



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADEMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**RIESGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL
DE HUACHO – 2024**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN
CON LOS SERVICIOS DE SALUD

PRESENTADO POR:
DURAND HUAMAN, CLAUDIA MELLINA
ZUBIETA TRINIDAD, EVA IVONNE

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN ENFERMERIA

DOCENTE ASESOR:
DRA. DANIELA MILAGROS ANTICONA VALDERRAMA
CÓDIGO ORCID N.º 0000-0002-1189-4789

CHINCHA, 2024

Constancia de aprobación de la investigación



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 16 de enero del 2025

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Bach. DURAND HUAMAN, CLAUDIA MELLINA y ZUBIETA TRINIDAD, EVA IVONNE**, de la Facultad de salud, del programa Académico de ENFERMERIA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

“ RIESGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO - 2024.”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

Dra. Daniela Milagros Anticona Valderrama
DNI N° 47152075

Código ORCID N.º <https://orcid.org/0000-0002-1189-4789>

Declaratoria de autenticidad de la investigación

NOTARÍA SALAS
Av. Echenique 374 - Huacho
Telf : 01 - 5769509 / 975107298

NOTARÍA SALAS
Av. Echenique 374 - Huacho
Telf : 01 - 5769509 / 975107298

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Claudia Mellina Durand Huaman** identificado con DNI N° **71977554** y **Eva Ivonne Zubieta Trinidad** identificado con DNI N° **46564365**, en mi condición de bachiller del programa de estudios de **Enfermería**, de la Facultad de **Ciencias de la Salud**, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la tesis titulada **"REISGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2024"**, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de nuestra autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, los investigadores no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

18% similitud

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 15 de enero de 2025



CLAUDIA MELLINA DURAND HUAMAN

DNI N° 71977554



EVA IVONNE ZUBIETA TRINIDAD

DNI N° 46564365

CERTIFICACIÓN A LA VUELTA

NOTARÍA SALAS
Av. Echenique 374 - Huacho
Telf : 01 - 5709509 / 975107200

CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE CORRE EN EL ANVERSO
CORRESPONDE A Christa Belluga Idrogonal Harman
Eva Ivonne Zubiate Trujillo
IDENTIFICADO CON: DNI: 471927554 M2: 48564365
EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO
HUACHO, **15 ENE. 2025**



[Handwritten Signature]
LUIS ALBERTO SALAS QUISPE
NOTARIO DE HUACHO



DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón esta tesis a mis padres Javier y Esther, a mi hijo Jhan Frank, a mi padrino José y a mis hermanos quienes han sido mi mayor motivación para no rendirme en los estudios y han sido mi fortaleza en momentos difíciles, sin ellos no lo hubiera logrado, los amo con el alma

Eva Ivonne Zubieta Trinidad.

A mis padres por siempre darme ánimos para seguir y nunca rendirme, a mi esposo por su apoyo incondicional, y a mi hijo que me motiva todos los días.

Claudia Durand Huamán.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a DIOS que nos ha guiado y nos ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A nuestras familias por su estímulo constante, su comprensión y su apoyo condicional a lo largo de la carrera.

También a todas las personas que de una u otra manera nos apoyaron para poder realizar este sueño.

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2024; aplicando la metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional. Los resultados evidencian que el 36.3% de encuestados perciben un nivel bajo de riesgos ergonómicos, el 47.5% en nivel medio y el 16.3% perciben en nivel alto. Respecto al desempeño laboral, el 16,3% lo consideran muy bajo, el 73.8% consideran como regular, el 10% en nivel alto. Se concluye que existe relación significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024, con una correlación de Spearman de 0.788, se evidenció una correlación positiva alta, lo que indicó que, a medida que aumentaba la percepción de los riesgos ergonómicos, el desempeño laboral del personal de enfermería también mejoraba.

Palabras clave: Riesgo ergonómico, desempeño laboral

ABSTRACT

The research aims to determine the relationship between ergonomic risk and job performance of nursing staff at the Huacho Regional Hospital, 2024; applying the basic type methodology, quantitative approach, non-experimental design, correlational level. The results show that 36.3% of respondents perceive a low level of ergonomic risks, 47.5% at a medium level and 16.3% perceive it at a high level. Regarding job performance, 16.3% consider it very low, 73.8% consider it regular, 10% at a high level. It is concluded that there is a significant relationship between ergonomic risk and job performance of nursing staff at the Huacho Regional Hospital 2024, with a Spearman correlation of 0.788, a high positive correlation was evidenced, which indicated that, as the perception of ergonomic risks increased, the job performance of nursing staff also improved.

Keywords: Ergonomic risk, job performance

Índice general

Portada	i
Constancia	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general / Índice de tablas académicas y de figuras	ix
I.	10II.
12.2.1. Descripción del problema	12
2.2. Pregunta de investigación general	14
2.3. Pregunta de investigación específicas	14
2.4. Objetivo general	14
2.5. Objetivos Específicos	14
2.6. Justificación e importancia	15
2.7. Alcances y limitaciones	17
III. 1919	
3.1. Antecedentes	19
3.2. Bases teóricas	26
3.3. Marco conceptual	31
IV.344.1. Tipo y nivel de investigación	34
4.2. Diseño de la investigación	34
4.3. Hipótesis general y específicas	35
4.4. Identificación de las variables	35
4.5. Matriz de operacionalización de variables	37

4.6. Población - Muestra	39
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	40
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos	42
V. 45	
5.1. Presentación de Resultados	45
5.2. Interpretación de Resultados	53
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	54
6.1. Análisis inferencial (*)	54
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
7.1. Comparación resultados	59
VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	72
Anexo 1: Matriz de consistencia	73
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	82
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	86
Anexo 4: Base de datos	92
Anexo 5: Carta de consentimiento de la universidad	109
Anexo 6: Evidencia fotográfica	111
Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud	113

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Ficha técnica del instrumento del cuestionario para medir la variable riesgo ergonómico	40
Tabla 2 Ficha técnica del instrumento del cuestionario para medir la variable desempeño laboral.....	41
Tabla 3 Riesgo ergonómico	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4 Esfuerzo físico	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5 Posturas forzadas y prolongadas.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6 Bipedestación	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7 Desempeño laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8 Conocimiento	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9 Habilidades y destrezas	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 10 Trabajo en equipo	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 11 Prueba de normalidad de riesgo ergonómico y el desempeño laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 12 El riesgo ergonómico y el desempeño laboral;	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 13 El esfuerzo físico y el desempeño laboral;	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 14 Las posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 15 La bipedestación y el desempeño laboral;	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Riesgo ergonómico.....	4	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2 Esfuerzo físico.....	¡Error! Marcador no definido.	
Figura 3 Posturas forzadas y prolongadas	¡Error! Marcador no definido.	
Figura 4 Bipedestación.....	¡Error! Marcador no definido.	
Figura 5 Desempeño laboral	¡Error! Marcador no definido.	

