



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería de una
clínica privada de Lima, 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Alfaro Enrique, Andrea Tatiana

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7791-1748>

Autora: Diaz Zavaleta, Jhuleisy Michell

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7799-3537>

Asesora: Mg. Yaya, Manco Elsa Magaly

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1301-2539>

Lima – Perú

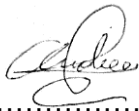
2026

| | | | |
|--|---|------------------------------------|--------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 | FECHA: 08/11/2022 |

Yo, Andrea Tatiana Alfaro Enrique y Jhuleisy Michell Diaz Zavaleta egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería de la clínica privada de Lima, 2025. Asesorado por el docente: Mg. Elsa Magaly Yaya Manco DNI 40558938 ORCID <https://orcid.org/0009-0006-1301-2539> tiene un índice de similitud de **10 (diez) %** con código OID: trn:oid::14912:581171074 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 1
 Andrea Tatiana Alfaro Enrique
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:75326502



.....
 Firma de autor 2
 Jhuleisy Michell Diaz Zavaleta
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI: 71936956



.....
 Firma
 Elsa Magaly Yaya Manco
 Nombres y apellidos del Asesor
 DNI: 40558938

Lima, 20 de abril de 2026

DEDICATORIA

Este logro está dedicado a nuestras familias especialmente a nuestras madres y hermanos que nos brindaron su apoyo incondicional durante todo este proceso a nosotras ya que es nuestro esfuerzo para lograr una meta más en nuestra vida.

AGRADECIMIENTO:

Damos gracias a Dios que nos brindó las fortalezas para seguir adelante, también a nuestra familia que siempre está con nosotras en todo momento y confiaron en nosotras.

ÍNDICE

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| Portada | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Índice (general, de tablas) | v |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| Introducción | xi |
| CAPITULO I: EL PROBLEMA | 01 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 01 |
| 1.2 Formulación del problema | 03 |
| 1.2.1 Problema general | 03 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 03 |
| 1.3 Objetivos de la investigación | 03 |
| 1.3.1 Objetivo general | 03 |
| 1.3.2 Objetivos específicos | 04 |
| 1.4 Justificación de la investigación | 04 |
| 1.4.1 Teórica | 04 |
| 1.4.2 Metodológica | 04 |
| 1.4.3 Práctica | 05 |
| 1.5 Limitaciones de la investigación | 05 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 06 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación | 06 |
| 2.2 Bases teóricas | 11 |
| 2.3 Formulación de hipótesis | 19 |

| | |
|---|----|
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 20 |
| 3.1. Método de investigación | 20 |
| 3.2. Enfoque investigativo | 20 |
| 3.3. Tipo de investigación | 20 |
| 3.4. Diseño de la investigación | 20 |
| 3.5. Población, muestra y muestreo | 21 |
| 3.6. Variables y operacionalización | 23 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 25 |
| 3.7.1. Técnica | 25 |
| 3.7.2. Descripción | 25 |
| 3.7.3. Validación | 26 |
| 3.7.4. Confiabilidad | 26 |
| 3.8. Procesamiento y análisis de datos | 27 |
| 3.9. Aspectos éticos | 27 |
| CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS | 28 |
| 4.1 Resultados | 28 |
| 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados | 29 |
| 4.1.2. Análisis inferencial de resultados | 34 |
| 4.1.3. Discusión de resultados | 41 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 47 |
| 5.1 Conclusiones | 47 |
| 5.2 Recomendaciones | 48 |
| REFERENCIAS | 50 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 58 |
| Anexo 2: Instrumentos | 59 |

| | |
|---|----|
| Anexo 3: Validez del instrumento | 62 |
| Anexo 4: Confiabilidad del instrumento | 74 |
| Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética | 76 |
| Anexo 6: Formato de consentimiento informado | 77 |
| Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos | 80 |
| Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin | 81 |

Índice de tablas

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 1. | Nivel de riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería | 29 |
| Tabla 2. | Nivel de riesgo ergonómico en su dimensión postura corporal y el desempeño laboral del personal de enfermería | 29 |
| Tabla 3. | Nivel de riesgo ergonómico en su dimensión peso – fuerza y el desempeño laboral del personal de enfermería | 30 |
| Tabla 4. | Nivel de riesgo ergonómico en su dimensión posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral del personal de enfermería | 31 |
| Tabla 5. | Nivel de riesgo ergonómico en su dimensión equipos de protección personal y el desempeño laboral del personal de enfermería | 32 |
| Tabla 6. | Nivel de riesgo ergonómico en su dimensión confort y el desempeño laboral del personal de enfermería | 33 |
| Tabla 7. | Prueba de normalidad | 34 |
| Tabla 8. | Prueba de correlación según Spearman entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería | 35 |
| Tabla 9. | Prueba de correlación según Spearman entre el riesgo ergonómico en su dimensión peso - fuerza y el desempeño laboral del personal de enfermería | 36 |
| Tabla 10. | Prueba de correlación según Spearman entre el riesgo ergonómico en su dimensión posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral del personal de enfermería | 37 |
| Tabla 11. | Prueba de correlación según Spearman entre el riesgo ergonómico en su dimensión equipo de protección personal y el desempeño laboral del personal de enfermería | 38 |
| Tabla 12. | Prueba de correlación según Spearman entre el riesgo ergonómico en su dimensión confort y el desempeño laboral del personal de enfermería | 39 |
| Tabla 13. | Nivel de riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería | 40 |

Resumen

Introducción: El riesgo ergonómico está vinculado con el rendimiento laboral ya que constituyen aspectos fundamentales dentro del ámbito de la salud ocupacional, las exigencias físicas derivadas de las actividades asistenciales (posturas prolongadas o repetitivas), general alteraciones musculo esqueléticas, lo cual afectan la salud del trabajador y su rendimiento laboral. **Objetivo:** Determinar cuál es la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería. **Metodología:** Se emplea un método cuantitativo mediante un diseño no experimental, enfocado en establecer correlaciones; se trabajó con una población de 80 enfermeros; se utilizó encuesta como estudio a través del uso de dos cuestionarios, siendo estos instrumentos validados y confiables. **Resultados:** se observó que quienes presentan un riesgo ergonómico bajo muestran, en su mayoría, un desempeño bueno con un 10,0%. Del mismo modo, el personal con un riesgo ergonómico medio refleja principalmente un desempeño regular, alcanzando un 42,5%. Finalmente, aquellos que poseen un riesgo ergonómico alto destacan por registrar un desempeño malo, con un 18,8%. **Conclusión:** Se constató una correlación inversa y significativa (coeficiente: -0,674, significancia: 0,000) entre las condiciones ergonómicas de trabajo y el desempeño del personal enfermero en una clínica privada de Lima durante el año 2025, evidenciando que situaciones de mayor riesgo ergonómico conllevan a un deterioro en la productividad laboral.

Palabras clave: Riesgo ergonómico, desempeño laboral, personal de enfermería, salud ocupacional.

Abstract

Introduction: Ergonomic risk is linked to work performance, as both are fundamental aspects of occupational health. The physical demands of caregiving activities (prolonged or repetitive postures) generally lead to musculoskeletal disorders, which affect the worker's health and job performance. **Objective:** To determine the relationship between ergonomic risk and the work performance of nursing staff. **Methodology:** A quantitative method was used with a non-experimental design focused on establishing correlations. The study population consisted of 80 nurses. A survey was used, employing two validated and reliable questionnaires. **Results:** It was observed that those with low ergonomic risk mostly showed good performance (10.0%). Similarly, staff with medium ergonomic risk primarily showed fair performance (42.5%). Finally, those with high ergonomic risk stood out for registering poor performance (18.8%). **Conclusion:** A significant inverse correlation (coefficient: -0.674, significance: 0.000) was found between ergonomic working conditions and the performance of nursing staff at a private clinic in Lima during 2025, demonstrating that situations of greater ergonomic risk lead to a decline in work productivity.

Keywords: Ergonomic risk, work performance, nursing staff, occupational health.

Introducción

El riesgo ergonómico con relación al trabajo de los profesionales de enfermería es un tema que preocupa cada vez más ya que afectan tanto el bienestar físico como la productividad de estos profesionales. En consecuencia, las labores desempeñadas especialmente en unidades de cuidados intensivos, quirófanos y otras áreas críticas, exigen que los enfermeros realicen tareas repetitivas, levanten o manipulen objetos pesados, y mantengan posturas inadecuadas por períodos prolongados. Estos factores contribuyen significativamente a la aparición de trastornos musculoesqueléticos, como dolor lumbar, cervical y de extremidades, que afectan la eficiencia, la capacidad de concentración y, en general, en el rendimiento laboral del equipo.

El rendimiento profesional de las enfermeras está directamente relacionado con su bienestar físico y emocional, ya que una condición de salud deteriorada no solo limita su capacidad para realizar tareas físicas, sino que también afecta su rendimiento en la toma de decisiones, la interacción con pacientes y la gestión del estrés. La ergonomía en el lugar de trabajo juega un papel fundamental para minimizar estos riesgos y mejorar la calidad de los cuidados brindados. Así, la presente investigación tiene como finalidad analizar el vínculo entre la exposición a riesgos ergonómicos y la productividad laboral del equipo de enfermería en una clínica del sector privado limeño, 2025.

El trabajo se estructura en cinco capítulos: el primero plantea el problema, objetivos y justificación; el segundo desarrolla los antecedentes y el marco teórico; el tercero describe la metodología y análisis estadístico; el cuarto presenta los resultados y su discusión; y el quinto expone las conclusiones, recomendaciones; finalizando con las referencias y anexos.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Conforme a información publicada por la “Organización Mundial de la Salud” OMS, la población mundial de enfermeras y enfermeros se expandió de 27,9 millones durante 2018 a 29,8 millones en el período 2023. No obstante, esta distribución no es homogénea entre las distintas naciones, generando brechas en la atención sanitaria que comprometen tanto la cobertura universal de salud como las metas internacionales en este ámbito (1).

A nivel mundial, según la OMS, el personal de salud es esencial para el sistema sanitario. Las malas condiciones laborales causan enfermedades, accidentes y ausentismo, lo que genera altos costos para el sector salud. Optimizar la seguridad y salud de los empleados puede contribuir a disminuir estos costos, que alcanzan hasta el 2% del gasto sanitario, y también disminuir el daño a los pacientes, que representa cerca del 12% del gasto en salud (2).

En las Américas, hay aproximadamente 468 millones de trabajadores, pero los reportes de enfermedades laborales son escasos, lo que invisibiliza el problema. Las condiciones laborales afectan gravemente la salud, causando varios problemas. Siendo los más comunes: dorsalgia (37%), pérdida de audición (16%), enfermedades pulmonares obstructivas (13%), lesiones (8%) y asma (11%) (3).

Por otro lado, en España, las alteraciones osteomusculares en los miembros superiores son frecuentes en el sector salud, especialmente en enfermería, con una prevalencia que va del 43 al 93%. Siendo causadas por posturas inadecuadas, la manipulación de pacientes y la carga mental del cuidado. Estas se relacionan con riesgos laborales y organizativos (4).

Así también, en Corea (2024), las enfermeras reportaron un alto malestar muscular, especialmente en brazos y manos (26,0%), dolor lumbar (19,0%) y en las piernas (15,2%). Se

evaluó el tiempo expuesto a peligros, destacando tiempo de pie y movimientos repetitivos. La investigación es importante para entender riesgos en enfermería (5).

Por lo tanto, en 2022, en Argentina, se notó que los trabajos en hospitales tienen malas condiciones ergonómicas, causando enfermedades en los trabajadores, especialmente lesiones osteomusculares. Resulta fundamental que los trabajadores sanitarios comprendan los principios de ergonomía en el ámbito hospitalario, ya que esto favorece la prevención de daños físicos y afecciones crónicas (6).

Sin embargo, en 2022, en Argentina, se encontraron riesgos ergonómicos en el trabajo por malas posturas y hábitos. Estos incluyen mal diseño del puesto, manipulación incorrecta, levantamiento de cargas, movimientos repetitivos y factores ambientales (ruido, altas temperaturas y polvo). En enfermería, son comunes mialgias y cansancio (7).

Así mismo, el rendimiento ocupacional del ámbito de la salud depende de su satisfacción en dicho trabajo. El descontento puede causar errores y aumentar el ausentismo. En Australia e Islandia, muchas enfermeras cambiaron de puesto o tuvieron altos niveles de ausencia con un 73% al 74%, relacionadas con riesgos de salud física y mental en esta profesión. (8).

Ahora bien, en el departamento de Ancash, se evaluaron los peligros ergonómicos en enfermeras. Se encontró que el 90.3% de los casos presenta sobrecarga física. El 51.5% enfrenta exigencias de fuerza mayores al promedio, el 54.4% supera los niveles de movimientos requeridos, y el 57.6% trabaja en condiciones inadecuadas. Estos datos muestran un alto nivel de riesgo ergonómico en esta profesión (9).

Según el informe en el 2022, el riesgo relacionado con la ergonomía tuvo como resultado un 66% como un problema medio, alto en un 24% y 10% bajo. El rendimiento laboral

presenta un nivel alto con 72% de los trabajadores de salud, con una relación entre ambas variables. Siendo un impacto significativo de bajo nivel de peligro biomecánico en la productividad profesional del equipo de enfermería (10).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión “postura corporal” y el desempeño laboral del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la dimensión “peso fuerza” (manejo de cargas) y el desempeño del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la dimensión “posturas forzadas y prolongadas” y el desempeño laboral del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la dimensión “equipos de protección personal” y el desempeño laboral del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la dimensión “confort de los problemas ergonómicos” y el desempeño laboral del personal de enfermería?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar cómo se relaciona la dimensión postura corporal y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Identificar cómo se relaciona la dimensión peso fuerza (manejo de cargas) y el desempeño del personal de enfermería.

Identificar cómo se relaciona la dimensión posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Identificar cómo se relaciona la dimensión equipos de protección personal y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Identificar cómo se relaciona la dimensión confort de los problemas ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este análisis reveló si hay correlación en peligro biomecánico y el desempeño en el trabajo del profesional de enfermería, esto debido a que el profesional está expuesto a diversas actividades lo cual puede llegar a presentar problemas en su desempeño en sus horas de trabajo. Por ello se busca información actualizada para las siguientes investigaciones a realizarse. Además, esto sirve para que en futuras situaciones se pueda manejar de manera rápida y no haya déficit de personal. A la vez se pide que haya capacitación constante para una mejora en el desempeño del personal para así garantizar un entorno seguro para todos. Asimismo, la teoría de Dorothea Orem menciona que el cuidado personal es el inicio de la experiencia personal que se relaciona con la formación continua.

1.4.2 Metodológica

En la investigación se empleó un método hipotético- deductivo y una perspectiva cuantitativa, con la correlación en información de las variables de riesgo ergonómico y desempeño laboral. Los cuales permiten mejorar la problemática del estudio. Teniendo como aplicación el método científico basado en bibliografías científicas actualizadas y pertinentes.

1.4.3 Práctica

La investigación permitió conocer si hay conexión sobre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral; ya que el tema evidencia la preservación del cuidado y mejora a futuro en el desempeño de la labor del personal en su centro de trabajo. De igual manera, los hallazgos obtenidos permitieron establecer la asociación existente entre los factores ergonómicos y el rendimiento profesional. Asimismo, los resultados de la presente investigación contribuyeron a determinar la relación del riesgo ergonómico con el desempeño laboral. Así también, existen diversos estudios relacionados al tema las cuales permitieron fundamentar más la investigación.

1.5 Limitaciones de la investigación

Parte de las limitaciones de la investigación fueron obtener el permiso para realizar las encuestas, el presupuesto y la disponibilidad del personal, es por ello se encuestó por grupos para no interrumpir sus actividades, por lo cual la recolección se extendió unas 2 semanas hasta cumplir con la totalidad de la muestra.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Koyuncu y col. (11) en 2025, Turquía en tuvieron como objeto “Determinar el dolor musculoesquelético relacionado con el trabajo entre 105 enfermeras de quirófano y su efecto en su desempeño laboral”. Este estudio, realizado con 105, se analizó el riesgo ergonómico y su impacto en el desempeño laboral, utilizando el "Cuestionario Musculoesquelético Nórdico" y el software SPSS 22.0 para el análisis de datos. Se encontró que el 75,2% de las enfermeras eran mujeres, el 78,1% tenía educación universitaria y el 59% trabajaba más de 40 horas semanales. En los 12 meses previos, un alto porcentaje experimentó dolor lumbar (69,5%), de cuello (68,6%) y de espalda (61,9%). Se concluyó que el tiempo dedicado al trabajo como enfermera instrumentista incrementaba el riesgo de dolor en diferentes partes del cuerpo, siendo las mujeres más propensas a sufrir dolor lumbar. Además, el dolor musculoesquelético aumentaba la probabilidad de no poder realizar las tareas diarias.

