preparación de medicamentos en posición de pie por más de 2 horas.			
18	En la administración de medicamentos utiliza más de 2 horas.			
19	Realiza los registros de enfermería todo el tiempo de pie. (más de 2 horas)			
20	Brinda cuidado al paciente en situación de urgencia o emergencia (más de 2 horas)			

Anexo 3. Desempeño Laboral En El Personal De Enfermería

Edad: Sexo:

Instrucciones: A continuación, se le presentará una serie de frases a las cuales usted responderá marcando con una X. No existen respuestas correctas ni incorrectas; estas tan solo nos permitirán conocer su opinión personal sobre sí mismo(a).

N°	DIMENSIÓN/INDICADOR	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
A. CONOCIMIENTO				
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos.			
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.			
3	Mi trabajo requiere de mayor capacitación.			
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico.			
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.			
6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme.			
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias.			
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.			
9	Aplico base científica, si ejecuto actividades nuevas para mí.			
10	Me capacito cada semestre en temas según mi especialidad.			
B. HABILIDADES Y DESTREZAS				
11	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo.			
12	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.			
13	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo.			
14	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo.			
15	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.			

16	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada.			
17	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad			
18	Me agrada participar en las actividades de mi servicio.			
19	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo.			
20	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño.			
C. ACTITUDES				
21	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.			
22	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa.			
23	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional.			
24	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.			
25	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo me gusta cooperar.			
26	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.			
27	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia.			
28	Trato con amabilidad y respeto a los pacientes.			
29	Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos.			
30	En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora.			

Anexo 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Ivonne Milagros CALDERON MAMANI

Título: Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo – 2024.

Propósito del estudio: Lo invito a participar en un estudio llamado: Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale. Este es un estudio desarrollado por un investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, IVONNE MILAGROS CALDERON MAMANI. Su ejecución ayudará, permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio, debe realizar lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente.
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta.
- Firmar el consentimiento informado.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregaran a Ud. en forma individual o almacenare respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgo: Este estudio no representa inconvenientes ni riesgo para usted. Para su participación, solo es necesario su autorización, el llenado de un cuestionario de riesgos ergonómicos de 20 preguntas y otro de desempeño laboral que consta de 30 preguntas, que será tomado por el investigador.

Beneficios: Con su participación, usted apoya a ampliar el conocimiento sobre el tema en los enfermeros con riesgos ergonómicos en la unidad de cuidados intensivos, logrando demostrar las capacidades que tienen los enfermeros para lograr un desempeño laboral adecuado, humanizado. Al concluir el estudio, se compartirá los resultados y se presentara la relación que tiene los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en esta población, para su desarrollo integral como persona.

Costos e incentivos: La participación en el estudio no tienen ningún costo para usted. Las medidas se realizarán con la autorización del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale y sin interrumpir los horarios de trabajo y sus horarios normales a su desarrollo integral.

Confidencialidad: La información obtenida en este estudio será confidencial, ya que solo la investigadora conocerá los resultados y la información. Se le otorgará un número a cada participante, omitiendo sus datos personales en la presentación de resultados.

Derechos del paciente: Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Ivonne Milagros CALDERON al 983607307.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibir una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

Lima, Noviembre del 2023

Reporte de similitud TURNITIN

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	latam.redilat.org Internet	2%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	uwiener on 2023-10-02 Submitted works	1%
4	Universidad Wiener on 2024-02-10 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-01-23 Submitted works	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-13 Submitted works	<1%
7	Universidad Católica de Santa María on 2019-09-10 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	<1%