Figura 6 Conocimiento	50
Figura 7 Habilidades y destrezas	51
Figura 8 Trabajo en equipo.....	¡Error! Marcador no definido.

I. INTRODUCCIÓN

El riesgo ergonómico tiene un efecto nocivo en el desempeño laboral de las enfermeras, diversos estudios han establecido un nexo estadísticamente representativo e inversa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería. Cuando las enfermeras enfrentan riesgos ergonómicos, tales como desplazamientos recurrentes, práctica de fuerza, posiciones forzadas y la necesidad de permanecer de pie durante largos períodos, su eficacia y rendimiento en las funciones asignadas tienden a disminuir. Estos riesgos están asociados con deficiencias en el entorno laboral, que pueden provocar afecciones musculoesqueléticas, como dolores y lesiones, afectando así el desempeño laboral.

El presente proyecto se realiza con el propósito de analizar la relación existente entre los factores de riesgo ergonómico a los que se exponen los profesionales de enfermería en su entorno laboral y el impacto que esto tiene en su desempeño. Es fundamental comprender cómo las condiciones ergonómicas inadecuadas pueden generar trastornos musculoesqueléticos y afectar negativamente la capacidad del personal de enfermería para cumplir eficazmente con sus funciones.

El objetivo principal de esta investigación es determinar la asociación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, con el fin de proponer estrategias y medidas preventivas que permitan mejorar las condiciones de trabajo y, en consecuencia, optimizar la calidad de la atención brindada a los pacientes. Comprender esta relación es crucial para garantizar la salud y bienestar de los profesionales de enfermería, así como para promover un entorno laboral seguro y productivo en el ámbito de la salud.

La investigación se organiza, por consiguiente:

Capítulo I: Introducción al proyecto de tesis.

Capítulo II: Planteamiento y formulación del problema, objetivos generales y específicos, justificación e importancias.

Capítulo III: Marco teórico que incluye antecedentes internacionales, nacionales y locales, así como bases teóricas y marco conceptual.

Capítulo IV: Descripción del tipo, nivel y diseño de la investigación; planteamiento de hipótesis, identificación de variables, matriz de operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información, y técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Capítulo V: Cronograma de actividades.

Capítulo VI: Presupuesto.

Capítulo VII: Referencias bibliográficas.

Anexos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Los riesgos ergonómicos en este ámbito incluyen problemas relacionados con posturas, el esfuerzo físico, el cansancio y el estrés, factores que no solo afectan la salud de los profesionales, sino que también agravan lesiones preexistentes y generan nuevas dolencias (1). Por otro lado, un profesional de enfermería de alta calidad es aquel que demuestra un desempeño laboral sobresaliente en beneficio de la sociedad. Esto se manifiesta a través de su eficiencia y eficacia en el trabajo, así como en la exhibición de comportamientos, valores, actitudes y habilidades destacadas dentro de su área de especialidad (2).

En 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó un informe que reveló un déficit global significativo de personal de enfermería, este déficit incrementa la carga de trabajo de las enfermeras y los expone a mayores riesgos ergonómicos. En este contexto, la OMS hizo un llamado urgente a los gobiernos para que invirtieran en la formación y contratación de más enfermeras. La OMS subrayó que cada recurso destinado a esta profesión mejoraría el bienestar de las comunidades y la calidad de la atención médica. Además, la OMS enfatizó que fortalecer al personal de enfermería era esencial no solo para enfrentar emergencias de salud, sino también para garantizar un sistema de salud sostenible a largo plazo (3).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declara que hay una alta incidencia de los riesgos y/o enfermedades en relación al trabajo llegando a superar el millón de víctimas, de modo que se estima que los trabajadores sufren 250 millones de accidentes por motivos de trabajo, de lo cual se destaca: iluminación inadecuada, el calor, las posiciones incorrectas y los movimientos repetitivos. De igual manera, la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud del Perú determinó que, de un total de 43 054 trabajadores, el 17.6% se encuentra expuesto a los riesgos ergonómicos (4).

Según el Ministerio de Salud (MINSA) (2014), a nivel nacional se han identificado diversos riesgos ergonómicos que afectan a los trabajadores. El 31% de los trabajadores adoptan posturas inadecuadas durante sus labores, mientras que el 27,4% realiza una manipulación incorrecta de cargas. Además, el 19,5% de los puestos de trabajo presentan condiciones inadecuadas. Estos factores de riesgo ergonómico han demostrado tener un impacto significativo en la salud de los trabajadores. Los empleados que permanecen tiempos prolongados realizando tareas en estas condiciones presentan un alto riesgo de desarrollar trastornos musculoesqueléticos. Esto se traduce en un notable incremento de días laborales perdidos por estas patologías, lo cual disminuye la satisfacción y el rendimiento laboral de los trabajadores (5).

Según el Diario La República (2019), es común que los trabajadores en Perú sufran dolencias en la región cervical y dorsal como resultado de las exigentes tareas laborales. Esto se debe a que las empresas, tanto privadas como públicas, no implementan las medidas de seguridad adecuadas para sus trabajadores. Si las empresas proporcionaran equipos de trabajo y mobiliario apropiados, aunque esto implicara costos adicionales no contemplados, indudablemente se evitarían gastos mayores por atención médica ante incidentes laborales imprevistos. Esto contribuiría a que los trabajadores puedan desempeñar sus labores de manera eficaz y gozar de una mejor calidad de vida profesional (6).