Sönmez k et. al. (12) el 2025, en Estambul tuvo como objetivo “Determinar los efectos de las percepciones de riesgos psicosociales y ergonómicos en el entorno hospitalario sobre la salud de los empleados, el rendimiento laboral y el ausentismo”. Se realizó un estudio transversal entre profesionales de la salud en Estambul utilizando un enfoque multimétodo con énfasis cuantitativo. Para analizar las interrelaciones entre estas variables, controlando al mismo tiempo los factores demográficos, como la edad y el sexo, se empleó el modelado de ecuaciones estructurales. Resultados: Los hallazgos indicaron que tanto la seguridad psicológica como las condiciones ergonómicas favorables mejoraron significativamente la satisfacción laboral, lo que a su vez influyó positivamente en la salud mental y el rendimiento laboral general. Además, una mejor salud física se asoció con una reducción del ausentismo,

lo que contribuyó a favorecer el incremento de la productividad. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de crear espacios laborales con condiciones ergonómicas adecuadas y un ambiente favorable que promueva el bienestar del personal, reducir el ausentismo y optimizar el rendimiento en entornos hospitalarios Conclusiones: Este estudio ofrece información valiosa para los administradores de hospitales y los formuladores de políticas que buscan implementar intervenciones efectivas que aborden los desafíos psicosociales y ergonómicos, garantizando así servicios de atención médica de mayor calidad.

Hwang J. et al. (13) en el año 2024, en Corea tuvo como objetivo “Evaluar los riesgos ergonómicos de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo en las tareas de enfermería en Corea”. Este estudio evaluó la carga física de las tareas diarias del trabajo de enfermería utilizando un índice de riesgo desarrollado, basado en la duración de la exposición y los niveles de intensidad del trabajo. La investigación se realizó en nueve hospitales de diferentes tamaños en Corea del Sur y clasificó las tareas de enfermería en seis grupos. Las tareas de alto riesgo dentro de estas categorías incluyeron cambiar la postura de los pacientes, ayudar con andadores o sillas de ruedas, transportar carros de medicamentos, bañar a los pacientes, reemplazar la ropa de cama, realizar terapia de tracción, reanimación cardiopulmonar, y trabajos con computadoras. Se encontró que el índice de riesgo variaba significativamente según el tipo de tarea. Los resultados sugieren que el índice de riesgo desarrollado en este estudio puede ser una herramienta útil para evaluar los trastornos musculoesqueléticos en hospitales.

Chulde (14) en el año 2023, Ecuador en su estudio tuvo como objetivo “Analizar la incidencia de riesgos ergonómicos en el desempeño laboral del personal de riesgo de la propiedad del cantón Ibarra”. Realizando una investigación cualitativa, cuantitativa mixta, para la cual utilizaron la técnica de entrevista, encuesta y observación. Obtuvo como resultado del

riesgo ergonómico que el 48.38 % cuenta con un nivel muy alto de riesgo de la propiedad, el 46.77% en riesgo postural externo y el 4.85% presenta un riesgo elevado. En cuanto al rendimiento laboral se sabe que el 98.4% tiene un rendimiento sobresaliente, el 1.6% tiene un rendimiento muy bueno. Concluyó que hay una escasa asociación baja entre las condiciones posturales de riesgo y la productividad del personal encargado de la inspección de propiedades en Ibarra, obteniéndose un índice de correlación de Pearson de 0.259.

Ataseven S. y Savci A. (15) en el año 2023, en Ecuador cuyo objetivo fue “investigar los riesgos ergonómicos relacionados con el trabajo y los problemas musculoesqueléticos en enfermeras de quirófano.”. Este estudio descriptivo se llevó a cabo con enfermeras de quirófano de tres hospitales públicos, uno privado y uno universitario en Turquía (N = 92) entre marzo y octubre de 2019. La recolección de información se llevó a cabo mediante un cuestionario descriptivo, complementado con la aplicación del “Índice de Discapacidad de Oswestry”, el “Índice de Discapacidad Cervical” y la herramienta de “Evaluación Rápida Corporal Completa”. Los hallazgos revelaron que la media de edad del personal de enfermería fue de 34,99 años (DE=8,31), observándose mayor frecuencia de molestias a nivel lumbar (76,1%), dorsal (64,1%) y cervical (59,8%). Asimismo, el 75,2% del personal evaluado registró un nivel de riesgo ergonómico considerado muy elevado. Se encontró una relación negativa significativa entre la edad y la postura de trabajo, así como diferencias estadísticamente significativas entre la discapacidad por dolor lumbar y cervical y la actividad física. También se observó una fuerte correlación positiva entre los índices de discapacidad de la espalda y del cuello, y una débil correlación negativa entre el NDI y el REBA. En conclusión, la mayoría de las enfermeras de quirófano experimentan trastornos musculoesqueléticos y los riesgos ergonómicos asociados requieren atención urgente.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Durand, et al. (16), en 2024 en Ica cuyo objeto fue “Determinar la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2024”, mediante una investigación elemental, por medio del planteamiento cuantitativo, una estructura no experimental y una escala correlacional, junto habitantes de 261 enfermeros, aplicando la técnica de encuesta en ambas variables. El análisis evidenció que poco más de un tercio de los participantes (36,6%) experimentaron riesgo ergonómico bajo, casi la mitad (47,5%) se situó en riesgo medio, y 16,3% en riesgo alto; con relación a la otra variable evaluada, tres cuartas partes (73,8%) la percibieron en nivel regular, 16,3% en muy bajo y 10% en nivel alto. Concluyó que hay un vínculo importante entre los peligros posturales y rendimiento laboral personal de enfermeros, por medio correlación de Spearman de 0.788, evidenciando correlación positiva alta.

Pari (17) en 2024, Huancavelica en su investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y desempeño laboral de enfermeros en la unidad de cuidados intensivos del hospital Daniel Alcides Carrión -Huancayo-2023”. Llevo a cabo una indagación no experimental, transversal y correlacional, en la cual participaron 55 profesionales de enfermería como población y muestra, aplicando encuestas para la recopilación de información. Los datos revelaron que tres de cada cinco enfermeras (60%) experimentaron condiciones de riesgo ergonómico elevado, lo cual se reflejó en un rendimiento laboral deficiente; el 18,2% mostró niveles moderados tanto en exposición ergonómica como en desempeño; un 16,4% se caracterizó por escaso riesgo ergonómico y buen rendimiento, en tanto que apenas el 3,6% combinó riesgo medio con rendimiento deficiente. Concluyó que hay una fuerte relación entre los peligros posturales y el rendimiento laboral del personal de

enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo durante el año 2023, evidenciándose con un coeficiente de correlación de -0,716.

Núñez (18) en el año 2022, Lima en la investigación tuvo como propósito “Determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería en un Hospital de Lima-2022”. La investigación se llevó a cabo mediante un abordaje cuantitativo, utilizando un diseño no experimental de carácter transeccional y nivel correlacional. Se consideró una población de 150 profesionales enfermeros, seleccionándose 108 de ellos como muestra de estudio. El método empleado fue la encuesta que consistió en dos formularios para sus variables. Las estadísticas obtenidas señalan que hay una correlación negativa fuerte entre las variables el 87% de los empleados en el sector de salud tienen nivel de riesgo ergonómico medio, de acuerdo a sus dimensiones de riesgo ergonómico el 61.1% tiene un alto nivel de riesgo y en lo que respecta a las posturas prolongadas el 67.6% tiene bajo y según la dimensión bipedestación prolongada el 52.8% riesgo alto; en cuanto al rendimiento profesional, los datos revelaron que la gran mayoría de enfermeras (94.4%) presentó un buen desempeño laboral. Paralelamente, el 88.9% de los trabajadores demostró alta capacidad para alcanzar las metas establecidas.; el 92.6% de los profesionales de enfermería posee un grado elevado en competencias laborales y el 95,4% de las enfermeras tiene un nivel elevado en relaciones interpersonales.

Vásquez (19) en 2024, en Trujillo en la investigación tuvo como propósito “Determinar la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal asistencial del hospital Simón Bolívar”. Llevaron a cabo un estudio correlacional descriptivo, en el que participaron 35 individuos. Para ello se emplearon dos instrumentos: observación y encuesta. El resultado reveló el 52% de las profesionales de enfermería enfrenta un peligro postural muy elevado, mientras que el 34% muestra un nivel de peligro posturales alto y solo el 14 % tiene

un peligro postural bajo; respecto al rendimiento laboral, el 34,3% se considera con un buen desempeño, mientras que el 22,9% tiene un rendimiento laboral deficiente. El análisis mediante la prueba de chi cuadrado demostró que las variables se encuentran relacionadas estadísticamente, obteniéndose un valor de $p=0.042$.

Aire (20) en el año 2024, Huancayo en su investigación cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería de la clínica Ortega”. Se realizó un estudio fundamental, cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal, participando 53 individuos. Se empleó la encuesta e instrumentos de cuestionario. Los resultados afirman el peligro postural que presentó clasificación elevada con 57% y mientras que el rendimiento del trabajo resultó deficiente con un 66%, de estas cifras, se concluyó que los enfermeros no llevan a cabo sus tareas asignadas de manera satisfactoria. Se estableció que existe una correlación negativa importante entre ambas variables estudiadas ($Rho=-0,537$; $p<0,001$), razón por la cual se validó la hipótesis propuesta y se rechazó la hipótesis de no relación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Riesgo ergonómico

Ergonomía

La ergonomía se entiende como la disciplina que analiza la interacción entre el trabajador y su entorno de trabajo, ya que es ahí donde el individuo puede sufrir un daño desfavorable para su salud, viéndose afectado por accidente o enfermedad, debido a las tareas diarias que desempeñan, puede tener un riesgo de sufrir alguna lesión, trastorno psicológico o físico de los cuales afectan el cuerpo y salud mental. Siendo así perjudicial en las actividades que desempeña en el trabajo, ya que conlleva a sentir cansancio físico, dolores musculares, problemas de sueño, trastornos nerviosos, digestivos, musculares y más (21).

Por lo tanto, la carencia de ergonomía aumenta la posibilidad de que surjan enfermedades laborales, tales como trastornos musculoesqueléticos, conocidos como trastornos por sobreuso, lo que genera efectos perjudiciales tanto para el trabajador como para la empresa, a raíz del ausentismo y las bajas laborales. (22).

Importancia de la ergonomía

Los propósitos de la ergonomía son mejorar el cuidado y el bienestar, disminuir incidentes y mejorar la efectividad en las compañías. Surge la pregunta sobre si la ergonomía aporta algo nuevo, dado que la seguridad laboral y la medicina ocupacional ya se ocupan de la salud y la prevención de incidentes, logrando avances en el siglo actual. La psicología laboral también busca mejorar el bienestar de los empleados, y hemos visto avances en la producción desde la revolución industrial. A pesar de esto, la ergonomía es única porque es integradora y proactiva. Se enfoca en crear herramientas, maquinarias y espacios que se adapten a las habilidades y limitaciones humanas. Es importante considerar cómo estos elementos pueden afectar a las personas en su trabajo, ya que las herramientas y sistemas se diseñan para ayudar a los humanos en sus tareas (23).

Evolución histórica

Desde una perspectiva evolutiva, la ergonomía nació como respuesta a las limitaciones de la administración científica del trabajo, enfocándose en la eficiencia del trabajador. Frederick Winslow Taylor propuso maneras más efectivas de realizar tareas para mejorar la productividad. Por otro lado, Hywel Murrell, al trabajar en la investigación del ejército británico durante la Segunda Guerra Mundial, utilizó el estudio de tiempos y movimientos y luego fue nombrado jefe de la Naval Motion Study Unit en 1947 (24).

2.2.1.1. Dimensiones del riesgo ergonómico

Postura corporal: La postura es la disposición en las conexiones del organismo humano. La espina dorsal es crucial para mantener una buena postura, ya que es sensible a los cambios en la salud de la espalda. Es importante dar estabilidad y tono muscular a esta zona para evitar lesiones. La espina dorsal tiene tres roles importantes: facilita la flexibilidad entre los segmentos del cuerpo, resiste el peso, y defiende la médula espinal y sus ramificaciones nerviosas (25).

Peso/fuerza (manejo de carga): El peso se refiere a la porción del contenido de materia, entre tanto la fuerza es la energía necesaria para mover o elevar ese peso. Es importante entender la relación entre peso y fuerza para evitar lesiones, especialmente con cargas pesadas. Se recomienda que el peso máximo que una persona puede levantar manualmente no exceda los 25 kg, y en condiciones óptimas, este límite debería ser de 15 kg para proteger a la mayoría. La manipulación manual de cargas es común en nuestro trabajo y a menudo causa fatiga física o lesiones, sobre todo musculoesqueléticas. Estas lesiones pueden afectar tanto a quienes levantan cargas a diario como a aquellos que lo hacen de forma ocasional, afectando diversas partes del cuerpo, siendo los brazos y la espalda, especialmente la zona dorsolumbar, las más vulnerables (26).

Posturas forzadas y prolongadas: Las posiciones incómodas en el empleo son aquellas partes del cuerpo que adoptan posiciones no naturales. Algunas posturas comunes incluyen tener los miembros inferiores en la misma posición, estar sentado sin soporte, inclinarse hacia adelante, estar de pie, y doblar la cabeza hacia adelante o atrás. Estas posturas, junto con movimientos repetitivos y el manejo manual de cargas, pueden causar lesiones crónicas en los trabajadores debido a la duración y el esfuerzo excesivo durante el trabajo (27).

Equipo de protección personal: El conjunto de elementos para la seguridad personal, llamado EPP, es descrito como "ropa o equipos diseñados para reducir y prevenir diversos peligros"(28). El cual desempeña un papel fundamental en la protección del personal de salud

frente a riesgos laborales, como enfermedades infecciosas, exposición a sustancias químicas y lesiones físicas (29).

Sin embargo, se considera una cantidad limitada de EPP en relación a evaluaciones ergonómicas del entorno laboral y lesiones laborales en el profesional de la salud, el cual puede llegar a generar incomodidades, por ello este debe de ser a su medida para no provocar lesiones asociadas con el equipo de protección personal, y así mejorar el rendimiento humano y colaborar en equipo dentro de un entorno exigente y peligroso. Por consiguiente, al usar equipo de protección inadecuado puede generar dificultades al momento de brindar una buena atención de enfermería (30)

Dentro de los equipos de protección personal a considerar tenemos:

Ropa de trabajo

El equipo de protección personal cumple una función específica en ciertos sectores laborales, asegurando tanto la seguridad como el desempeño. Según el Ministerio de Salud (MINSA) 2004, manifestó “los equipos de protección individual y sus accesorios, están destinados a ser utilizados por el trabajador como medidas de seguridad específica ante el riesgo que amenaza de la salud”. Así también, el médico Guillermo Avelino, manifiesta que “llevar ropa ceñida afecta la circulación, dificulta el retorno de la sangre en los miembros inferiores, produciendo la aparición de las varices y la formación de celulitis”. Por ello, la ropa adecuada mejora el bienestar, ergonomía y la productividad de los trabajadores (31).

Guantes

El uso de guantes delgados de la talla correcta, con una buena capacidad de conversión de fuerza muscular a agarre, y la garantía de una talla adecuada pueden mejorar significativamente la protección del trabajador, a la vez que aumentan la productividad y reducen la fatiga muscular de las extremidades superiores, previniendo así posibles lesiones (32).

Zapatos ocupacionales

El personal de enfermería está de pie o en movimiento la mayor parte del tiempo, lo que genera mucho esfuerzo físico. Por eso, es importante usar calzado profesional adecuado, fabricado con diferentes materiales y seleccionado según el lugar de trabajo. Usar calzado inapropiado puede causar incomodidad y aumentar el riesgo de accidentes como resbalones y caídas. La relación entre los pies y el suelo puede afectar la movilidad, y la rigidez de la suela puede alterar la forma de caminar y el equilibrio. Es crucial que el calzado prevenga lesiones y no cause nuevos problemas (33).