En el ámbito local del Hospital Regional de Huacho, se pudo notar durante las prácticas pre profesionales que el personal de enfermería realizaba en ocasiones turnos de 12 horas diarias y se encontraba en constante actividad física, llevando a cabo funciones como movilizaciones, esfuerzos prolongados y repetitivos, así como cambios posturales o posiciones incómodas, lo que perjudicaba músculos, tendones, nervios y articulaciones, principalmente causando dolor en la zona lumbar. A esto se sumaba la cantidad de pacientes asignados a cada enfermera, lo que hacía que los hospitales fueran considerados como entornos de alto riesgo laboral y con incompatibilidades ergonómicas. Durante las prácticas,

también se observó que muchas enfermeras reportaron haber experimentado al menos una vez dolores lumbares. De un total de 57 licenciados en enfermería, el 61.4% presentaba un factor de riesgo ergonómico medio, el 35.1% un factor de riesgo alto y el 3.5% un factor de riesgo bajo. La ausencia de estudios sobre estos riesgos resaltaba la necesidad urgente de abordar las condiciones laborales en el hospital para mitigar el efecto nocivo para la salud del personal y mejorar la condición de atención a los pacientes (7).

2.2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación hay entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024?

2.3. Pregunta de investigación específicas

P.E.1: ¿Qué relación hay entre el esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024?

P.E.2: ¿Qué relación hay entre las posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024?

P.E.3: ¿Qué relación hay entre la bipedestación de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024?

2.4. Objetivo general y específicas

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que hay entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

2.5. Objetivos específicos

O.E.1: Identificar como el esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería Hospital Regional de Huacho 2024.

O.E.2: Identificar cómo las posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

O.E.3: Identificar como la bipedestación de los riesgos ergonómicos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

2.6. Justificación e importancia

2.5.1. Justificación

- **Justificación Teórica:**

Para la primera variable riesgo ergonómico tenemos la teoría del déficit de autocuidado de Orem que promueve un ámbito útil para entender cómo el autocuidado y la educación en ergonomía pueden influir en la salud y la comodidad del profesional de enfermería. Al integrar estos principios en la práctica diaria, se puede reducir el riesgo ergonómico y mejorar tanto la función laboral como la disposición de la atención al paciente. La atención a los déficits en el autocuidado relacionados con la ergonomía es esencial para promover un ambiente de trabajo más seguro y salubre. Para la segunda variable desempeño laboral el Modelo de Adaptación de Callista Roy que provee un marco valioso para entender cómo las enfermeras pueden mejorar su desempeño laboral a través de la adaptación a su entorno. Al centrarse en la interrelación entre el sujeto y su ambiente, este modelo resalta la importancia de las respuestas adaptativas y el manejo del estrés, lo que es esencial para mantener un prominente nivel de atención y bienestar en el ámbito de la enfermería.

- **Justificación Práctica:**

Esta investigación aportará valiosos conocimientos a la ciencia al examinar de manera integral cómo los factores ergonómicos influyen en la salud y el

rendimiento de los profesionales de enfermería. Al identificar y analizar las condiciones laborales que generan riesgos ergonómicos, este estudio proporcionará datos empíricos que enriquecerán la literatura existente en el campo de la ergonomía y la salud ocupacional. Además, los hallazgos permitirán desarrollar estrategias prácticas y recomendaciones basadas en evidencia para mejorar las condiciones de trabajo, lo que no solo beneficiará a los enfermeros del Hospital Regional de Huacho en términos de salud y bienestar, sino que también optimizará la calidad de la atención brindada a los pacientes. Este enfoque contribuirá a la creación de un entorno laboral más seguro y eficiente, estableciendo un precedente para futuras investigaciones que busquen abordar problemas similares en otras profesiones de la salud.

- **Justificación Metodológica:**

El presente proyecto de investigación tiene un enfoque cuantitativo, tipo básico con un diseño no experimental correlacional descriptivo para estudiar la conexión entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería y como instrumentos de evaluación se utilizará dos cuestionarios que permitirá obtener datos numéricos confiables que puedan ser analizados estadísticamente para comprender mejor la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería, gracias a esto los hallazgos que tengamos podrían aplicarse a otros hospitales o contextos similares, contribuyendo a una mejor comprensión del problema a nivel local o nacional.

2.5.2. Importancia

Esta investigación nos da a conocer que el riesgo ergonómico y el desempeño laboral en el personal de enfermería es compleja y multifacética. El vínculo y reducción de estos peligros son esenciales también para preservar la vitalidad de los trabajadores y para asegurar un nivel excelente de vigilancia al paciente. Implementar mejoras en el ámbito laboral y en las prácticas ergonómicas puede contribuir significativamente a regenerar tanto la salud del profesional de la salud por lo tanto su

desempeño en el trabajo y así mantener un clima laboral invulnerable y salubre que permita a las enfermeras desempeñarse óptimamente.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

a) **Alcance geográfico:** Este estudio se realizó en el Hospital Regional de Huacho, ubicado en el distrito Huacho y provincia de Huaura, en el departamento de Lima.

b) **Cobertura del Tema:** Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación que hay entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

c) **Periodo de Estudio:** El estudio se lleva a cabo durante los meses de julio a diciembre del 2024, lo cual permite analizar las tendencias y comportamientos en un periodo específico de tiempo, contextualizado así los resultados dentro del marco temporal del estudio.

d) **Alcance social:** Este estudio realizado al personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, en la provincia de Huaura del departamento de Lima.

e) **Contribución:** Los resultados de este estudio tiene como propósito colaborar en la creación de estrategias de prevención y programas educativos que ayuden a disminuir la incidencia del riesgo ergonómico en el personal de enfermería del hospital Regional de Huacho. Además, contribuyen a una fuente de referencia para investigaciones futuras en contextos parecidos.

2.7.2. Limitaciones

a) **Tamaño de la Muestra:** El estudio se llevó a cabo con el personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, lo que restringe la muestra a un grupo específico de personas.

b) **Tiempo de Estudio:** El tiempo de recolección de los datos fue reducido, lo que podría haber afectado la probabilidad de observar cambios en el riesgo ergonómico y desempeño laboral de las enfermeras.

c) **Factores Externos:** Ciertos factores externos, como la asistencia del personal de enfermería en el hospital o las políticas del hospital, podrían haber afectado la recopilación de datos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. *Antecedentes internacionales*

Chulde Yandún (2023) en su tesis que se llevó a cabo en Ecuador, tuvo como objetivo analizar la incidencia de riesgos ergonómicos en el desempeño laboral del personal del Registro de la Propiedad del cantón Ibarra. Utilizó un enfoque de investigación mixta, llevando a cabo un diagnóstico de los componentes de los riesgos ergonómicos y se evaluó el desempeño laboral del personal de esta institución. Las técnicas empleadas incluyeron entrevistas, encuestas y observaciones. Los resultados del diagnóstico revelaron que el 46.77% del personal se encontraba en un nivel de riesgo ergonómico extremo, el 48.38% en un nivel de riesgo ergonómico muy alto y el 4.85% en un nivel de riesgo ergonómico alto. En cuanto a la evaluación del desempeño laboral, se estableció que el 98.4% tenía un desempeño “Excelente” y el 1.6% un desempeño “Muy Bueno”. Finalmente, concluyó que el análisis de correlación de Pearson mostró un valor de 0.259, lo que indicaba una baja relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal del Registro de la Propiedad del cantón Ibarra.

Pourteimour, Yaghmaei & Babamohamadi (2021) en su artículo desarrollado en Irán, tuvieron como objetivo evaluar la relación entre la carga mental y el desempeño laboral de enfermeras que brindaban atención a pacientes con COVID-19. Este estudio transversal reclutó a 139 enfermeras seleccionadas de las UCI, salas de enfermedades infecciosas y unidades de emergencia de dos hospitales en Irán. Se utilizaron el índice de carga de trabajo de la NASA y el cuestionario de desempeño laboral de Paterson. Los resultados mostraron que las puntuaciones medias de carga mental y desempeño laboral de las enfermeras fueron $67,14 \pm 30,53$ y $37,37 \pm 7,36$, respectivamente. Un total de 71,95% y 96,4% de las enfermeras tenían altos niveles de carga mental y desempeño laboral, respectivamente. También indicaron una correlación positiva débil entre la

carga mental y la puntuación media del desempeño laboral ($r = .057$). A diferencia de la demanda mental ($r = .175$, $p = .04$) y la demanda temporal ($r = .307$, $p < .001$) que tuvieron una correlación positiva significativa con el desempeño laboral, la frustración tuvo una correlación negativa significativa con el desempeño laboral ($r = -.183$, $p = .032$). Concluyeron que la carga mental de las enfermeras aumentó durante la pandemia de COVID-19 dando un efecto negativo en el comportamiento y el desempeño laboral de las enfermeras

Calle et al. (2021) en su artículo realizado en Ecuador, tuvo como objetivo identificar los riesgos ergonómicos y el deterioro en el personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, fue una investigación de tipo descriptivo y de enfoque cuantitativo, con un diseño transversal, que englobó a 87 enfermeros y enfermeras a quienes se les aplicó la encuesta ERGOPAR. Los resultados indicaron que los participantes tenían entre 28 y 37 años, siendo el 75.9% mujeres. En términos de molestias musculares, el 94.3% reportó síntomas cervicales, el 87.4% dorsos lumbares, el 59.7% en los pies y el 50.6% en las piernas. Estos síntomas impactaron su rendimiento laboral, con un 71.4% presentando un alto riesgo ergonómico y un 26.6% un riesgo moderado. Los autores concluyeron que el profesional de enfermería del hospital experimentaba una gran constancia de síntomas en el cuello, la espalda, las piernas y los pies, lo que generaba afectaciones significativas en su salud.

Hernández-Silverio et al. (2021) en su artículo desarrollado en México, tuvo como objetivo identificar los factores de amenaza que enfrenta el personal de enfermería en el área quirúrgica de un hospital de tercer nivel. Utilizaron un diseño de investigación cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra no probabilística compuesta por 50 enfermeras y enfermeros de quirófano que trabajaban en distintos turnos. Se utilizó un cuestionario de 88 preguntas dicotómicas, que presentó una confiabilidad de 0.99 según la fórmula de Kuder-Richardson. Los resultados revelaron que el profesional de enfermería estaba expuesto a un riesgo biológico del 100%, riesgos químicos del 87%, riesgos físicos del 94% y riesgos psicosociales también

del 94%. Además, el 67% de los encuestados reportó haber sufrido lesiones músculo esqueléticas. Concluyeron que los enfermeros y enfermeras en el área quirúrgica enfrentan múltiples riesgos que pueden afectar su salud individual y colectiva, así como el proceso de trabajo, el rendimiento laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Proaño et al. (2020) en su artículo realizado en Ecuador, tuvo como objetivo examinar cómo los riesgos ergonómicos afectan la salud del profesional de enfermería en la central de esterilización del Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón. Utilizaron un diseño cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra de 24 enfermeras y enfermeros del centro mencionado. Para la recolección de datos, se utilizó como técnica la encuestas y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados revelaron que el 54% de los participantes consideraba que su entorno laboral era irregular, mientras que solo el 33% lo calificó como bueno. Se identificaron condiciones laborales inadecuadas que obstaculizaron un desempeño óptimo, tales como falta de iluminación y cambios bruscos de temperatura. Además, el 29% de los enfermeros reportó dolor en la espalda y los hombros, el 13% en la cintura, brazos y cuello, y solo el 4% en las piernas, lo que sugiere una exposición significativa a problemas musculares. Concluyeron que los riesgos ergonómicos impactaron negativamente en la productividad, provocando daños físicos y mentales al profesional de enfermería, atribuibles a la sobrecarga del sistema músculo-esquelético y a las exigencias cognitivas del trabajo, afectando así su salud y rendimiento en el ámbito laboral.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Aire Atanacio (2024) en su tesis tuvo como objetivo analizar la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería en la clínica Ortega. La metodología empleada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra consistió en 53 participantes, y se llevó a cabo la recolección de datos a través de encuestas que incluían un cuestionario de 20 ítems para la variable de

riesgo ergonómico y 19 ítems para el desempeño laboral. Los resultados indicaron que el riesgo ergonómico se clasificó predominantemente en el nivel prominente, alcanzando un 57% de los participantes. Por otro lado, el desempeño laboral fue considerado inferior, con un 66% de los profesionales en este nivel. El análisis estadístico reveló una correlación negativa moderada entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de $Rho = -0,537$ y un valor $p = 0,000$. Se concluyó que existía una relación estadísticamente significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral. Estos hallazgos permitieron aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, evidenciando que los riesgos ergonómicos afectan negativamente el desempeño laboral del profesional de enfermería en dicha clínica.