Confort: El bienestar abarca la dimensión física, social, mental y ambiental del individuo, ya que está relacionado con la reducción de síntomas físicos, especialmente el dolor, con la posibilidad de recibir apoyo social útil, con la adecuación del entorno, la promoción de las horas de sueño, descanso y la mitigación de problemas psicológicos que influyen en la salud integral del individuo (34).

También se puede encontrar conceptos de confort, comodidad y bienestar como sinónimos, al tiempo de definirlos como acción de cuidar como pensamiento, como proceso de cuidar y como resultado de cuidar. Según la teórica Katherin Kolcaba menciona que para brindar confort la enfermera debe encontrarse comfortable, ya que el confort es eficaz cuando la enfermera/o cuenta con cuidados de calidad tanto el confort físico, psico-espiritual, sociocultural y ambiental debe estar cubierto, por parte de la institución en la que labora (35).

Teoría vinculante

La “Teoría del Autocuidado” propuesta por Dorothea Orem, nos dice, que debe aplicarse en la vida del individuo para mantenerse con vida y con buen estado de salud, siendo un sistema de acción.

El autocuidado debe ser aprendido y aplicado continuamente de acuerdo a las necesidades que tengan los individuos según su etapa de vida, salud, factores ambientales y energía. Esta teoría plantea que la enfermera es la que realiza la acción de brindar atención a personas que cuenten con limitaciones de la salud u otros problemas relacionados es decir que no puedan satisfacer sus necesidades por sí solos (36).

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño en su trabajo hace referencia a cómo un trabajador lleva a cabo sus deberes y funciones en su rol dentro de una empresa. Se analiza tanto la efectividad como la cantidad de la labor realizada, junto con la aportación del trabajador a las metas de la organización. Esto abarca no solo la realización de las funciones, sino también la capacidad de ajustarse a las exigencias variables del contexto laboral (37).

Desempeño de enfermería en lo laboral:

El rendimiento profesional de los profesionales de enfermería se relaciona cómo una enfermera realiza sus tareas y deberes en su lugar de trabajo, evidenciando sus saberes, destrezas y comportamientos para alcanzar las metas del cuidado de la salud. Esto incluye el uso de sus conocimientos tanto teóricos como prácticos, además de su habilidad de comunicación con su equipo de trabajo, pacientes y familiares del paciente (38).

Factores del desempeño laboral

Los datos sobre el crecimiento y bienestar del personal en las empresas incluyen temas como la motivación, el liderazgo y las relaciones personales que impactan los objetivos de la organización. La adaptabilidad es la habilidad de ajustarse a tareas y cambios. La asistencia y puntualidad significan respetar horarios y estar presente en el trabajo. La responsabilidad implica compromiso con las tareas y objetivos. La fuerza impulsora detrás de las acciones de una persona es la motivación para actuar efectivamente. La disciplina se refiere a seguir

políticas y procedimientos. La cooperación es la ayuda desinteresada en el trabajo. La iniciativa significa proponer mejoras para la eficiencia (39).

Bases teóricas del Desempeño laboral según Koopmans et al.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, con el tiempo, los autores han desarrollado y reforzado sus teorías, definiendo las características del rendimiento laboral desde sus perspectivas, lo cual ha servido de base para la Teoría del Desempeño Laboral en la que se apoya esta investigación. Del mismo modo, en 1965, Adams, a través de su teoría de la equidad, sugiere establecer un balance entre el esfuerzo que el trabajador dedica a sus tareas y la recompensa que recibe de la empresa. La teoría del rendimiento laboral tiene como objetivo principal establecer mecanismos que permitan a las empresas evaluar su desempeño y aplicar herramientas que les ayuden a aumentar la eficiencia en los servicios que ofrecen (40).

2.2.2.1 Dimensiones del desempeño laboral

Eficacia en las tareas: Presenta los hallazgos en conexión con los objetivos y alcanzar los propósitos de la compañía. Con el objetivo, es indispensable dar prioridad a las actividades y llevar a cabo de manera sistemática las que facilitan su consecución de forma más eficiente y en mayor medida. Hace referencia al grado en que un procedimiento o servicio logra alcanzar el mejor resultado esperado (41).

Comunicación oral y escrita: Las habilidades comunicativas son esenciales ya que permite desarrollarse en lo social y laboral, por ello se debe formar a los profesionales para que puedan comunicarse de manera eficiente. Dentro de estas habilidades se incluye la comunicación verbal, que facilita el desarrollo del conocimiento y el diálogo desde diferentes perspectivas. De esta manera, su mejora capacita a los futuros profesionales para diversas circunstancias comunicativas que podrían encontrar en su vida laboral. Tanto en formato hablado como escrito, empleando los recursos visuales y las herramientas necesarias de manera apropiada y ajustándose a las características del contexto y del público (42).

Esfuerzo demostrado: Es un hecho que el rendimiento de los empleados en las organizaciones se incrementa cuando se les reconoce su trabajo. Así, la función del líder gerente debe centrarse en una aproximación humana, respetuosa y que valore a sus trabajadores al establecer objetivos organizativos con el fin de fomentar actitudes de mejora a través del reconocimiento del esfuerzo diario (43).

Mantenimiento de la disciplina personal: La disciplina personal es crucial en la dirección que toma la vida de un individuo, puesto que le facilita llevar a cabo, de manera regular, comportamientos positivos que pueden parecer pequeños al principio, pero que con el tiempo generan resultados extraordinarios.

Te permite llevar a cabo una gran cantidad de tareas sencillas y poco espectaculares, pero cuyos efectos a largo plazo son sorprendentes en aspectos de la vida como la salud, el trabajo, los negocios, las finanzas, el crecimiento intelectual, las relaciones interpersonales y el desarrollo espiritual, entre otros. De forma más amplia, tu nivel de autodisciplina será un factor determinante en la medida del éxito que logres a lo largo de tu vida (44).

Ejecución de las tareas: Nivel de cumplimiento de las metas establecidas con la calidad necesaria en el tiempo que se examina, especificando en cada situación la evaluación cualitativa y cuantitativa que le corresponda a cada una; de manera similar, se valorará el grado de cumplimiento tanto en cantidad como en calidad de las actividades programadas y no programadas en el mencionado periodo (45).

Gestión del trabajo: Es el acto y resultado de manejar: en el ámbito empresarial, manejar se puede interpretar como llevar a cabo acciones dirigidas a conseguir una ventaja para la organización; se refiere al conjunto de tareas realizadas por sus integrantes con el fin de cumplir los objetivos, ya sean individuales, empresariales o sociales. Una buena gestión de los recursos humanos es clave para establecer un ambiente laboral equilibrado, logrando mantener un buen equipo de trabajo (46).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: El riesgo ergonómico guarda relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025

Ho: El riesgo ergonómico no guarda relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión postura corporal y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión peso fuerza (manejo de cargas) y el desempeño del personal de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión equipos de protección personal y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión confort de los problemas ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El estudio sirve como un recurso para obtener respuestas que ayudan a resolver problemáticas formuladas, lo que resalta su relevancia en estudios cuantitativos que utilizan el enfoque hipotético-deductivo, centrándose en objetivos metodológicos incorporan elementos socio históricos vinculados a las ideologías de los estados. Considerando previa obligación a la hipótesis a ser universales y significativas (47).

3.2. Enfoque investigativo

Este trabajo presenta una perspectiva cuantitativa ya que realiza un análisis a través de pruebas estadísticas. Este proceso se estructura de manera secuencial y rigurosa para que sea posible hacer la comprobación de la suposición (48).

3.3. Tipo de investigación

El trabajo será aplicado y de forma prospectiva, enfocándose en identificar, mediante el conocimiento científico, la relación entre variables en un contexto específico. Su diseño es de corte transversal, analizando cómo una variable afecta a otra en un momento determinado. Con estudios correlacionales que permiten medir estadísticamente estas relaciones, examinando conceptos y fenómenos para comprender sus conexiones y sus causas pasadas (49).

3.4. Diseño de la investigación

Se clasifica en tipos y tiene un diseño observacional, ideas, factores y eventos, grupos o situaciones que ocurre sin la intervención del investigador es decir sin alterar la información, observando el fenómeno a investigar tal y como se suscite, para después analizarlos (50).

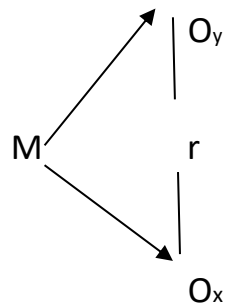


Figura 1. Esquema del nivel correlacional

M = Muestra

O_x = Riesgo ergonómico

O_y = Desempeño laboral

r = Coeficiente correlacional

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

El estudio se llevó a cabo con 80 enfermeros que trabajan en las áreas críticas (emergencia, UCI, sala de operaciones y central de esterilización) y de hospitalización de la clínica privada de Lima, las cuales se consideraran para muestra debido a que se trata de una población pequeña, inferior a 100.

Muestra

Una muestra estadística es una parte o subconjunto de elementos que representan a un conjunto conocido como población o universo, escogidos de manera aleatoria. Esta muestra se somete a análisis científico con la finalidad de conseguir resultados aplicables al total del universo estudiado, dentro de unos márgenes de error y de probabilidad que se pueden establecer en cada situación. La presente investigación, estuvo conformada por una muestra poblacional de 80 enfermeras(os), ya que la cantidad es menor a 100 (51).

Muestreo

El muestreo constituye la técnica mediante la cual se eligen los elementos que conformarán la muestra a partir del universo poblacional total. Se basa en un conjunto de estándares, procedimientos y criterios que se seleccionan en un conjunto de aspectos de una población que reflejan lo que ocurre en toda esa población (52).

A partir de los criterios de elegibilidad definidos, se aplicó una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que autoricen su participación a través del consentimiento informado.
- Personal de enfermería que labora en las unidades de cuidados críticos y servicios de hospitalización de la institución clínica.

Criterios de exclusión

- Enfermeras y enfermeros que rechacen suscribir el documento de consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

| Variables | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición | | Escala Valorativa (niveles o rangos) |
|---|---|--|---|---|--------------------|--|---|
| V1 Riesgo ergonómico | Se define como un estudio del comportamiento de la persona en el ámbito laboral, ya que es ahí donde el individuo puede sufrir un daño desfavorable para su salud, viéndose afectado por accidente o enfermedad, debido a las tareas diarias que desempeñan, puede tener un riesgo de sufrir alguna lesión, trastorno psicológico o físico de los cuales afectan el cuerpo y salud mental. Siendo así perjudicial en las actividades que desempeña en el trabajo, ya que conlleva a sentir cansancio físico, dolores musculares, problemas de sueño, trastornos nerviosos, digestivos, musculares y más (21). | El instrumento para evaluar el riesgo ergonómico consiste en responder 20 preguntas de respuesta múltiple, dividida en 5 dimensiones. mediante la opinión de tres especialistas que analizaron la adecuación, importancia y comprensión del trabajo. Determinaron que el instrumento se puede aplicar. | Postura corporal | Ítems 1-2 1. Permanece más de 6 horas de pies 2. Presenta problemas en su salud | Ordinal | Nunca (1) Casi nunca (2) A Veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Alto 70-95) Medio (44-69) Bajo (19-43) |
| | | | Peso-Fuerza (manejo de carga) | Ítems 3-5 3. Realiza estrategias adecuadas para movilizar paciente 4. Realiza movimientos adecuados al trasladar pacientes que pesan 60 kg. 5. Presenta inconvenientes de salud por el traslado de pacientes con más de 60 kg. | Ordinal | | |
| | | | Posturas forzadas y prolongadas | Ítems 6-8 6. Posición continua 7. Repetir movimientos de brazo, mano y muñeca. 8. Posición incorrecta y frecuente | Ordinal | | |
| | | | Equipos de protección personal (ropa de trabajo, guantes y calzado ocupacional) | Ítems 9-11 9. Se realiza supervisión de uso adecuado de ropa de trabajo. 10. Supervisan el tamaño correcto de guantes en ambiente laboral. 11. Supervisa el uso adecuado de calzado. | Ordinal | | |
| | | | Confort | Ítems 12-20 12. Temperaturas del lugar con cambios 13. Sonidos inadecuados 14. Alumbrado defectuoso 15. Asientos suficientes 16. Demasiados objetos en el espacio de trabajo 17. Ambiente adecuado para que circulen el personal, camillas y vías de evacuación. 18. Realiza turnos diurnos. 19. realiza turnos rotativos 20. Tiene descanso durante su trabajo. | Ordinal | | |

| Variables | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición | | Escala Valorativa (niveles o rangos) |
|---|--|--|---|--|--------------------|--|--|
| V2 Desempeño laboral | El rendimiento en el trabajo hace referencia a cómo un trabajador lleva a cabo sus deberes y funciones en su rol dentro de una empresa. Se analiza tanto la efectividad como la cantidad de la labor realizada, junto con la aportación del trabajador a las metas de la organización. Esto abarca no solo la realización de las funciones, sino también la capacidad de ajustarse a las exigencias variables del contexto laboral. (31) | El instrumento para el desempeño laboral consta de 19 preguntas politómicas, organizados y divididos en 6 dimensiones. Este instrumento fue validado por juicios de expertos especializados, el cual consideraron el contenido, la claridad en la redacción y dominio del tema, permitiendo que sea aplicable. | Eficacia en las tareas | ítem 1-4 1. efectividad en el deber concreto. 2. efectividad en el quehacer general. 3. personal realiza el trabajo de manera correcta 4. El líder realiza funciones de forma eficiente. | Ordinal | Nunca (1) Casi nunca (2) A Veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Bueno (70-95) Regular (44-69) Malo (19-43) |
| | | | Comunicación oral y escrita | ítem 5-6 5. Eficiencia en la expresión verbal. 6. Eficiencia en las redacciones escritas. | Ordinal | | |
| | | | Esfuerzo demostrado | ítem 7-10 7. Demostrar esfuerzo en terminar sus labores. 8. Demostrar Compromiso en sus acciones asumidas 9. Realiza su actividad con dedicación 10. Muestra adaptación en el trabajo. | Ordinal | | |
| | | | Mantenimiento de la disciplina personal | ítem 11-14 11. Estabilidad en el trabajo. 12. Adherencia a las reglas de trabajo. 13. Disciplina 14. Conducta en el trabajo | Ordinal | | |
| | | | Ejecución de tareas | ítem 15-17 15. Demostrar metas alcanzadas 16. Capaz de supervisar y motivar 17. Ejecuta y motiva técnicas en el trabajo | Ordinal | | |
| | | | Gestión del trabajo | ítem 19-18 18. Uso eficiente de recursos 19. Solución de problemas | Ordinal | | |

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de información, ya que es un método bastante común que permite recolectar y procesar información con rapidez y eficacia. Asimismo, implementa un conjunto de pasos de investigación estandarizados que permiten recopilar y examinar una serie de datos de una muestra representativa de un grupo más extenso de lo que se pretende estudiar, detallar, anticipar y/o explicar un conjunto de características (53).

3.7.2. Descripción

En el presente trabajo se emplearon dos instrumentos, que midieron el riesgo de ergonomía y el desempeño en el trabajo.

a) Instrumento para medir el riesgo ergonómico:

Para la medición de la variable se empleó el cuestionario de riesgo ergonómico desarrollado por Mendoza (2018). El cuestionario está conformado por 20 ítems politómicos, divididos en 5 dimensiones: postura corporal (ítems 1,2), peso/fuerza (ítems 3- 5), posturas forzadas y prolongadas (ítems 6-8), equipos de protección personal (ítems 9-11) y confort (12-20). Con una escala de rango estructurada, con categorías y niveles: alto [74-100], medio [47-73] y bajo [20-46] (30).

b) Instrumento para medir el desempeño laboral:

Para la variable desempeño laboral se empleó la encuesta tomada del autor Castillo y Jiménez en el año 2021. El cual está comprendido en 19 ítems politómicos, divididos en 6 dimensiones: Eficacia en las tareas (ítems 1-4), comunicación (ítems 5,6), esfuerzo (ítems 7-10), disciplina (11-14), ejecución de tareas (ítems 15-17), gestión (ítems 19,18). Presenta una escala de rango estructurada con niveles: bueno [70-95], regular [44-69] y malo [19-43] (53).