Acevedo Ore & Aguilar Matos (2023) en su tesis tuvieron el objetivo de determinar la relación entre el riesgo ergonómico y las alteraciones musculoesqueléticas en los profesionales de enfermería del Hospital Domingo Olavegoya en Jauja, Perú, durante el año 2021. La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo, de tipo básico, prospectivo y correlacional, con un diseño correlacional-transversal. La población estuvo conformada por 64 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: uno para evaluar los riesgos ergonómicos y otro para identificar las alteraciones musculoesqueléticas. Los resultados mostraron que el 54.7% de los participantes presentaba un riesgo ergonómico medio, seguido de un 32.8% con riesgo alto y un 12.5% con riesgo bajo. En cuanto a las alteraciones musculoesqueléticas, el 48.4% las presentaba con una frecuencia media, el 39.1% con mucha frecuencia y el 12.5% con poca frecuencia. Además, se encontró que el 65.6% de los profesionales presentaba un riesgo ergonómico medio en la carga física, el 46.9% un riesgo medio en la carga estática y el 51.6% un riesgo medio en la carga dinámica. Respecto al diseño del ambiente de trabajo, el 46.9% presentaba un riesgo ergonómico medio y el 45.3% un riesgo alto. Los autores concluyeron que existe una relación directa y significativa entre la presencia de riesgos ergonómicos, como la carga física, estática, dinámica y el diseño del ambiente de trabajo, con las

alteraciones musculoesqueléticas en los profesionales de enfermería evaluados.

Núñez García (2022) en su tesis tuvo como objetivo analizar la conexión entre los riesgos ergonómicos y el rendimiento laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima. Este trabajo fue una investigación básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 108 enfermeras seleccionadas de una población total de 150. Para la recolección de datos, se emplearon encuestas que incluían un cuestionario de 18 ítems para evaluar los riesgos ergonómicos y otro de 16 ítems para medir las competencias laborales. Los resultados indicaron una fuerte relación negativa entre las variables analizadas. Se observó que el 87% del personal reportó un nivel medio de riesgo ergonómico, con un 61.1% enfrentando un alto riesgo relacionado con la mecánica corporal y un 52.8% con bipedestación prolongada. A pesar de los riesgos, el 94.4% del personal de enfermería mostró un buen desempeño laboral, destacando que el 88.9% alcanzó un alto nivel en el logro de metas y un 92.6% presentó competencias laborales elevadas. En el ámbito de las relaciones interpersonales, el 95.4% también alcanzó un nivel alto. Concluyó que existe una relación significativa entre los riesgos ergonómicos, como la mecánica corporal y las posturas forzadas, y el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital analizado.

Herrera Mogollón & Infantas Osorio (2021) en su tesis tuvieron como objetivo examinar la relación entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital San Juan Bautista de Huaral. Utilizaron un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental correlacional, analizando una muestra de 40 enfermeros. Para medir el riesgo ergonómico, aplicaron un cuestionario (REBA), mientras que, para evaluar el desempeño laboral, utilizaron un cuestionario (Likert) de 30 ítems, elaborado y validado por los autores, con una alta confiabilidad de 0,936 según el alfa de Cronbach. Los resultados del estudio revelaron que el 55% de los profesionales presentaron un nivel alto de riesgo ergonómico,

mientras que el 50% mostró un nivel moderado de desempeño laboral. Adicionalmente, el 40% de los participantes tuvo un nivel muy elevado de riesgo ergonómico, y un 30% un nivel moderado de desempeño. Solamente el 5% reportó un nivel medio de riesgo ergonómico, y un 2,5% tuvo un buen desempeño laboral. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.587, con un nivel de significancia de 0.004. Concluyeron que había una relación inversa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral, esto indicaba que, a medida que aumentaba el riesgo ergonómico, disminuía el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital en cuestión.

Tarqui Mamani & Quintana Atencio (2019) en su artículo tuvieron como objetivo describir el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboraban en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) en Callao, Perú. Para ello, analizaron variables como las características laborales, la formación académica, los aspectos motivacionales, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería. La investigación fue de tipo transversal y se llevó a cabo en el HNASS. La muestra, seleccionada de manera probabilística con afijación proporcional, estuvo conformada por 208 enfermeras. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario diseñado específicamente para el estudio, y el desempeño laboral se evaluó de acuerdo con la normativa del Seguro Social de Perú. Los resultados revelaron que el 24,5% de las enfermeras presentó un desempeño insuficiente. La mayoría, el 78,8%, contaba con más de seis años de experiencia, y el 93,8% tenía alguna especialidad. Sin embargo, el 63% reportó sobrecarga laboral y el 70,2% no recibió capacitación. Además, el 37% percibió presión por parte de la jefatura de enfermería. Entre las enfermeras con desempeño adecuado, el 66,7% tenía más de seis años de servicio y el 96,2% contaba con especialización. Por el contrario, en el grupo con desempeño insuficiente, un alto porcentaje no participaba en actividades docentes ni recibía capacitación institucional. Concluyeron que, si bien la mayoría del personal de enfermería mostró un desempeño suficiente, los autores recomendaron

que la dirección del hospital implementara medidas adicionales para mejorar aún más este aspecto.

3.1.3. Antecedentes locales o regionales

Castillo Quispe & Pardo Esteban (2022) en su tesis tuvieron como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que trabajaban en el área de hospitalización del Hospital Regional de Huacho. El estudio fue de tipo cuantitativo, correlacional y de diseño no experimental con corte transversal. La población del estudio estuvo conformada por 134 enfermeras que laboraban en los servicios de hospitalización, y la muestra fue de 94 enfermeras. La técnica utilizada fue la encuesta, y los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el nivel de estrés medio fue de 51.1% y el desempeño laboral regular fue de 41.5%. Mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, se identificó un valor de significancia bilateral de 0,000, inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$, lo que evidenció una correlación positiva, con un Rho de Spearman de 0,375. Por lo tanto, los investigadores concluyeron que existía una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros que laboraban en el área de hospitalización del Hospital Regional.