3.7.3. Validación

a) Validación del Cuestionario Riesgo ergonómico:

Se aplicó con el fin de validar la herramienta de riesgo ergonómico, este fue realizado por el autor Mendoza, el cual pasó por juicio de tres expertos, los cuales evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad del trabajo (30). Sin embargo, como investigadoras realizamos una validación adicional por 3 juicios de expertos, los cuales también evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento. Concluyendo que la herramienta puede ser utilizada.

b) Validación del Cuestionario Desempeño Laboral:

Para la validación el instrumento desempeño laboral, los autores Castillo y Jiménez tuvieron que pasar por juicio de expertos los cuales fueron 5, el cual consideraron los siguientes aspectos: importancia, relación con el tema, claridad en la escritura, apropiación del contexto y conocimiento del contenido, de la cual los expertos concluyeron que es relevante (53). Así mismo, como parte de nuestra investigación también realizamos una validación adicional por juicio de 3 expertos, el cual evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad. Concluyendo que el instrumento puede ser utilizado.

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad del Cuestionario Riesgo ergonómico:

En la evaluación de fiabilidad del instrumento para medir el riesgo ergonómico el autor Mendoza llevó a cabo una prueba piloto, utilizando la prueba de Cronbach, empleando una escala politómica obteniendo como resultado 0.751, lo cual significa que es un instrumento con una fuerte confiabilidad (30).

b) Confiabilidad del Cuestionario Desempeño Laboral:

En cuanto al cuestionario de desempeño laboral, los autores Castillo y Jiménez evaluaron su confiabilidad mediante una prueba piloto utilizando el estadístico alfa de Cronbach, registrándose un índice de 0,923 que demuestra excelente fiabilidad (53).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

3.8.1 Procesamiento de datos

Se examinaron los resultados de cada enfermera(o), que participe en el estudio, el cual se realizó en el programa Microsoft Excel 2019. Luego, mediante un proceso analítico estadístico se procedió a agrupar y codificar los datos aplicando el software estadístico IBM SPSS Statistics versión 25.

3.8.2 Análisis de datos

Para recolectar la información se realizó un cronograma, con el fin de llevar a cabo de manera ordenada, sin afectar el servicio. Se hizo uso de la estadística descriptiva, en la que se mostraron tablas que reflejen la frecuencia y el porcentaje, para posteriormente realizar el análisis de ambas variables. Asimismo, la estadística utilizada fue inferencial no paramétrica con la prueba de Spearman, esto permitió entender la conexión entre las variables examinadas, empleando la versión 25 del software estadístico SPSS Statistics.

3.9. Aspectos éticos

Los participantes que forman parte del estudio han sido notificados sobre la finalidad de la investigación, que busca recopilar datos para futuros análisis. La participación en el estudio es de carácter voluntario, garantizando el cumplimiento de los principios éticos de beneficencia y no maleficencia. Al respecto, se trató a todos los involucrados de forma justa, y

en lo que respecta al principio de autonomía, se tuvo en cuenta su solicitud de consentimiento informado, así como su decisión de participar o no.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Respondiendo el objetivo general: “Determinar cuál es la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025”.

Tabla 1.

Nivel de riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería

| | | Desempeño laboral | | | | Total |
|----------------------|-------|-------------------|---------|-------|-------|--------|
| | | Malo | Regular | Bueno | | |
| Riesgo ergonómico | Bajo | <i>f</i> | 0 | 6 | 8 | 14 |
| | | % | 0,0% | 7,5% | 10,0% | 17,5% |
| | Medio | <i>f</i> | 3 | 34 | 7 | 44 |
| | | % | 3,8% | 42,5% | 8,8% | 55,0% |
| | Alto | <i>f</i> | 15 | 7 | 0 | 22 |
| | | % | 18,8% | 8,8% | 0,0% | 27,5% |
| Total | | <i>f</i> | 18 | 47 | 15 | 80 |
| | | % | 22,5% | 58,8% | 18,8% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la relación entre riesgo ergonómico y rendimiento laboral del personal enfermero, se identificó que el 10,0% de quienes experimentan bajo riesgo ergonómico evidenciaron un buen desempeño profesional. Del mismo modo, el personal con un riesgo ergonómico medio refleja principalmente un desempeño regular, alcanzando un 42,5%. Finalmente, aquellos que poseen un riesgo ergonómico alto destacan por registrar un desempeño malo, con un 18,8%.

Respondiendo el primer objetivo específico: “Identificar cómo se relaciona la dimensión postura corporal y el desempeño laboral del personal de enfermería”.

Tabla 2.

Nivel de riesgo ergonómico en su dimensión postura corporal y el desempeño laboral del personal de enfermería

| | | Desempeño laboral | | | | |
|------------------|-------|-------------------|-------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| Postura corporal | Bajo | <i>f</i> | 1 | 8 | 9 | 18 |
| | | % | 1,3% | 10,0% | 11,3% | 22,5% |
| | Medio | <i>f</i> | 6 | 31 | 6 | 43 |
| | | % | 7,5% | 38,8% | 7,5% | 53,8% |
| | Alto | <i>f</i> | 11 | 8 | 0 | 19 |
| | | % | 13,8% | 10,0% | 0,0% | 23,8% |
| Total | | <i>f</i> | 18 | 47 | 15 | 80 |
| | | % | 22,5% | 58,8% | 18,8% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la relación entre la dimensión postura corporal del riesgo ergonómico y el rendimiento laboral del personal enfermero, se evidenció que quienes presentan un nivel bajo en el riesgo ergonómico en su dimensión postura corporal muestran mayormente un desempeño bueno con un 11,3%. Asimismo, el personal que posee un nivel medio en el riesgo ergonómico en su dimensión postura corporal refleja principalmente un desempeño regular, alcanzando un 38,8%. Finalmente, quienes cuentan con un nivel alto en el riesgo ergonómico en su dimensión postura corporal destacan por manifestar un desempeño malo con un 13,8%.

Respondiendo al segundo objetivo específico: “Identificar cómo se relaciona la dimensión peso fuerza (manejo de cargas) y el desempeño del personal de enfermería”.

Tabla 3.

Nivel de riesgo ergonómico en su dimensión peso – fuerza y el desempeño laboral del personal de enfermería

| | | Desempeño laboral | | | | |
|------------------|-------|-------------------|-------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| Peso - Fuerza | Bajo | <i>f</i> | 0 | 10 | 10 | 20 |
| | | % | 0,0% | 12,5% | 12,5% | 25,0% |
| | Medio | <i>f</i> | 5 | 27 | 5 | 37 |
| | | % | 6,3% | 33,8% | 6,3% | 46,3% |
| | Alto | <i>f</i> | 13 | 10 | 0 | 23 |
| | | % | 16,3% | 12,5% | 0,0% | 28,7% |
| Total | | <i>f</i> | 18 | 47 | 15 | 80 |
| | | % | 22,5% | 58,8% | 18,8% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

Al examinar la asociación entre el componente de peso y fuerza del riesgo ergonómico y el desempeño del personal enfermero, se evidenció que quienes presentan un nivel bajo en el riesgo ergonómico en su dimensión peso–fuerza muestran mayormente un desempeño bueno con un 12,5%. Asimismo, el personal que posee un nivel medio en el riesgo ergonómico en su dimensión peso–fuerza refleja principalmente un desempeño regular, alcanzando un 33,8%. Finalmente, quienes cuentan con un nivel alto en el riesgo ergonómico en su dimensión peso–fuerza destacan por manifestar un desempeño malo con un 16,3%.

Respondiendo al tercer objetivo específico: “Identificar cómo se relaciona la dimensión posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral del personal de enfermería”.

Tabla 4.

Nivel de riesgo ergonómico en su dimensión posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral del personal de enfermería

| | | | Desempeño laboral | | | |
|---------------------------------------|-------|----------|-------------------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| Posturas forzadas y prolongadas | Bajo | <i>f</i> | 0 | 9 | 12 | 21 |
| | | % | 0,0% | 11,3% | 15,0% | 26,3% |
| | Medio | <i>f</i> | 8 | 34 | 2 | 44 |
| | | % | 10,0% | 42,5% | 2,5% | 55,0% |
| | Alto | <i>f</i> | 10 | 4 | 1 | 15 |
| | | % | 12,5% | 5,0% | 1,3% | 18,8% |
| Total | | <i>f</i> | 18 | 47 | 15 | 80 |
| | | % | 22,5% | 58,8% | 18,8% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la relación entre la dimensión de posturas forzadas y prolongadas del riesgo ergonómico y el rendimiento del personal enfermero, se identificó que el 15,0% de quienes experimentan baja exposición a este factor presentaron un desempeño satisfactorio. Por su parte, el 42,5% del personal con exposición moderada mostró principalmente rendimiento regular. En contraste, aquellos con alta exposición a posturas forzadas y prolongadas evidenciaron desempeño deficiente en un 12,5% de los casos.

Respondiendo al cuarto objetivo específico: “Identificar cómo se relaciona la dimensión equipos de protección personal y el desempeño laboral del personal de enfermería”.

Tabla 5.

Nivel de riesgo ergonómico en su dimensión equipos de protección personal y el desempeño laboral del personal de enfermería

| | | | Desempeño laboral | | | |
|--------------------------------|-------|----------|-------------------|---------|-------|--------|
| | | | Malo | Regular | Bueno | Total |
| Equipos de protección personal | Bajo | <i>f</i> | 0 | 1 | 9 | 10 |
| | | % | 0,0% | 1,3% | 11,3% | 12,5% |
| | Medio | <i>f</i> | 8 | 40 | 6 | 54 |
| | | % | 10,0% | 50,0% | 7,5% | 67,5% |
| | Alto | <i>f</i> | 10 | 6 | 0 | 16 |
| | | % | 12,5% | 7,5% | 0,0% | 20,0% |
| Total | | <i>f</i> | 18 | 47 | 15 | 80 |
| | | % | 22,5% | 58,8% | 18,8% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la relación entre la dimensión de equipos de protección personal del riesgo ergonómico y el rendimiento del personal enfermero, se identificó que el 11,3% de quienes presentan baja exposición a este factor evidenciaron un desempeño satisfactorio. Por otra parte, el 50,0% del personal con exposición moderada mostró principalmente rendimiento regular. En contraste, aquellos con alta exposición en este aspecto manifestaron desempeño deficiente en un 12,5% de los casos.

Respondiendo al quinto objetivo específico: “Identificar cómo se relaciona la dimensión confort de los problemas ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería”.

Tabla 6.

Nivel de riesgo ergonómico en su dimensión confort y el desempeño laboral del personal de enfermería

| | | Desempeño laboral | | | | Total |
|---------|----------|-------------------|---------|-------|--------|-------|
| | | Malo | Regular | Bueno | | |
| Confort | Bajo | <i>f</i> | 0 | 5 | 8 | 13 |
| | | % | 0,0% | 6,3% | 10,0% | 16,3% |
| | Medio | <i>f</i> | 9 | 34 | 7 | 50 |
| | | % | 11,3% | 42,5% | 8,8% | 62,5% |
| | Alto | <i>f</i> | 9 | 8 | 0 | 17 |
| | | % | 11,3% | 10,0% | 0,0% | 21,3% |
| Total | <i>f</i> | 18 | 47 | 15 | 80 | |
| | % | 22,5% | 58,8% | 18,8% | 100,0% | |

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la relación entre la dimensión de confort del riesgo ergonómico y el rendimiento laboral del personal enfermero, se evidenció que quienes presentan un nivel bajo en el riesgo ergonómico en su dimensión confort muestran mayormente un desempeño bueno con un 10,0%. Asimismo, el personal que posee un nivel medio en el riesgo ergonómico en su dimensión confort refleja principalmente un desempeño regular, alcanzando un 42,5%. Finalmente, quienes cuentan con un nivel alto en el riesgo ergonómico en su dimensión confort destacan por manifestar un desempeño malo con un 11,3%.

4.1.2. Análisis inferencial de resultados

Contrastación de las hipótesis

Tabla 7.

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Riesgo ergonómico | ,285 | 80 | ,000 | ,795 | 80 | ,000 |
| “Postura corporal” | ,270 | 80 | ,000 | ,802 | 80 | ,000 |
| “Peso – Fuerza” | ,233 | 80 | ,000 | ,809 | 80 | ,000 |
| “Posturas forzadas y prolongadas” | ,282 | 80 | ,000 | ,797 | 80 | ,000 |
| “Equipos de protección personal” | ,352 | 80 | ,000 | ,739 | 80 | ,000 |
| “Comfort” | ,320 | 80 | ,000 | ,771 | 80 | ,000 |
| Desempeño personal | ,298 | 80 | ,000 | ,788 | 80 | ,000 |
| “Eficacia en las tareas” | ,285 | 80 | ,000 | ,795 | 80 | ,000 |
| “Comunicación oral y escrita” | ,221 | 80 | ,000 | ,808 | 80 | ,000 |
| “Esfuerzo demostrado” | ,282 | 80 | ,000 | ,797 | 80 | ,000 |
| “Mantenimiento de la disciplina personal” | ,319 | 80 | ,000 | ,774 | 80 | ,000 |
| “Ejecución de tareas” | ,311 | 80 | ,000 | ,778 | 80 | ,000 |
| “Gestión del trabajo2 | ,252 | 80 | ,000 | ,802 | 80 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Atendiendo al criterio de Kolmogorov-Smirnov para conjuntos superiores a 50, ponen de manifiesto la verificación de la normalidad en las variables y sus dimensiones. Se advierte que estas exhiben una distribución no paramétrica, dado que los niveles de significancia se sitúan por debajo de 0.05. Por ende, todas las variables requieren un tratamiento mediante procedimientos no paramétricos, siendo el coeficiente Rho de Spearman el más idóneo conforme a la naturaleza del estudio.

Hipótesis principal

Hi: El riesgo ergonómico guarda relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025.

Ho: El riesgo ergonómico no guarda relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025.

Tabla 8.

Prueba de correlación según Spearman entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería

| | | | Riesgo ergonómico | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Riesgo ergonómico | Coefficiente | 1,000 | -,674** |
| | | Significancia bilateral | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente | -,674** | 1,000 |
| | | Significancia bilateral | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

** . Correlación significativa al 0,01.

Los datos de la tabla 8 evidencian un coeficiente de correlación de -0.674, indicando una asociación negativa de nivel moderado, con un valor de significancia de 0.000 ($p < 0.01$). Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, confirmándose así la existencia de una relación inversa entre las variables estudiadas.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión postura corporal y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión postura corporal y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Tabla 9.

Prueba de correlación según Spearman entre el riesgo ergonómico en su dimensión postura corporal y el desempeño laboral del personal de enfermería

| | | | Postura corporal | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------|-------------------------|------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Postura corporal | Coefficiente | 1,000 | -,544** |
| | | Significancia bilateral | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente | -,544** | 1,000 |
| | | Significancia bilateral | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

** . Correlación significativa al 0,01.

El análisis presentado en la tabla 9 reveló un índice correlacional de -0.544, indicando una vinculación inversa y moderada, acompañada de una significancia estadística de 0.000, inferior al umbral de 0.01. En consecuencia, se desestima la hipótesis de independencia y se valida la hipótesis alterna, estableciéndose que ambos factores mantienen una asociación negativa.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión peso fuerza (manejo de cargas) y el desempeño del personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión peso fuerza (manejo de cargas) y el desempeño del personal de enfermería.

Tabla 10.

Prueba de correlación según Spearman entre el riesgo ergonómico en su dimensión peso - fuerza y el desempeño laboral del personal de enfermería

| | | | Peso - Fuerza | Desempeño laboral |
|--------------------|----------------------|-------------------------|------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Peso - Fuerza | Coefficiente | 1,000 | -,610** |
| | | Significancia bilateral | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente | -,610** | 1,000 |
| | | Significancia bilateral | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

** . Correlación significativa al 0,01.

Los hallazgos de la tabla 10 evidencian un coeficiente de correlación de -0.610, representando una asociación negativa de magnitud moderada, con un valor p de 0.000 (menor a 0.01). Estos resultados conducen al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis de investigación, confirmándose así una relación inversa entre las variables estudiadas.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Tabla 11.