María del Pilar Medina (2019) en su investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la sobrecarga laboral y los riesgos ergonómicos que enfrentaban los enfermeros. Este proyecto, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, involucró a una población de 105 enfermeros, de los cuales se tomó una muestra de 83. Para la recopilación de datos, se usó un sondeo que contenía un cuestionario de 38 ítems para medir la sobrecarga laboral, validado con un índice de Aiken de 0.975. Asimismo, se aplicó un cuestionario de 26 ítems para evaluar los riesgos ergonómicos, también con una validez fuerte. Los resultados mostraron que el 22.9% de los enfermeros experimentaron un nivel alto de sobrecarga laboral, mientras que el 67.5% se encontraba en un nivel medio y el 9.6% en un nivel bajo. En cuanto a los riesgos ergonómicos, el 31.3% presentó un nivel alto, el 60.2% un nivel medio y el 8.4% un nivel bajo. La correlación

entre ambas variables fue de 0.577, indicando una relación media. Se concluyó que existía una conexión significativa entre el exceso laboral y los riesgos ergonómicos, con un valor de p menor a 0.05.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Variable 1: Riesgo ergonómico

Definición:

El riesgo ergonómico se refiere a los elementos, acciones o características de las tareas, el equipo o el entorno profesional que influyen en la probabilidad de que un empleador sufra una enfermedad o daño. Estos riesgos abarcan aspectos como acciones reiterativas, la fuerza aplicada y la adopción de posturas inadecuadas (20).

El riesgo ergonómico está vinculado al surgimiento de (TME), ya que estos son frecuentes en profesiones que demandan esfuerzo físico, como la enfermería. Es esencial identificar y evaluar estos riesgos para evitar lesiones y promover la salud de los empleadores (21).

Los riesgos ergonómicos están vinculados a cómo se ajusta el trabajo a las habilidades físicas y cognitivas del empleado, de igual manera a los factores ambientales en los que opera. Si las circunstancias laborales no se ajustan adecuadamente a las necesidades de los empleados, pueden presentarse problemas que impacten de manera adversa su desempeño (3).

Teoría: Déficit del Autocuidado de Dorothea Elizabeth Orem

El concepto de autocuidado, según la definición de Elizabeth, engloba actos concretos llevados a cabo para restaurar, mantener o mejorar la salud. La teoría presentada en 1995, consta de cuatro componentes esenciales: 1) Capacidades y disposiciones esenciales, que se refieren a las cualidades individuales, como habilidades o tendencias, que determinan la capacidad de una persona para actuar; 2) Factores condicionantes básicos, que

engloban las necesidades generales que los pacientes presentan, dependiendo de su contexto y características individuales; 3) Requisitos de autocuidado, que incluyen diversos parámetros, ya sean acciones o elementos específicos, necesarios para promover el autocuidado integral, abarcando el desarrollo personal, la salud y el bienestar general de la persona; y 4) Capacidad de auto procurar los requerimientos de cuidado personal, que describe la habilidad de las personas para satisfacer sus propias necesidades de autocuidado, compuesta por el conocimiento práctico, especulativo o teórico, y el conocimiento práctico (22).

Esta teoría se vincula con la variable, ya que ambas buscan resaltar la relevancia de que el personal de enfermería implemente hábitos de autocuidado y ergonomía. Esto conlleva la necesidad de reconocer sus limitaciones físicas y explorar formas de ajustar su entorno laboral para evitar lesiones, lo que a su vez optimiza tanto el bienestar del personal de enfermería como la calidad de la atención proporcionada a los pacientes.

Dimensiones:

Dimensión 1: Esfuerzo físico

La tarea física implica movimientos constantes y/o veloces, acciones repetitivas, levantar y/o cargar objetos pesados, o mantener posiciones estáticas y/o incómodas durante un tiempo prolongado. Estas actividades representan riesgos significativos para la salud, especialmente para el sistema osteomuscular (23).

Cuantificación de la diferencia entre las exigencias del trabajo y el costo físico del mismo (fatiga). Se mide a partir de indicadores fisiológicos y se puede manifestar a corto plazo como un accidente de trabajo o se manifiesta a largo plazo como efectos sobre la salud (enfermedad profesional) (24).

Dimensión 2: Posturas forzadas y prolongadas

Específicamente, la posición forzada de las articulaciones durante el trabajo, es decir, cuando una o varias partes del cuerpo no se encuentran en su posición natural y cómoda, puede provocar extensiones, flexiones o rotaciones forzadas que a lo largo del tiempo generan lesiones por exceso de carga. Estas posturas inadecuadas se alejan de la posición natural y neutra del cuerpo (25).

Las posturas forzadas prolongadas se refieren a la permanencia del personal de enfermería en posiciones que requieren un esfuerzo físico considerable durante períodos extendidos y de manera repetitiva a lo largo de su jornada laboral. Esta situación puede afectar múltiples partes anatómicas, incluyendo (cuello, hombros, manos, codos, muñecas, piernas y espalda), lo que puede resultar en lesiones que limitan la capacidad laboral. Estas condiciones son comunes en la práctica diaria del enfermero (26).

Dimensión 3: Bipedestación

Se refiere a la manera en que sostenemos nuestro cuerpo, abarcando tanto la postura dinámica como la estática. La postura dinámica se manifiesta en el movimiento, como al caminar, correr o agacharse, mientras que la postura estática se refiere a las posiciones de reposo, como estar de pie, sentado o acostado (27).

La bipedestación se refiere a la acción de estar de pie durante períodos prolongados sin la posibilidad de alternar con posiciones sentadas o en movimiento. Esta situación puede provocar sobrecarga muscular y fatiga, lo que impacta negativamente en la salud general del trabajador. Para mitigar estos efectos, es crucial implementar medidas como ajustar la altura de los muebles, utilizar equipos ergonómicos y variar las tareas realizadas (17).

3.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición:

Se define como la conducta y el comportamiento de un empleado al cumplir con sus responsabilidades en un puesto de trabajo. Históricamente, se ha creído que un bajo desempeño se debe a la carencia de saberes teóricos y prácticos. No obstante, la perspectiva actual afirma que el rendimiento del personal de salud está influenciado por múltiples factores (características de la población atendida, el personal sanitario, el sistema de salud y el entorno que determina las condiciones de trabajo del personal sanitario) (17).

Se define como el grado de eficacia que un empleador logra al alcanzar objetivos en un determinado período dentro de la sociedad. Este concepto está vinculado a las características individuales de cada persona, incluyendo sus cualidades, necesidades y habilidades, las cuales interactúan entre sí y con la naturaleza del trabajo y la sociedad en general (28).

Se describe como una variable que mide la productividad de la persona, lo cual impacta en el logro de los objetivos organizacionales. Este proceso permite evaluar la praxis profesional en el ámbito de la salud, lo cual impacta con los objetivos institucionales (29).