Prueba de correlación según Spearman entre el riesgo ergonómico en su dimensión posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral del personal de enfermería

| | | | Posturas forzadas y prolongadas | Desempeño laboral |
|--------------------|---------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Posturas forzadas y prolongadas | Coefficiente | 1,000 | -0,624** |
| | | Significancia bilateral | . | 0,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente | -0,624** | 1,000 |
| | | Significancia bilateral | 0,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

** . Correlación significativa al 0,01.

De acuerdo con los datos de la tabla 11, se obtuvo un coeficiente de -0.624, expresando una correlación negativa moderada, con un p-valor de 0.000, menor al nivel crítico de 0.01. Ante este escenario, se procede a rechazar la hipótesis de no relación, validándose la hipótesis alternativa que sostiene una asociación inversa entre las variables analizadas.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión equipos de protección personal y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión equipos de protección personal y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Tabla 12.

Prueba de correlación según Spearman entre el riesgo ergonómico en su dimensión equipo de protección personal y el desempeño laboral del personal de enfermería

| | | | Equipos de protección personal | Desempeño laboral |
|-----------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Equipos de protección personal | Coefficiente | 1,000 | -,641** |
| | | Significancia bilateral | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente | -,641** | 1,000 |
| | | Significancia bilateral | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

** . Correlación significativa al 0,01.

La tabla 12 muestra un coeficiente correlacional de -0.641, evidenciando una asociación inversa de grado moderado, con significancia estadística de 0.000 ($p < 0.01$). Estos resultados permiten descartar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis de trabajo, concluyéndose que las variables presentan una relación negativa significativa.

Hipótesis específica 5

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión confort de los problemas ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión confort de los problemas ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Tabla 13.

Prueba de correlación según Spearman entre el riesgo ergonómico en su dimensión confort y el desempeño laboral del personal de enfermería

| | | | Confort | Desempeño laboral |
|--------------------|----------------------|-------------------------|----------|----------------------|
| Rho de Spearman | Confort | Coefficiente | 1,000 | -0,535** |
| | | Significancia bilateral | . | 0,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente | -0,535** | 1,000 |
| | | Significancia bilateral | 0,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

** . Correlación significativa al 0,01.

De acuerdo con la tabla 13, se obtuvo un coeficiente de -0.535, expresando una correlación negativa moderada, con un p-valor de 0.000, menor al nivel crítico de 0.01. Ante este escenario, se procede a rechazar la hipótesis de no relación, validándose la hipótesis alternativa que sostiene una asociación inversa entre las variables analizadas.

4.1.3. Discusión de resultados

El análisis demostró una correlación inversa considerable entre ambas variables en el contexto de Clínica privada de Lima (coeficiente: -0.674 , $p < 0.01$), estableciéndose que conforme aumentan las condiciones adversas de tipo ergonómico, el rendimiento del personal de enfermería tiende a decrecer. Las posturas inadecuadas adoptadas durante la jornada laboral y la movilización de cargas constituyen elementos que comprometen tanto la eficiencia como la efectividad del desempeño enfermero.

Este descubrimiento se alinea con la investigación de Chulde (14), donde se determinó una relación escasa entre el riesgo ergonómico postural y la productividad del personal, evidenciando que los riesgos posturales tienen una influencia reducida en el rendimiento profesional de los trabajadores de inspección de propiedades en Ibarra. Aunque la relación observada en este estudio fue baja (0.259), busca la mejora en las condiciones ergonómicas para optimizar el desempeño en el trabajo.

Igualmente, estos resultados se alinean con la investigación de Koyuncu et al. (11), donde se evidenció que el 69.5% de las enfermeras de quirófano manifestaron lumbalgia, y que el dolor musculoesquelético aumentaba conforme aumentaban las horas laborales. Este tipo de dolor, especialmente lumbar y cervical, afecta el desempeño de las enfermeras, quienes presentan un mayor riesgo de no poder realizar sus tareas diarias. En nuestro estudio, la relación entre factores ergonómicos y rendimiento laboral; también, sugiere que el estrés físico derivado de las malas posturas y las largas horas de trabajo impacta negativamente en la efectividad laboral de los enfermeros. La recomendación de Aynur K et al. (14) de dar prioridad al personal que se queja de estos problemas es especialmente pertinente para optimizar las condiciones de trabajo y el bienestar del personal en el ámbito hospitalario.

De igual manera, los resultados obtenidos concuerdan con la investigación de Durand et al. (16), quienes demostraron una relación positiva estadísticamente significativa ($r=0.788$) entre los factores ergonómicos y el desempeño del personal de enfermería en Ica, destacando que los riesgos posturales influyen directamente en el rendimiento laboral.

De manera similar, Pari (17) encontró que un alto porcentaje del personal de enfermería en su estudio presentó un alto riesgo ergonómico, lo que se asoció con un rendimiento laboral deficiente. La relación inversa observada en nuestro análisis también subraya que el manejo adecuado de los factores ergonómicos puede mejorar sustancialmente la productividad del personal de salud, destacando la necesidad de implementar medidas correctivas en los entornos laborales. Estos estudios, en conjunto, refuerzan la importancia de abordar los riesgos ergonómicos en los lugares de trabajo para mejorar tanto la salud de los enfermeros como la calidad de los servicios que brindan.

El análisis mostró que la dimensión de postura corporal correlacionó inversamente con el rendimiento profesional del personal de enfermería en grado moderado (coeficiente de Spearman: $-0,544$, significancia estadística: $0,000$). Esto sugiere que las posturas inadecuadas o forzadas tienen un impacto negativo sobre el rendimiento de los enfermeros, destacando la importancia de mantener una postura correcta durante las actividades laborales.

Estos hallazgos son consistentes con lo reportado por Nuñez (18), quien identificó una asociación negativa considerable entre las condiciones ergonómicas y el rendimiento profesional, observando que el 61.1% de los empleados de salud tenían un alto nivel de riesgo en sus dimensiones de riesgo ergonómico, lo que influye directamente en la calidad del rendimiento laboral, especialmente en cuanto a logros de objetivos y competencias laborales. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de implementar prácticas ergonómicas que favorezcan una postura adecuada, promoviendo así un mejor desempeño y salud de los profesionales.

Igualmente, diversas investigaciones confirman la asociación entre factores posturales y el rendimiento profesional del personal de enfermería. Vasquez (19) identificó en Trujillo que más de la mitad de los enfermeros (52%) se encuentran expuestos a niveles altos de riesgo postural, lo que se correlaciona con un rendimiento laboral deficiente en el 22.9% de los casos, evidenciando la importancia de corregir los riesgos posturales. Este análisis coincide con los hallazgos de Aire (20), quien también identificó un riesgo postural elevado en el 57% de los enfermeros, lo que se asoció con un rendimiento deficiente del 66%. Los resultados estadísticos evidenciaron una correlación inversa estadísticamente significativa entre las dos variables estudiadas ($Rho = -0,537$; $p = 0,000$), lo que demuestra que a mayor riesgo ergonómico, menor es el desempeño laboral. Estas investigaciones coinciden con nuestros hallazgos al destacar que resulta fundamental implementar mejoras en las condiciones ergonómicas del ambiente de trabajo, lo cual beneficiaría tanto el bienestar del personal como la calidad de atención que se proporciona.

Los datos revelan que, a mayor exposición a riesgos ergonómicos vinculados con el manejo de cargas, menor resulta el desempeño laboral de las enfermeras, relación que se confirmó mediante un coeficiente de correlación de -0.610 ($p < 0.001$), indicando una asociación inversa moderada y significativa. Lo anterior permite inferir que el levantamiento y traslado inadecuado de cargas genera un impacto negativo en la productividad del personal sanitario, deteriorando su desempeño profesional. Estos datos guardan concordancia con el estudio de Durand et al. (16) desarrollado en Ica, donde se demostró una relación considerable entre riesgos ergonómicos y rendimiento laboral en enfermería, expresada mediante un coeficiente de 0.788 en la prueba de Spearman, que denota una asociación positiva alta. Este estudio resalta la necesidad de una mejor gestión ergonómica en los lugares de trabajo para reducir los riesgos relacionados con el manejo de cargas y, a su vez, mejorar la productividad laboral.

De manera similar, Pari (17) en su investigación realizada en Huancavelica documentó una asociación considerable entre posturas inadecuadas y el desempeño laboral de enfermeros. Sus hallazgos revelaron que el 60% del personal enfermero experimentaba alto riesgo ergonómico acompañado de bajo rendimiento, en tanto que el resto exhibía niveles intermedios en ambas variables. El coeficiente obtenido de -0.716 confirmó una relación inversa significativa, lo cual subraya la necesidad de intervenir sobre las condiciones ergonómicas laborales, particularmente en servicios críticos como las UCI. Ambos estudios, al igual que el presente análisis, resaltan la relevancia de mejorar las condiciones ergonómicas para optimizar el rendimiento laboral y prevenir problemas de salud en el personal de enfermería.

El tratamiento estadístico de los datos reveló que las posturas inadecuadas sostenidas por tiempos prolongados deterioran el desempeño laboral de las enfermeras, evidenciándose una asociación inversa moderada ($r = -0.624$; $p < 0.001$). Este hallazgo subraya la importancia de adoptar prácticas ergonómicas en el entorno laboral para mejorar la productividad de los enfermeros, como lo demuestran estudios previos. Al evaluar las molestias musculoesqueléticas en enfermeras de quirófano, Koyuncu et al. (11) reportaron en Turquía que aproximadamente 7 de cada 10 profesionales experimentaban dolor lumbar (69,5%) y cervical (68,6%), síntomas vinculados directamente con las largas jornadas laborales a las que están expuestas, lo cual incrementa el riesgo de no poder realizar tareas diarias, especialmente entre mujeres. Este estudio destaca la relación entre la postura inadecuada y el dolor musculoesquelético, afectando la eficiencia laboral, lo cual concuerda con los resultados obtenidos en el presente estudio. Por otro lado, Chulde (14) identificó en Ecuador que factores como las jornadas extendidas comprometen el rendimiento de las enfermeras, generando un impacto negativo en su calidad de vida profesional y en su eficacia asistencial. Ambos trabajos destacan la necesidad imperiosa de mejorar el entorno laboral y corregir las posturas de trabajo en enfermería para prevenir molestias y lesiones que terminan mermando su desempeño.

Los datos obtenidos evidenciaron una asociación negativa y significativa entre el empleo de equipos de protección personal y el rendimiento laboral de enfermeros, alcanzando un coeficiente de -0.641 ($p=0.000$). Lo anterior sugiere que tanto la carencia como el uso incorrecto de EPP impactan negativamente en la eficacia del trabajo del personal enfermero. En otras palabras, se hace evidente que garantizar el uso adecuado de equipos de protección personal constituye una prioridad para optimizar la seguridad y el rendimiento de los trabajadores sanitarios. En su investigación ecuatoriana con personal de inspección de propiedades, Chulde (14) determinó que, aunque la mayor parte de los trabajadores demostraba un desempeño excepcional, la influencia de los riesgos posturales sobre su rendimiento fue prácticamente insignificante, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.259 . Este hallazgo, aunque positivo, subraya la importancia de los riesgos ergonómicos y cómo su adecuado manejo podría mejorar aún más el desempeño profesional.

En este estudio se obtuvieron resultados, que evidencian una correlación inversa entre el confort en el entorno laboral y el desempeño de los enfermeros, están en consonancia con investigaciones previas que han destacado cómo las condiciones ergonómicas y de confort en el lugar de trabajo influyen negativamente en la calidad del trabajo. El estudio de Koyuncu et al. (11) resalta cómo el dolor musculoesquelético relacionado con las largas jornadas laborales afecta directamente la capacidad de los enfermeros para desempeñar sus tareas de manera eficiente, especialmente entre las mujeres que experimentan un mayor riesgo de dolor lumbar y cervical.

En la misma línea, Núñez (18) reportó una asociación inversa considerable entre las condiciones ergonómicas adversas y el rendimiento del personal, sugiriendo que las posturas prolongadas y los riesgos ergonómicos de moderado a alto nivel disminuyen la calidad del trabajo. Los datos obtenidos subrayan que optimizar las condiciones del entorno laboral es una

necesidad imperiosa, ya que espacios más confortables reducirían la exposición a factores de riesgo ergonómico y favorecerían tanto el desempeño como el bienestar del personal de enfermería.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- **Primera:** En el análisis realizado, se encontró una relación inversa significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025. El valor de correlación de -0.674 , con una significancia de 0.000 (menor a 0.01), indica que, a mayor riesgo ergonómico, menor es el desempeño laboral del personal. Esto sugiere que los factores ergonómicos afectan de manera negativa la eficiencia y efectividad en el trabajo de los enfermeros.
- **Segunda:** Se observó una relación inversa moderada entre la dimensión de postura corporal dentro del riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería. El valor de correlación de -0.544 , con una significancia de 0.000 , indica que las posturas inadecuadas o forzadas pueden disminuir el desempeño de los enfermeros. Esto resalta la importancia de mantener una postura correcta para evitar afectaciones en el rendimiento laboral
- **Tercera:** El análisis evidenció una relación inversa moderada y significativa entre el riesgo ergonómico relacionado con el manejo de cargas y el desempeño laboral del personal de enfermería. Con una correlación de -0.610 , que presenta una significancia de 0.000 , se concluye que el manejo incorrecto de cargas físicas influye de manera negativa en la calidad del trabajo del personal de salud, disminuyendo su rendimiento.
- **Cuarta:** En cuanto a las posturas forzadas y prolongadas, se observó que existe una correlación inversa moderada con el desempeño laboral del personal de enfermería, con un valor de -0.624 y una significancia de 0.000 . Este hallazgo implica que el tiempo prolongado en posturas inadecuadas perjudica la eficiencia y la efectividad en el desempeño de los enfermeros, subrayando la importancia de adoptar prácticas ergonómicas para mejorar la productividad laboral

- **Quinta:** Los datos estadísticos revelaron una asociación inversa significativa entre el empleo de equipos de protección personal y el rendimiento de enfermeros ($r = -0.641$; $p = 0.000$). Esto evidencia que cuando estos elementos de seguridad no se utilizan adecuadamente o están ausentes, la calidad del trabajo se ve comprometida, lo cual refuerza la necesidad de garantizar su uso apropiado para favorecer tanto la protección como la productividad del personal.
- **Sexta:** Por último, los resultados mostraron una asociación inversa moderada entre el confort del ambiente laboral y el rendimiento del personal enfermero ($r = -0.535$; $p = 0.000$). Tales hallazgos evidencian que los espacios incómodos o las deficiencias ergonómicas en el entorno de trabajo deterioran la eficiencia de los profesionales sanitarios, lo cual resalta la importancia de optimizar las condiciones laborales para favorecer tanto la productividad como el bienestar del personal.

5.2 Recomendaciones

- **Primera:** Se recomienda realizar una revisión y mejora de las condiciones ergonómicas en los lugares de trabajo de los enfermeros. Las clínicas privadas deberían implementar medidas para minimizar los riesgos ergonómicos, como la adecuación de los puestos de trabajo y la disposición de los materiales, a fin de mejorar la eficiencia y el desempeño laboral del personal de enfermería.
- **Segunda:** Es esencial ofrecer capacitación continua al personal de enfermería sobre la importancia de adoptar posturas correctas y evitar posturas inadecuadas o forzadas. Las enfermeras deben recibir formación sobre técnicas ergonómicas que les permitan desempeñar sus funciones de manera más eficiente y sin poner en riesgo su salud.
- **Tercera:** Se debe fomentar el uso de técnicas adecuadas para el manejo de cargas físicas en el entorno laboral, como el levantamiento correcto de pacientes y la manipulación de

equipos pesados. Implementar dispositivos y ayudas mecánicas para reducir la carga física y promover la correcta distribución del peso, mejorando así la seguridad y el rendimiento de los enfermeros.

- **Cuarta:** Es recomendable implementar estrategias para reducir el tiempo que el personal de enfermería pasa en posturas forzadas o prolongadas. Esto puede incluir pausas activas, rotación de tareas o el uso de equipos de apoyo ergonómico, con el fin de prevenir problemas musculoesqueléticos y mejorar la productividad laboral.
- **Quinta:** Se debe enfatizar la correcta utilización de los equipos de protección personal (EPP) en el entorno laboral. Es crucial que todos los enfermeros reciban formación sobre el uso adecuado de los EPP, y que estos equipos sean de alta calidad y adecuados para cada tipo de procedimiento, para proteger tanto a los pacientes como al personal y optimizar su desempeño.
- **Sexta:** Para optimizar el desempeño laboral de los enfermeros, es necesario mejorar las condiciones generales del ambiente laboral, incluyendo la iluminación, ventilación, y disposición de los espacios. El confort en el entorno de trabajo es esencial para mantener el bienestar físico y psicológico de los enfermeros, lo que contribuirá a una mayor eficiencia y calidad en el cuidado brindado.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de La Salud. La fuerza laboral de enfermería crece, pero las desigualdades amenazan los objetivos de salud globales .2025. Quién.int; Equipo de medios de la OMS. <https://www.who.int/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals>
2. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. 2022. Who.int. [citado el 10 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
3. Palomino M et al. Riesgos ergonómicos en profesionales de enfermería : revisión integrativa. RECIEN [Internet] 2023;Volumen 12 (3):33-48.Disponible en: <https://portal.inen.sld.pe/wp-content/uploads/2025/03/RIESGOS-ERGONOMICOS-EN-PROFESIONALES-DE-ENFERMERIA.pdf>
4. Hernández W et al. Factores de riesgo asociados a desórdenes musculoesqueléticos en miembros superiores en personal de salud. [Intert] 2021; vol 30 (3): 307-317.Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602021000300006&lng=es
5. Ren H, Li P, Xue Y, Xin W, Yin X, Li H. Global Prevalence of Nurse Turnover Rates: A Meta-Analysis of 21 Studies from 14 Countries. J Nurs Manag. 2024;2024:5063998. Published 2024 Jun 12. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1155/2024/5063998>
6. Kim WJ, Jeong BY. Tiempo de exposición a riesgos laborales y factores que afectan el dolor musculoesquelético en enfermeras. Ciencias Aplicadas . 2024; 14(6):2468. <https://doi.org/10.3390/app14062468>
7. Marin B et al. Riesgo ergonómico y sus efectos sobre la salud en el personal de enfermería RIC[Internet] 2022; volumen 101(1) 1-12.Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551770301012>

8. Llanas G et al. Riesgo ergonómico presente en el personal de enfermería de un centro médico privado. *Ciencia Latina Revista científica Multidisciplinar*[Internet] 2022;volumen 6(6):9545-9557. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4083/6221>
9. Sönmez, K.; Yilmaz, S.; Karabay, D. Efectos de la percepción de riesgos psicosociales y ergonómicos en el entorno hospitalario sobre la salud, el rendimiento laboral y el ausentismo laboral. *Healthcare* 2025 , 13 , 1000. <https://doi.org/10.3390/healthcare13091000>
10. Vega A et al. Riesgos ergonómicos en el profesional de enfermería: revisión narrativa. *ACC CIETNA: para el cuidado de la salud* [Internet] 2022; volumen 9(1): 224 – 246. Disponible en: <https://doi.org/10.35383/cietna.v9i1.741>
11. Koyuncu A, Kaya K, Kaya O, Yava A. The impact of work-related musculoskeletal pains on routine tasks among operating room nurses: A multicenter cross-sectional study. *Pain Manag Nurs* [Internet]. 2025;26(1):e88–96. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.pmn.2024.08.003>
12. Sönmez K, Yilmaz S, Karabay D. Effects of psychosocial and ergonomic risk perceptions in the hospital environment on employee health, job performance, and absenteeism. *Healthcare (Basel)* [Internet]. 2025 [citado el 17 de diciembre de 2025];13(9):1000. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/1426/2569494b3159ff70f16dff5a6be6edd35da5.pdf>
13. Hwang J, Park D-J, Lee J, Lee K-S. Evaluation of ergonomic risks for work-related musculoskeletal disorders of nursing tasks in Korea. *Int J Occup Saf Ergon* [Internet]. 2024;30(1):1–8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/10803548.2022.2157123>
14. Chulde J. Riesgo ergonómico y su incidencia en el desempeño laboral del personal del registro de la propiedad cantón Ibarra. [Grado para optar el título de Licenciado en administración de empresas]. Ibarra: Universidad técnica del Norte;2023. Disponible en: <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15282>
15. Ataseven S, Savci A. Work-related ergonomic risks and musculoskeletal problems in operating room nurses. *Turkish Journal of Health Science and Life* [Internet]. 2023;6(3):168–77. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.56150/tjhsl.1315755>
16. Durand C et al. Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital regional de Huacho-2024. [Tesis para optar el título de licenciado en enfermería].

2024:Universidad Autónoma de Ica;2024.Disponible en <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2958/1/DURAND%20HUAMAN%20CLAUDIA%20MELLINA%20-%20ZUBIETA%20TRINIDAD%20EVA%20IVONNE.pdf>

17. Pari J. Riesgo ergonómico y desempeño laboral de enfermeros en la unidad de cuidados intensivos del hospital Daniel A Carrion -Huancayo-2023.[Para optar el grado de maestro en ciencias de la salud].Huancavelica-Perú:Universidad Nacional de Huancavelica;2024.Disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1fab151e-0974-4d9e-86f1-dd0e2fa9f364/content>
18. Nuñez J. Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima-2022. [tesis para obtener el grado de maestro en gestión de los servicios de la salud].Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/543575914.pdf>
19. Vasquez J.Riesgo ergonómico y desempeño laboral del profesional de enfermería asistencial del hospital Simon Bolivar de Cajamarca, 2024[tesis para optar la especialidad de salud ocupacional].Trujillo-Perú:Universidad Privada Antenor Orrego;2024.Disponible en:<https://repositorio.upao.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/8ec35fe7-c7bf-42c6-a367-04ddb4d5b898/content>
20. Aire S. Riesgo ergonomico y desempeño laboral del personal de enfermeria de la clinica Ortega, Huancayo,2023[Tesis para optar el titulo profesional de enfermeria].Huancayo:Universidad Continental;2024.Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14751/4/IV_FCS_504_TE_Aire_Atancio_2024.pdf
21. Elizalde H et al.Riesgos ergonómicos del personal de enfermería en Ecuador.Revista InveCom[Internet]2024; vol4 (2):2.Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632024000200155

22. Luz EMF, Munhoz OL, Greco PBT, Santos JLG, Camponogara S, Magnago TSBS. Ergonomic risks and musculoskeletal pain in hospital cleaning workers: Convergent Care Research with mixed methods. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2024;32:e4176 [cited agost. 25]. Available from: URL . <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7048.4176>
23. Apud Elías, Meyer Felipe. La importancia de la ergonomía para los profesionales de la salud. Ciencia. enferm. [Internet]. Junio de 2003 [citado 01 de septiembre de 2025] ; 9(1): 15-20. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000100003&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532003000100003>.
24. Torres Y, Rodríguez Y. Surgimiento y evolución de la ergonomía como disciplina: reflexiones sobre la escuela de los factores humanos y la escuela de la ergonomía de la actividad. Rev. Fac. Nac. Salud Pública [Internet]. 30 de abril de 2021 [citado 1 de septiembre de 2025];39(2):1-9. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/342868>
25. Vidal A. La postura corporal y el dolor espalda en alumnos de educación primaria. Una revisión Bibliográfica. Revista digital de Educación Física [Internet]2016 ;volumen 7 (38): 1-13. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5351992.pdf>
26. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (2016). Manipulación de cargas: prevención del riesgo de sobreesfuerzos en el sector. CESFAC, FEAGRA-CCOO Y FITAG UGT, Ed. <https://industria.ccoo.es/f16a2e113300a6b59dd35c2efc468742000060.pdf>
27. Rodriguez Martinez, A. Estudio ergonómico de posturas forzadas en la movilización de pacientes en el personal de auxiliar de enfermería en un hospital de cuidados medios [2018], Universidad Miguel Hernández. <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/6073/1/RODRIGUEZ%20MARTINEZ%2C%20ALMUDENA%20TFM.pdf>
28. Giri S et al. Uso de equipos de protección individual (EPI) por parte del personal de enfermería de atención al paciente para reducir los riesgos laborales: Desafíos y medidas políticas relacionadas en Nepal. J. Multidisc. Rev. Adv. [Internet]. 2023 Vol.1(1): 12-20. Disponible en: <https://www.nepjol.info/index.php/jomra/article/view/55099>

29. Duan X et al. Equipo de protección personal en COVID-19 Impactos en el desempeño de la salud, lesiones relacionadas con el trabajo y medidas para su prevención. *Revista de Medicina del trabajo y Ambiente*[Internet].2021 vol. 63(3): 221-225.Disponible en:https://journals.lww.com/joem/fulltext/2021/03000/personal_protective_equipment_in_covid_19_impacts.5.aspx?utm_source
30. Mendoza J. Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte [Tesis de grado]. Universidad Cesar Vallejo. [Online]; 2018. Acceso 22 de junio de 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20994/Mendoza_VDCJB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Heydarnia S, Jalali M, Sabzehali S, Zarrin M, Habibi E. Criterios ergonómicos y pruebas de usabilidad de guantes de protección resistentes a cortes: Un estudio experimental. *Med Lav* [Internet]. 17 de junio de 2025 [citado el 17 de septiembre de 2025];116(3):16641. Disponible en: <https://www.mattioli1885journals.com/index.php/lamedicinadellavoro/article/view/16641>
32. Orr R, Maupin D, Palmer R, Canetti EFD, Simas V, Schram B. El impacto del calzado en el rendimiento laboral y el riesgo de lesiones musculoesqueléticas: Una revisión exploratoria para informar sobre el calzado táctico. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública* . 2022; 19(17):10703. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710703>
33. Romero Rodríguez David Alejandro, Henao-Castaño Ángela María, Gómez Tovar Luz Omaira. El concepto del confort en el cuidado de enfermería. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2022 Mar; 38 (1):. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000100018&lng=es
34. Martín D. Calidad de vida profesional en enfermería: hacia la búsqueda del confort enfermero.[Grado para obtencion de doctorado].Tarragona: Universitat Rovira i Virgili; 2017.Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/10803/667149/1/TESI.pdf>
35. Naranjo Hernández Ydalsys, Concepción Pacheco José Alejandro, Rodríguez Larreynaga Miriam. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gac Méd Espirit*

[Internet]. 2017 Dic; 19(3): 89-100. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es.

36. Pineda J et al. Desempeño laboral: revisión literaria.COMMERCIIUM PLUS[Internet] 2023; Volumen 5 (1):1-12.Disponible en: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20se%20define,empresas%20que%20operan%20en%20Manzanillo.
37. Quintan D et al. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú.Arch Med (Manizales) 2020;volumen 20(1): 123-2.Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20el,puesto%20de%20trabajo%20%5B1%5D>.
38. Gonzalez W et al.Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales.Pensamiento & gestión 2021;51: 54 -74.Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>
39. Alarcón E.Desempeño laboral y motivación de los asesores de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima norte, 2021[Tesis para optar el grado de licenciado en administración de empresas].Lima-Perú:Universidad San ignacio de Loyola;2022.Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9364567a-020e-4ab0-94be-d9f8e7d0f189/content>
40. Lam R et al. Los términos : eficiencia, eficacia y efectividad ¿son síntomas en el área de la salud? [Internet] 2008; Volumen (24): 378.Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009
41. Ordinola E et al. La comunicación oral en educación superior: una experiencia de evaluación estandarizada. PUCP [Internet] 2023;vol (32):121-138.Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/7178/717876092006/html/>

42. Palacios L et al. Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. RCS[Internet] 2024;Vol(30): 470-484. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9370051.pdf>
43. Pavlina S, Guerrero Jiménez J. Desarrolla tu Disciplina Personal [Internet]. [cited 2025 Sep 1]. Available from: <https://www.hralliance.com.mx/app/download/968343387/LIBRO+Desarrolla-Tu-Disciplina-Personal-Steve-Pavlina.pdf>
44. Zelada J. Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura-2015. [tesis para optar el grado de licenciado en ciencias administrativas]. Piura-Perú :Universidad Nacional de Piura;2015. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/250076709.pdf>
45. Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
46. CASTANEDA MOTA, María Marcela. La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* [online]. 2022, vol.16, n.1 [citado 2025-08-10], e1555. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162022000100006&lng=es&nrm=iso
47. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Lozada O, Acuña L, Arellano C. La investigación científica Una aproximación para los estudios de posgrado. [Internet]. primera ed. Dep. de investigación y postgrados, editor. Ecuador, Guayaquil: Universidad Internacional Ecuador; 2020. 130 p. disponible en <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
48. Hernández-Sampieri R. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 2018. Available from:

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

49. Lancheros. Investigación no experimental. [Internet]. Konrad Lorenz Fundación Universitaria. 2012 [citado 2025, agosto]. Disponible en: <https://repositorio.konradlorenz.edu.co/entities/publication/033427e4-ccd0-4409-9d37-d7b530f421d9>
50. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa. [Internet]. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona; 2020 [citado 2025 agot. 25]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
51. López PL. Población muestra y muestreo. Punto Cero. 2024 Jan;09(08):69-74. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es
52. Arias J. Técnicas e instrumentos de investigación científica [Internet]. Perú: Enfoques Consulting EIRL; 2020. Disponible en: <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
53. Castillo D, Jiménez R. Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021 [Tesis de grado]. Tarapoto: universidad Peruana Unión. [Online]; 2022. Acceso 18 de junio de 2023. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5805>

Anexo 1: Matriz de consistencia

| Formulación Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Diseño metodológico |
|---|--|---|--|---|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variable 1 | Tipo de Investigación Aplicada Método y diseño de la investigación Hipotético-deductivo Correlacional. Con diseño no experimental Población / Muestra 80 profesionales de enfermería que laboran en las áreas críticas (emergencia, UCI, sala de operaciones y central de esterilización) y de hospitalización. M-80 enfermeras. |
| ¿Cuál es la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025? | Determinar cuál es la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería. | Hi: El riesgo ergonómico guarda relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025 Ho: El riesgo ergonómico no guarda relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025 | Riesgo ergonómico Dimensiones: *Movimientos corporales *Postura corporal *Permanencia de pie *Manejo de carga *Posturas forzadas y prolongadas *Confort | |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específica | Variable 2 | |
| ¿Cómo se relaciona la dimensión “postura corporal” y el desempeño laboral del personal de enfermería? | Identificar cómo se relaciona la dimensión postura corporal y el desempeño laboral del personal de enfermería. | Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión postura corporal y el desempeño laboral del personal de enfermería. | Desempeño laboral Dimensiones: *Eficiencia en las tareas *Comunicación oral y escrita *Esfuerzo demostrado *Disciplina *Ejecución de tareas *Gestión del trabajo | |
| ¿Cómo se relaciona la dimensión “peso fuerza” (manejo de cargas) y el desempeño del personal de enfermería? | Identificar cómo se relaciona la dimensión peso fuerza (manejo de cargas) y el desempeño del personal de enfermería. | Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión peso fuerza (manejo de cargas) y el desempeño del personal de enfermería. | | |
| ¿Cómo se relaciona la dimensión “posturas forzadas y prolongadas” y el desempeño laboral del personal de enfermería? | Identificar cómo se relaciona la dimensión posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral del personal de enfermería. | Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral del personal de enfermería. | | |
| ¿Cómo se relaciona la dimensión “equipos de protección personal” y el desempeño laboral del personal de enfermería? | Identificar cómo se relaciona la dimensión equipos de protección personal y el desempeño laboral del personal de enfermería. | Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión equipos de protección personal y el desempeño laboral del personal de enfermería. | | |
| ¿Cómo se relaciona la dimensión “confort de los problemas ergonómicos” y el desempeño laboral del personal de enfermería? | Identificar cómo se relaciona la dimensión confort de los problemas ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería. | Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión confort de los problemas ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería. | | |

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER****ESCUELA DE PREGRADO****Riesgo Ergonómico Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería De una
Clínica privada de Lima, 2025****CUESTIONARIO DEL RIESGO ERGONÓMICO****I. PRESENTACIÓN:**

Estimado (a):

Tenemos en agrado de saludarlo e informarle que el presente cuestionario tiene como objetivo “Determinar cuál es la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025”. Se pide que responda con mucha sinceridad para una buena investigación.