Teoría: Modelo de adaptación de Callista Roy

La teoría de adaptación de Roy se basa en los aportes de Rapoport, quien consideraba al ser humano como un sistema adaptativo, y de Helson, quien planteaba que las respuestas de adaptación dependen del estímulo recibido y del nivel de adaptación de la persona. Esto implica que el ser humano, como ser biopsicosocial, se encuentra en constante interacción con su entorno y se adapta a través de dicha interacción, lo que lo sitúa en una trayectoria salud-enfermedad cuya cercanía a la salud dependerá de su capacidad de adaptación. Roy identifica tres tipos de estímulos que influyen en este proceso: contextuales o del entorno, que contribuyen al efecto focal; residuales, cuyo efecto no queda claro; y focales, que se

presentan directamente ante el individuo. Además, plantea que la adaptación se lleva a cabo a través de cuatro modos: fisiológico y físico, autoconcepción, función del rol, y el de interdependencia (30).

Esta teoría se relaciona con la variable debido a que la enfermera cumple una función esencial en facilitar la adaptación tanto del paciente como de sí misma. Al implementar este modelo, las enfermeras pueden identificar los elementos que influyen en la capacidad de adaptación, lo que a su vez impacta su desempeño laboral. Esto implica ajustar los estímulos ambientales para crear un entorno propicio para la adaptación, resultando en una atención al paciente más efectivo y una mayor satisfacción laboral.

Dimensiones:

Dimensión 1: Conocimiento

El conocimiento se define como la interacción entre el individuo que conoce y el objeto que se busca comprender. Durante este proceso, el sujeto no sólo asimila el objeto, sino que también lo interioriza y se esfuerza por entenderlo. Además, el conocimiento puede ser visto como un conjunto de conocimientos históricos, formando un patrimonio común de la humanidad que está en constante evolución (31).

El conocimiento se entiende como un sistema de interrelación entre el sujeto y el objeto, que permite el desarrollo de métodos y parámetros propios para comprender la realidad. La gestión adecuada del conocimiento es crucial para abordar cualquier hipótesis, lo que subraya la importancia de conocer su teoría y evolución histórica. Un acceso pleno al conocimiento funciona como un impulsor para elevar la calidad en el ámbito de la salud (32).

Dimensión 2: Habilidades y destrezas

La destreza es una capacidad adquirida por una persona para realizar una actividad con éxito, pero para ello se requiere de práctica y esfuerzo. Por otro lado, la habilidad es un don innato con

el cual las personas nacen y les ayuda a realizar tareas sin ningún tipo de dificultad (33).

La habilidad, según la (RAE), se describe como la capacidad para realizar correctamente y de manera sencilla un trabajo o actividad específica (física, mental o social). Por otro lado, destreza se refiere a un talento adquirido que permite a una persona ejecutar una actividad de manera “ágil, rápida y eficiente”, usualmente relacionada con habilidades físicas o manuales, aunque hoy en día también se reconoce la existencia de destrezas intelectuales y motoras (34).

Dimensión 3: Trabajo en equipo

Se define como un proceso colaborativo y coordinado en el cual un grupo de individuos se involucra de manera consciente para alcanzar metas y objetivos compartidos, aprovechando sinergias positivas y el intercambio de habilidades, respetando los roles funcionales de cada miembro. Este grupo está compuesto por personas designadas o que se auto asignan según sus capacidades, competencias, habilidades y conocimientos requeridos para un puesto, y que están dispuestas a cumplir con sus funciones dentro de un tiempo determinado (28).

La función de enfermería en el ámbito hospitalario destaca su dedicación y vocación de servicio, tanto en su desempeño personal como en el de equipo, sin que esto implique descuidar sus responsabilidades administrativas. La realización de estas variadas tareas es factible gracias al desarrollo de habilidades específicas a un nivel de excelencia en el ejercicio profesional (35).

3.3. Marco conceptual

Riesgo: Numerosos estudios han señalado que el personal de enfermería se enfrenta a una serie de riesgos laborales en el contexto de su trabajo asistencial. Las particularidades de su labor, hacen que este grupo

profesional esté constantemente expuesto a una amplia gama de riesgos y cargas de trabajo (36).

Ergonomía: Ciencia que se enfoca en mejorar la interacción entre el trabajador, la máquina y el entorno laboral tiene como propósito principal ajustar los puestos de trabajo y la organización de las tareas a las habilidades y restricciones de los empleados (37).

Profesional de enfermería: Equipo de salud multidisciplinario que desempeña un papel crucial en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades en la población (17).

Dorsalgia: El dolor de espalda es una patología más frecuente en el personal de enfermería, sobre todo las unidades críticas, debido principalmente a posturas inadecuadas y al levantamiento y traslado de pacientes (13).

Gestión de trabajo: Supervisión y organización de las actividades dentro de la empresa por parte del empleado son esenciales para lograr los objetivos establecidos. Es fundamental que se manejen de manera eficiente las tareas necesarias para cumplir con las metas de la organización (13).

Desempeño laboral: Habilidad de un profesional o empleado para llevar a cabo un conjunto de tareas de forma eficiente implica considerar el tiempo reducido, el esfuerzo mínimo y, especialmente, la calidad del trabajo realizado (38).

Motivación: Inclinação que experimenta una persona hacia una meta, lo que implica que esta persona esté dispuesta a realizar acciones que le permitan asumir el esfuerzo necesario para alcanzar dicha meta (39).

Fatiga física: Son los trastornos músculo esqueléticos causada por el trabajo físico o el cambio de posición del paciente lo requieren de fuerza (28).

Trastorno músculo esquelético: (TME) es la fuerza utilizada para llevar a cabo diferentes tareas. Cuando el esfuerzo físico aumenta y no se nota una mejora significativa, existe el peligro de provocar lesiones en los tejidos blandos. En situaciones más graves, esto puede resultar en daños más severos, como un desgarro muscular (37).

Confort: En el ámbito de la enfermería abarca una variedad de intervenciones diseñadas principalmente para aliviar el malestar y proporcionar satisfacción en el entorno físico del paciente. No obstante, este concepto va más allá, ya que también incluye prácticas que consideran aspectos psico espirituales, sociales y ambientales (40).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. *Enfoque*

Enfoque cuantitativo se aplica para medir y analizar actitudes, opiniones, comportamientos y otras variables específicas, permitiendo la generalización de los resultados obtenidos a partir de una muestra representativa de una población más amplia (41).