INVESTIGADOR:

- Alfaro Enrique , Andrea Tatiana
- Diaz Zavaleta, Jhuleisy Michell

II. INSTRUCCIONES:

En primer lugar se le planteará preguntas que puede contestarlas como mejor le parezca. Después de examinar cuidadosamente cada pregunta, márkela con un aspa (x). Por favor, no deje afirmaciones sin responder y marque solamente uno de los cuadros correspondientes a cada afirmación. La información que se brinde será completamente confidencial:

DATOS GENERALES:

- Sexo: Femenino () Masculino ()
- Edad: 20 a 30 años () 31 a 40 años () 41 a más ()
- Grado de Estudios:
Licenciado () Especialista () técnico () Maestría () Doctorado ()

DIMENSIÓN 1: RIESGO ERGONÓMICO

Indicaciones: Se presentan a continuación diversos aspectos del entorno laboral. Por favor, indique mediante una X con qué frecuencia se presentan estas situaciones en su lugar de trabajo, usando la escala siguiente:

| | | | | |
|---------|--------------|-----------------|----------------|-----------|
| Nunca=1 | Casi nunca=2 | Algunas veces=3 | Casi siempre=4 | Siempre=5 |
|---------|--------------|-----------------|----------------|-----------|

| N° | Dimensión /ítem | Valoración | | | | |
|----|--|------------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 1: Postura corporal | | | | | |
| 1 | “Permanece de pie en su área de trabajo por más de 6 horas”. | | | | | |
| 2 | “Presenta algún problema de salud por permanecer de pie frecuentemente y por tiempo prolongado”. | | | | | |
| | Dimensión 2: Peso/Fuerza | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | “Utiliza la técnica de mecánica corporal para el traslado de pacientes”. | | | | | |
| 4 | “Realiza traslado de pacientes de 60 kilos en promedio”. | | | | | |
| 5 | “Has tenido algún problema de salud por traslado de pacientes superiores a 60 kilos”. | | | | | |
| | Dimensión 3: Posturas forzadas y prolongadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | “En sus actividades laborales realiza posturas y fuerzas en exceso que le causan lesiones”. | | | | | |
| 7 | “Realiza movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas”. | | | | | |
| 8 | “Posturas inadecuadas de forma habitual (de rodillas, en cuclillas)”. | | | | | |
| | Dimensión 4: Equipos de Protección Personal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | “El personal de turno monitoriza el uso correcto de la ropa de trabajo”. | | | | | |
| 10 | “El personal de turno utiliza guantes con la talla adecuada para realizar sus procedimientos”. | | | | | |
| 11 | “El personal de turno es supervisado para el uso correcto del calzado ocupacional”. | | | | | |
| | Dimensión 5: Confort | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | “Su área de trabajo presenta cambios de temperatura que incomodan su actividad”. | | | | | |
| 13 | “Su área de trabajo presenta ruidos fuertes que perturban su tranquilidad”. | | | | | |
| 14 | “En su área de trabajo hay mala iluminación”. | | | | | |
| 15 | “En su área de trabajo hay suficiente número de asientos para el descanso del personal”. | | | | | |
| 16 | “El área de trabajo se dificulta por exceso de objetos”. | | | | | |
| 17 | “Existe espacio suficiente para el tránsito de camillas, personal y salidas de emergencia”. | | | | | |
| 18 | “Los turnos laborales que realiza son diurnos”. | | | | | |
| 19 | “Los turnos laborales que realiza son rotativos”. | | | | | |
| 20 | Durante su jornada laboral hace una pausa para descansar”. | | | | | |

Fuente: Mendoza (30)



CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión: Desempeño laboral

Instrucciones: A continuación, se muestran preguntas con respuesta múltiple. Contestar, marcando con una X, ¿con qué frecuencia cada uno de esos aspectos ocurren en tu lugar de trabajo? Ten en cuenta la siguiente escala de valores:

| | | | | |
|---------|--------------|-----------------|----------------|-----------|
| Nunca=1 | Casi nunca=2 | Algunas veces=3 | Casi siempre=4 | Siempre=5 |
|---------|--------------|-----------------|----------------|-----------|

| N° | Dimensión /ítem | Valoración | | | | |
|----|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 1: Eficacia en las tareas | | | | | |
| 1 | “¿Usted logra realizar con eficiencia las tareas específicas encomendadas?” | | | | | |
| 2 | “¿Usted logra realizar con eficacia las tareas generales?” | | | | | |
| 3 | “¿Cree que sus compañeros realizan sus tareas con eficiencia?” | | | | | |
| 4 | “¿Cree que los jefes realizan sus tareas con eficiencia?” | | | | | |
| | Dimensión 2: Comunicación oral y escrita | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | “¿Usted logra efectividad en las comunicaciones orales?” | | | | | |
| 6 | “¿Usted logra efectividad en las comunicaciones escritas?” | | | | | |
| | Dimensión 3: Esfuerzo demostrado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | “¿Ha generado usted un esfuerzo demostrado en acabar las tareas?” | | | | | |
| 8 | “¿Usted ha demostrado esfuerzo en cumplir con los compromisos asumidos?” | | | | | |
| 9 | “¿Usted ha demostrado esfuerzo en cumplir sus funciones?” | | | | | |
| 10 | “¿Usted ha demostrado esfuerzo en adaptarse al cambio en la institución?” | | | | | |
| | Dimensión 4: Mantenimiento de disciplinas personales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | “¿Usted logra tener una permanencia en el centro laboral de manera continua y sin interrupciones?” | | | | | |
| 12 | “¿Usted logra cumplir con las normas y reglamentos que cuenta la organización?” | | | | | |
| 13 | “¿Usted ha demostrado una disciplina personal sostenida para realizar los trabajos en equipo?” | | | | | |
| 14 | “¿Usted ha demostrado ser tolerante con los integrantes del equipo de trabajo?” | | | | | |
| | Dimensión 5: Ejecución de las tareas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | “¿Usted ha demostrado alcanzar las metas por medio de trabajo en equipo?” | | | | | |
| 16 | “¿Usted tiene una capacidad para supervisar y motivar al personal bajo su cargo?” | | | | | |
| 17 | “¿Usted posee una capacidad para ejecutar y motivar por medio de técnicas de trabajo?” | | | | | |
| | Dimensión 6: Gestión y Administración | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | “¿Usted posee una conducta dirigida en la utilización eficiente de los recursos?” | | | | | |
| 19 | “¿Usted cuenta con una conducta dirigida en la solución de problemas?” | | | | | |

Fuente: Castillo (53)

Anexo 3: Validez del instrumento



CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Dr. José Gregorio Molina Torres.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Enfermería, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Licenciada.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

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
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente, Jhuleisy Michell Diaz Zavaleta; Andrea Tatiana Alfaro Enrique

.....
 Firma de autor 1
 Andrea Tatiana Alfaro Enrique
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI. 75326502

.....
 Firma de autor 2
 Jhuleisy Michell Diaz Zavaleta
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI. 71936956

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO RIESGO ERGONOMICO

| Nº | DIMENSIONES/Items | Pertinencia ¹ | Relevancia ² | Claridad ³ | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| Variable 1: Riesgo Ergonómico | | | | | |
| DIMENSION 1: Postura corporal | | | | | |
| | | SI NO | SI NO | SI NO | |
| 1 | "Permanece de pie en su área de trabajo por más de 6 horas" | | | ✓ | |
| 2 | "Presenta algún problema de salud por permanecer de pie frecuentemente y por tiempo prolongado" | | | ✓ | |
| DIMENSION 2: Peso/Fuerza | | | | | |
| | | SI NO | SI NO | SI NO | |
| 3 | "Utiliza la técnica de mecánica corporal para el traslado de pacientes" | | | ✓ | |
| 4 | "Realiza traslado de pacientes de 60 kilos en promedio" | ✓ | | | |
| 5 | "Has tenido algún problema de salud por traslado de pacientes superiores a 60 kilos" | ✓ | | | |
| DIMENSION 3: Posturas forzadas y prolongadas | | | | | |
| | | SI NO | SI NO | SI NO | |
| 5 | "En sus actividades laborales realiza posturas y fuerzas en exceso que le causan lesiones" | | | ✓ | |
| 7 | "Realiza movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas" | | | ✓ | |
| 8 | "Posturas inadecuadas de forma habitual (de rodillas, en cuclillas)" | | | ✓ | |
| DIMENSION 4: Equipo de protección personal | | | | | |
| | | SI NO | SI NO | SI NO | |
| 9 | "El personal de turno monitoriza el uso correcto de la ropa de trabajo" | | ✓ | | |
| 10 | "El personal de turno utiliza guantes con la talla adecuada para realizar sus procedimientos" | | ✓ | | |
| 11 | "El personal de turno es supervisado para el uso correcto del calzado ocupacional" | | ✓ | | |
| DIMENSION 5: Confort | | | | | |
| | | SI NO | SI NO | SI NO | |
| 12 | "Su área de trabajo presenta cambios de temperatura que incomodan su actividad" | | | ✓ | |
| 13 | "Su área de trabajo presenta ruidos fuertes que perturban su tranquilidad" | | | ✓ | |
| 14 | "En su área de trabajo hay mala iluminación" | | | ✓ | |
| 15 | "En su área de trabajo hay suficiente número de asientos para el descanso del personal" | | | ✓ | |
| 16 | "El área de trabajo se dificulta por exceso de objetos" | | | ✓ | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|---|--|
| 17 | "Existe espacio suficiente para el tránsito de camillas, personal y salidas de emergencia" | | | ✓ | |
| 18 | "Los turnos laborales que realiza son diurnos" | | | ✓ | |
| 19 | "Los turnos laborales que realiza son rotativos" | | | ✓ | |
| 20 | "Durante su jornada laboral hace una pausa para descansar" | | | ✓ | |


CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE SEÑALAMIENTO LABORAL

| N° | DIMENSIONES/items | Pertinencia ¹ | Relevancia ² | Claridad ³ | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| Variable 2: Desempeño laboral | | | | | |
| DIMENSION 1: Eficacia en las tareas | | SI | NO | SI | NO |
| 1 | "¿Usted logra realizar con eficiencia las tareas específicas encomendadas?" | | | ✓ | |
| 2 | "¿Usted logra realizar con eficacia las tareas generales?" | | | ✓ | |
| 3 | "¿Cree que sus compañeros realizan sus tareas con eficiencia?" | | | ✓ | |
| 4 | "¿Cree que los jefes realizan sus tareas con eficiencia?" | | | ✓ | |
| DIMENSION 2: Comunicación oral y escrita | | SI | NO | SI | NO |
| 5 | "¿Usted logra efectividad en las comunicaciones orales?" | | | ✓ | |
| 6 | "¿Usted logra efectividad en las comunicaciones escritas?" | | | ✓ | |
| DIMENSION 3: Esfuerzo demostrado | | SI | NO | SI | NO |
| 7 | "¿Ha generado usted un esfuerzo demostrado en acabar las tareas?" | | | ✓ | |
| 8 | "¿Usted ha demostrado esfuerzo en cumplir con los compromisos asumidos?" | | | ✓ | |
| 9 | "¿Usted ha demostrado esfuerzo en cumplir sus funciones?" | | | ✓ | |
| 10 | "¿Usted ha demostrado esfuerzo en adaptarse al cambio en la institución?" | | | ✓ | |
| DIMENSION 4: Mantenimiento de disciplinas personales | | SI | NO | SI | NO |
| 11 | "¿Usted logra tener una permanencia en el centro laboral de manera continua y sin interrupciones?" | | | ✓ | |
| 12 | "¿Usted logra cumplir con las normas y reglamentos que cuenta la organización?" | | | ✓ | |
| 13 | "¿Usted ha demostrado una disciplina personal sostenida para realizar los trabajos en equipo?" | | | ✓ | |
| 14 | "¿Usted ha demostrado ser tolerante con los integrantes del equipo de trabajo?" | | | ✓ | |
| DIMENSION 5: Ejecución de las tareas | | SI | NO | SI | NO |
| 15 | "¿Usted ha demostrado alcanzar las metas por medio de trabajo en equipo?" | | | ✓ | |

| | | | | | | | |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 16 | "¿Usted tiene una capacidad para supervisar y motivar al personal bajo su cargo?" | | | | | | |
| 17 | "¿Usted posee una capacidad para ejecutar y motivar por medio de técnicas de trabajo?" | | | | | | |
| DIMENSION 6: Gestión y Administración | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 18 | "¿Usted posee una conducta dirigida en la utilización eficiente de los recursos?" | | | | | | |
| 19 | "¿Usted cuenta con una conducta dirigida en la solución de problemas?" | | | | | | |

Pertinencia¹: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: 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.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI:

Especialidad del validador:

Molina Torres, José Gregorio
003160691
Post grad en salud ocupacional
MSc. Salud Pública
MSc. Salud Comunitaria
Dr. Educación
16 de marzo del 2026

Dr. José Gregorio Molina
Médico Cirujano
CMP. 107200
SALUD PÚBLICA / DR. CS / EDUCACIÓN

Firma del experto informante



CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Mg. Nancy Paniora Alca

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Enfermería, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Licenciada.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

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
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente, Jhuleisy Michell Diaz Zavaleta; Andrea Tatiana Alfaro Enrique

.....
 Firma de autor 1
 Andrea Tatiana Alfaro Enrique
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI: 75328502

.....
 Firma de autor 2
 Jhuleisy Michell Diaz Zavaleta
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI: 71938956

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO RIESGO ERGONÓMICO

| N° | DIMENSIONES/Ítems | Pertinencia ¹ | Relevancia ² | Claridad ³ | Sugerencias | | |
|---|---|--------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------|-----------|-----------|
| Variable 1: Riesgo Ergonómico | | | | | | | |
| DIMENSION 1: Postura corporal | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 1 | "Permanece de pie en su área de trabajo por más de 6 horas" | X | | X | | X | |
| 2 | "Presenta algún problema de salud por permanecer de pie frecuentemente y por tiempo prolongado" | X | | X | | X | |
| DIMENSION 2: Peso/Fuerza | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 3 | "Utiliza la técnica de mecánica corporal para el traslado de pacientes" | X | | X | | X | |
| 4 | "Realiza traslado de pacientes de 60 kilos en promedio" | X | | X | | X | |
| 5 | "Has tenido algún problema de salud por traslado de pacientes superiores a 60 kilos" | X | | X | | X | |
| DIMENSION 3: Posturas forzadas y prolongadas | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 6 | "En sus actividades laborales realiza posturas y fuerzas en exceso que le causan lesiones" | X | | X | | X | |
| 7 | "Realiza movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas" | X | | X | | X | |
| 8 | "Posturas inadecuadas de forma habitual (de rodillas, en cuclillas)" | X | | X | | X | |
| DIMENSION 4: Equipo de protección personal | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 9 | "El personal de turno monitoriza el uso correcto de la ropa de trabajo" | X | | X | | X | |
| 10 | "El personal de turno utiliza guantes con la talla adecuada para realizar sus procedimientos" | X | | X | | X | |
| 11 | "El personal de turno es supervisado para el uso correcto del calzado ocupacional" | X | | X | | X | |
| DIMENSION 5: Confort | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 12 | "Su área de trabajo presenta cambios de temperatura que incomodan su actividad" | X | | X | | X | |
| 13 | "Su área de trabajo presenta ruidos fuertes que perturban su tranquilidad" | X | | X | | X | |
| 14 | "En su área de trabajo hay mala iluminación" | X | | X | | X | |
| 15 | "En su área de trabajo hay suficiente número de asientos para el descanso del personal" | X | | X | | X | |
| 16 | "El área de trabajo se dificulta por exceso de objetos" | X | | X | | X | |
| 17 | "Existe espacio suficiente para el tránsito de camillas, personal y salidas de emergencia" | X | | X | | X | |
| 18 | "Los turnos laborales que realiza son diurnos" | X | | X | | X | |
| 19 | "Los turnos laborales que realiza son rotativos" | X | | X | | X | |
| 20 | "Durante su jornada laboral hace una pausa para descansar" | X | | X | | X | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

| N° | DIMENSIONES/Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | Variable 2: Desempeño laboral | | | | | | | |
| | DIMENSION 1: Eficacia en las tareas | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | ¿Usted logra realizar con eficiencia las tareas específicas encomendadas? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Usted logra realizar con eficacia las tareas generales? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Cree que sus compañeros realizan sus tareas con eficiencia? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Cree que los jefes realizan sus tareas con eficiencia? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 2: Comunicación oral y escrita | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 5 | ¿Usted logra efectividad en las comunicaciones orales? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Usted logra efectividad en las comunicaciones escritas? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 3: Esfuerzo demostrado | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 7 | ¿Ha generado usted un esfuerzo demostrado en acabar las tareas? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Usted ha demostrado esfuerzo en cumplir con los compromisos asumidos? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Usted ha demostrado esfuerzo en cumplir sus funciones? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Usted ha demostrado esfuerzo en adaptarse al cambio en la institución? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 4: Mantenimiento de disciplinas personales | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 11 | ¿Usted logra tener una permanencia en el centro laboral de manera continua y sin interrupciones? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Usted logra cumplir con las normas y reglamentos que cuenta la organización? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿Usted ha demostrado una disciplina personal sostenida para realizar los trabajos en equipo? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Usted ha demostrado ser tolerante con los integrantes del equipo de trabajo? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 5: Ejecución de las tareas | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 15 | ¿Usted ha demostrado alcanzar las metas por medio de trabajo en equipo? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Usted tiene una capacidad para supervisar y motivar al personal bajo su cargo? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿Usted posee una capacidad para ejecutar y motivar por medio de técnicas de trabajo? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION 6: Gestión y Administración | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 18 | ¿Usted posee una conducta dirigida en la utilización eficiente de los recursos? | X | | X | | X | | |
| 19 | ¿Usted cuenta con una conducta dirigida en la solución de problemas? | X | | X | | X | | |

Pertinencia¹: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: 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.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Nancy Paniora Alca

DNI: 40186944

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria

11 de marzo del 2026.



Firma del experto informante



CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister/Doctor: Mg. MARIA EMILIA ANGULO ARIAS

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Enfermería, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Licenciada.

El título nombre de mi proyecto de investigación es "Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

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
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente, Jhuleisy Michell Díaz Zavaleta; Andrea Tatiana Anfearo Enrique

.....
 Firma de autor 1
 Andrea Tatiana Anfearo Enrique
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI: 75326502

.....
 Firma de autor 2
 Jhuleisy Michell Díaz Zavaleta
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI: 71936956

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO RIESGO ERGONÓMICO

| N° | DIMENSIONES/Items | Pertinencia ¹ | Relevancia ² | Claridad ³ | Sugerencias | | |
|---|---|--------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------|-----------|-----------|
| Variable 1: Riesgo Ergonómico | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: Postura corporal | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 1 | "Permanece de pie en su área de trabajo por más de 6 horas" | x | | x | | x | |
| 2 | "Presenta algún problema de salud por permanecer de pie frecuentemente y por tiempo prolongado" | x | | x | | x | |
| DIMENSIÓN 2: Peso/Fuerza | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 3 | "Utiliza la técnica de mecánica corporal para el traslado de pacientes" | x | | x | | x | |
| 4 | "Realiza traslado de pacientes de 60 kilos en promedio" | x | | x | | x | |
| 5 | "Has tenido algún problema de salud por traslado de pacientes superiores a 60 kilos" | x | | x | | x | |
| DIMENSIÓN 3: Posturas forzadas y prolongadas | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 6 | "En sus actividades laborales realiza posturas y fuerzas en exceso que le causan lesiones" | x | | x | | x | |
| 7 | "Realiza movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas" | x | | x | | x | |
| 8 | "Posturas inadecuadas de forma habitual (de rodillas, en cuclillas)" | x | | x | | x | |
| DIMENSIÓN 4: Equipo de protección personal | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 9 | "El personal de turno monitoriza el uso correcto de la ropa de trabajo" | x | | x | | x | |
| 10 | "El personal de turno utiliza guantes con la talla adecuada para realizar sus procedimientos" | x | | x | | x | |
| 11 | "El personal de turno es supervisado para el uso correcto del calzado ocupacional" | x | | x | | x | |
| DIMENSIÓN 5: Confort | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 12 | "Su área de trabajo presenta cambios de temperatura que incomodan su actividad" | x | | x | | x | |
| 13 | "Su área de trabajo presenta ruidos fuertes que perturban su tranquilidad" | x | | x | | x | |
| 14 | "En su área de trabajo hay mala iluminación" | x | | x | | x | |
| 15 | "En su área de trabajo hay suficiente número de asientos para el descanso del personal". | x | | x | | x | |
| 16 | "El área de trabajo se dificulta por exceso de objetos" | x | | x | | x | |
| 17 | "Existe espacio suficiente para el tránsito de camillas, personal y salidas de emergencia" | x | | x | | x | |
| 18 | "Los turnos laborales que realiza son diurnos" | x | | x | | x | |
| 19 | "Los turnos laborales que realiza son rotativos" | x | | x | | x | |
| 20 | "Durante su jornada laboral hace una pausa para descansar" | x | | x | | x | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

| N° | DIMENSIONES/Ítems | Pertinencia ¹ | Relevancia ² | Claridad ³ | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| Variable 2: Desempeño laboral | | | | | |
| DIMENSION 1: Eficacia en las tareas SI NO SI NO SI NO | | | | | |
| 1 | "¿Usted logra realizar con eficiencia las tareas específicas encomendadas?" | x | x | x | |
| 2 | "¿Usted logra realizar con eficacia las tareas generales?" | x | x | x | |
| 3 | "¿Cree que sus compañeros realizan sus tareas con eficiencia?" | x | x | x | |
| 4 | "¿Cree que los jefes realizan sus tareas con eficiencia?" | x | x | x | |
| DIMENSION 2: Comunicación oral y escrita SI NO SI NO SI NO | | | | | |
| 5 | "¿Usted logra efectividad en las comunicaciones orales?" | x | x | x | |
| 6 | "¿Usted logra efectividad en las comunicaciones escritas?" | x | x | x | |
| DIMENSION 3: Esfuerzo demostrado SI NO SI NO SI NO | | | | | |
| 7 | "¿Ha generado usted un esfuerzo demostrado en acabar las tareas?" | x | x | x | |
| 8 | "¿Usted ha demostrado esfuerzo en cumplir con los compromisos asumidos?" | x | x | x | |
| 9 | "¿Usted ha demostrado esfuerzo en cumplir sus funciones?" | x | x | x | |
| 10 | "¿Usted ha demostrado esfuerzo en adaptarse al cambio en la institución?" | x | x | x | |
| DIMENSION 4: Mantenimiento de disciplinas personales SI NO SI NO SI NO | | | | | |
| 11 | "¿Usted logra tener una permanencia en el centro laboral de manera continua y sin interrupciones?" | x | x | x | |
| 12 | "¿Usted logra cumplir con las normas y reglamentos que cuenta la organización?" | x | x | x | |
| 13 | "¿Usted ha demostrado una disciplina personal sostenida para realizar los trabajos en equipo?" | x | x | x | |
| 14 | "¿Usted ha demostrado ser tolerante con los integrantes del equipo de trabajo?" | x | x | x | |
| DIMENSION 5: Ejecución de las tareas SI NO SI NO SI NO | | | | | |
| 15 | "¿Usted ha demostrado alcanzar las metas por medio de trabajo en equipo?" | x | x | x | |
| 16 | "¿Usted tiene una capacidad para supervisar y motivar al personal bajo su cargo?" | x | x | x | |
| 17 | "¿Usted posee una capacidad para ejecutar y motivar por medio de técnicas de trabajo?" | x | x | x | |
| DIMENSION 6: Gestión y Administración SI NO SI NO SI NO | | | | | |
| 18 | "¿Usted posee una conducta dirigida en la utilización eficiente de los recursos?" | x | x | x | |
| 19 | "¿Usted cuenta con una conducta dirigida en la | x | x | x | |

Pertinencia¹: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: 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.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. ANGULO ARIAS MARIA EMILIA

DNI: 19181569

Especialidad del validador: Especialista en Enfermería en Nefrología

Jesús María 11 de marzo del 2026.


Firma del/experto informante

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable Riesgo ergonómico

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,942 | 20 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|--|---|--|---|
| Item01 | 54,35 | 364,661 | ,758 | ,937 |
| Item02 | 55,10 | 398,937 | ,142 | ,948 |
| Item03 | 54,65 | 364,134 | ,791 | ,937 |
| Item04 | 54,90 | 372,516 | ,695 | ,939 |
| Item05 | 54,75 | 363,671 | ,651 | ,940 |
| Item06 | 54,75 | 371,987 | ,729 | ,938 |
| Item07 | 54,50 | 371,316 | ,668 | ,939 |
| Item08 | 55,05 | 370,682 | ,626 | ,940 |
| Item09 | 54,70 | 368,011 | ,772 | ,937 |
| Item10 | 54,90 | 372,516 | ,695 | ,939 |
| Item11 | 54,75 | 363,671 | ,651 | ,940 |
| Item12 | 54,80 | 373,747 | ,510 | ,942 |
| Item13 | 54,75 | 368,408 | ,754 | ,938 |
| Item14 | 54,90 | 372,516 | ,695 | ,939 |
| Item15 | 54,80 | 365,747 | ,639 | ,940 |
| Item16 | 54,70 | 369,800 | ,760 | ,938 |
| Item17 | 54,65 | 380,029 | ,560 | ,941 |
| Item18 | 55,00 | 380,737 | ,506 | ,942 |
| Item19 | 54,60 | 363,726 | ,810 | ,937 |
| Item20 | 54,75 | 366,724 | ,765 | ,937 |

Variable Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,936 | 19 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|--|---|--|---|
| Item01 | 52,45 | 354,471 | ,695 | ,931 |
| Item02 | 52,55 | 369,734 | ,596 | ,933 |
| Item03 | 52,65 | 358,976 | ,765 | ,930 |
| Item04 | 52,85 | 362,555 | ,680 | ,932 |
| Item05 | 52,80 | 363,853 | ,614 | ,933 |
| Item06 | 52,70 | 373,800 | ,464 | ,936 |
| Item07 | 53,00 | 364,526 | ,641 | ,932 |
| Item08 | 52,00 | 367,895 | ,613 | ,933 |
| Item09 | 52,65 | 365,082 | ,709 | ,931 |
| Item10 | 52,30 | 370,537 | ,562 | ,934 |
| Item11 | 52,55 | 360,576 | ,664 | ,932 |
| Item12 | 52,45 | 370,997 | ,449 | ,937 |
| Item13 | 52,05 | 363,945 | ,687 | ,932 |
| Item14 | 52,90 | 371,147 | ,525 | ,935 |
| Item15 | 52,40 | 359,200 | ,789 | ,930 |
| Item16 | 52,50 | 357,316 | ,657 | ,932 |
| Item17 | 52,60 | 366,358 | ,634 | ,933 |
| Item18 | 52,75 | 359,671 | ,760 | ,930 |
| Item19 | 52,85 | 363,082 | ,671 | ,932 |

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 28 de octubre del 2025.

Autor Responsable:

ANDREA TATIANA ALFARO ENRIQUE

Exp. Nº: 2522-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **"RIESGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2025"**

Versión Nro. 2, aprobada por el asesor en fecha 27/10/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

ANDREA TATIANA ALFARO ENRIQUE

JHULEISY MICHELL DIAZ ZAVALETA

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,




Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
 Presidente
 Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
 Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Formato de consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE
INVESTIGACIÓN**

Título: Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2025

Investigadora: Alfaro Enrique Andrea Tatiana, Diaz Zavaleta Jhuleisy Michell

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Propósito del estudio

Apreciado(a) colega, queremos invitarlo(a) a colaborar en nuestra investigación titulada: Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería de la clínica de una clínica privada de Lima, 2025, la cual se encuentra a cargo de las Bach. Andrea Tatiana Alfaro Enrique y Jhuleisy Michell Diaz Zavaleta, pertenecientes a la Universidad Privada Norbert Wiener S.A. (UPNW). La finalidad de este estudio es analizar cómo se relacionan los riesgos ergonómicos con el rendimiento laboral de enfermeros en una clínica privada limeña durante 2025. Su realización permitirá determinar si los factores ergonómicos repercuten en la calidad del desempeño profesional de enfermería.

Duración del estudio (meses): 4 meses

Número esperado de participantes: 80 profesionales enfermeros

Criterios de inclusión y exclusión:

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- Profesionales de enfermería que autoricen su participación a través del consentimiento informado.

- Personal de enfermería que labora en las unidades de cuidados críticos y servicios de hospitalización de la institución clínica.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Enfermeras y enfermeros que rechacen suscribir el documento de consentimiento informado.

Procedimientos del estudio:

Para el siguiente estudio se realizará una encuesta para marcar con una (x), la duración consta entre 25 a 30 minutos, la información obtenida se manejará de forma anónima, asegurando la confidencialidad, y se proporcionarán individualmente si es necesario.

Riesgos:

Ninguno, únicamente se le solicitará responder la encuesta.

Es completamente opcional que participe y tiene la oportunidad de darse de baja en cualquier momento.

Beneficios:

Conocer los resultados de la investigación por medio de los canales más apropiados (individualmente o en grupo) le será muy útil para su labor profesional.

Costos e incentivos:

No deberá realizar ningún desembolso económico por participar, así como tampoco se proporcionará retribución monetaria o material por su colaboración.

Confidencialidad:

Para salvaguardar su identidad, se codificará su información. No se revelará información que permita la identificación del estudio en caso de que los resultados sean publicados, el equipo de investigación será el único con acceso a los datos.

Derechos del participante:

Su participación es totalmente opcional. Es posible negarse a participar o abandonar el estudio en cualquier instante, sin que haya penalidades ni pérdida de derechos

Preguntas/contacto:

En caso de dudas o consultas, puede ponerse en contacto con las responsables de la investigación: Jhuleisy Michell Diaz Zavaleta, teléfono: 969309080, correo: a2020100460@uwiener.edu.pe; o Andrea Alfaro, teléfono: 958579821, correo: a2019200564@uwiener.edu.pe. Asimismo, puede dirigirse al Comité de Ética que aprobó este proyecto escribiendo al Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW al correo: comite.etica@uwiener.edu.pe

Ocurrencia/reclamos:

Si surge algún inconveniente o desea presentar alguna queja, puede dirigirse al Comité de Ética que aprobó esta investigación contactando a la Presidenta del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, Dra. Angelica Minaya Galarreta, mediante el correo: comite.etica@uwiener.edu.pe

DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Declaro que he revisado y comprendido el contenido de este documento de consentimiento informado. He recibido respuestas satisfactorias a todas mis consultas, así como una explicación detallada sobre la finalidad, metodología y objetivos del estudio. Entiendo que mi participación es completamente voluntaria y que puedo retirar mi consentimiento en cualquier momento sin consecuencias negativas. Recibiré una copia firmada de este documento.

firma del Participante

Nombre:

DNI:

Firma del Investigador

Nombre:

DNI:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



Lima, 18 de diciembre de 2025

N°038-TI-D-UDID-CI-2025

Investigador (a):
Andrea Tatiana Alfaro Enrique
 Jhuleisy Michell Diaz Zavaleta

Cordial saludo:

Por la presente, informo que ha sido aprobada la solicitud de aceptación de campo clínico para el desarrollo del proyecto de investigación titulado "Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería de una Clínica privada de Lima, 2025", con las siguientes características:

| | |
|------------------------|------------|
| Vigencia de aprobación | 6 meses |
| F. Inicio | 18/12/2025 |
| F. Fin | 18/07/2026 |
| Sede | Lima |
| Recolección de datos | Encuesta |

Cabe mencionar que usted ha firmado un compromiso de confidencialidad para investigadores de CI y un compromiso de presentación del informe del proyecto final, por lo que, se encuentra en la obligación de cumplir con lo referido en dichos documentos, caso contrario se le informará a su jefatura y se tomará en cuenta para próximas solicitudes.

Para consultas, puede comunicarse al correo einca@cinternacional.com.pe

Atentamente,

Dr. Luis Guerra Díaz
 Jefe de Investigación y Docencia
 Clínica Internacional




10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

| | | | |
|----|---------------------|---|-----|
| 1 | Internet | repositorio.uwiener.edu.pe | 2% |
| 2 | Internet | repositorio.continental.edu.pe | <1% |
| 3 | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2025-02-09 | <1% |
| 4 | Trabajos entregados | Universidad Ricardo Palma on 2025-06-25 | <1% |
| 5 | Trabajos entregados | uwiener on 2023-02-19 | <1% |
| 6 | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2026-02-26 | <1% |
| 7 | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2024-07-07 | <1% |
| 8 | Trabajos entregados | Universidad Wiener on 2026-01-04 | <1% |
| 9 | Trabajos entregados | Integración Moodle Presencial 4.3 on 2025-11-09 | <1% |
| 10 | Trabajos entregados | uwiener on 2024-03-03 | <1% |
| 11 | Internet | apirepositorio.unu.edu.pe | <1% |