4.1.2. *Tipo*

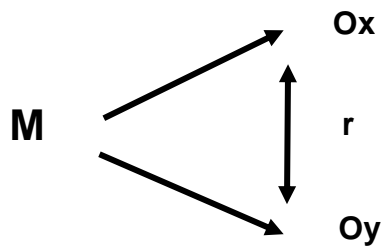
La investigación tipo básica o investigación pura, no se concentra en la resolución de problemas específicos ni en su aplicación práctica. En cambio, su propósito radica en proporcionar una base teórica que sustente otros modelos de investigaciones (42).

4.1.3. *Nivel*

Nivel correlacional se refiere a la relación entre dos variables. Se desea medir la variable que es la causa de un cambio. Una vez que se observa un cambio en una variable, se puede suponer cómo cambiará otra. Por ejemplo, se observa que los estudiantes que se esfuerzan siempre aprueban sus exámenes con gran éxito. Por otro lado, aquellos que no se esfuerzan siempre obtienen malos resultados en sus exámenes. Por lo tanto, existe una correlación positiva entre el trabajo duro y el éxito (43).

4.2. Diseño de la investigación

El diseño que se eligió es el no experimental, quiere decir que "no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos". De hecho, no hay condiciones o estímulos planeados que se administren a los participantes del estudio (44).



Interpretando el diagrama tenemos:

- M = Muestra
- Ox = Riesgo ergonómico
- Oy = Desempeño Laboral
- r = Relación entre variables

4.3. Hipótesis general y específicas

4.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

4.3.2. Hipótesis específicas

H.E.1:

Existe relación significativa entre el esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

H.E.2:

Existe relación significativa entre las posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

H.E.3:

Existe relación significativa entre la bipedestación de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

4.4. Identificación de las variables

4.4.1. Variable independiente

Riesgo ergonómico

Dimensiones:

- Esfuerzo físico
- Posturas forzadas y prolongadas
- Bipedestación

4.4.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

Dimensiones:

- Conocimiento
- Habilidades y destrezas
- Trabajo en equipo

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLES ESTADISTICA
Riesgo ergonómico	Esfuerzo Físico	-Técnica corporal -Manipulación de cargas	1;2 y 3 4 y 5	Ordinal	BAJO: 15 - 35 MEDIO: 36 - 57 ALTO: 58 - 80	Cuantitativo
	Posturas forzadas y prolongadas	-Tiempo en realizar procedimientos -Lesiones por posturas en los procedimientos	6;7;8 y 9 10			
	Bipedestación	-Tiempo de pie -Problemas de salud	11;12;13 y 14 15			

Desempeño Laboral	Conocimiento	-Capacitaciones	1 y 2	Ordinal	BAJO: 15 - 35 MEDIO: 36 - 57 ALTO: 58 - 80	Cuantitativo
		-Actitudes	3 y 4			
		-Dificultad por falta de conocimiento	5			
	Habilidades y destrezas.	-Perseverancia	6			
		-Adaptabilidad a los cambios	7			
		-Tiempo óptimo	8			
		-Palabras de aliento	9			
		-Dificultad	10			
	Trabajo en Equipo	-Cooperación	11			
		-Liderazgo	12			
		-Metas comunes	13			
		-Tolerancia	14			
		-Pérdida de tiempo	15			

4.6. Población - Muestra

4.6.1. Población

Se refiere al grupo de individuos sobre los cuales se busca obtener información o conocimiento, es posible dividirla en diferentes grupos o subgrupos. Puede variar en tamaño, siendo tanto grande como pequeña, y puede ser accesible o no. Para llevar a cabo su investigación, los científicos emplean técnicas estadísticas que les permiten seleccionar una muestra representativa de la población, con el fin de obtener información precisa y confiable (42).

Para esta investigación la población estuvo compuesta por 261 enfermeros que trabajan en el Hospital Regional de Huacho 2024.

4.6.2. Muestra

Se trata del conjunto de personas o elementos elegidos de una población para ser analizados. Cuanto más amplia y representativa sea la muestra, mayor será la exactitud de las conclusiones o generalizaciones que se puedan hacer sobre la población. Es crucial que tanto el tamaño como la estructura de la muestra sean apropiados, ya que esto asegura que los resultados sean estadísticamente relevantes y reflejen adecuadamente a la población (42).

La muestra de este estudio estuvo conformada por 80 enfermeros que trabajan en el Hospital Regional de Huacho 2024.

4.6.3. Muestreo

Hace referencia a la elección de un grupo reducido de la población objetivo en un estudio de investigación. Esta metodología facilita la recolección de datos de forma más ágil y económica en comparación con la alternativa de incluir a todos los integrantes de la población (45).

Se va utilizó un muestreo probabilístico estratificado, así mismo como se indicó anteriormente el tamaño de la muestra es de 80 enfermeros que trabajan en el Hospital Regional de Huacho 2024.

Criterios de Inclusión

- Ser Lic. en la carrera de enfermería.
- Enfermeros que laboren en el Hospital Regional de Huacho 2024.
- Enfermeros que den su consentimiento para participar de la investigación.

Criterios de Exclusión

- Ser Lic. de otra carrera que no sea enfermería.
- Enfermeros que no laboren en el Hospital Regional de Huacho 2024.
- Enfermeros que no den su consentimiento para participar en la investigación.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.7.1. Técnicas

La técnica que se utilizó en este estudio es la encuesta para ambas variables. La encuesta es una herramienta de recolección de datos que se centra en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado, este método tiene como objetivo obtener información sobre (sus opiniones, comportamientos o percepciones) (46).

4.7.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó en este estudio es el cuestionario para ambas variables, cada cuestionario consta de 15 ítems respectivamente. El cuestionario es una herramienta útil para la recolección de información, ya que puede proporcionar datos significativos y fiables. Es esencial que se diseñe y utilice correctamente, lo que asegurará la obtención de resultados exactos y dignos de confianza (47).

Tabla 1. *Ficha técnica del instrumento del cuestionario para medir la variable riesgo ergonómico.*

Nombre del instrumento	Encuesta para identificar el riesgo ergonómico en el personal de enfermería
Autor	Se adaptó con otros estudios parecidos a la investigación.

Objetivo de estudio	Determinar la relación que hay entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.
Administración	Individual – físico.
Duración	5 min.
Muestra	80 enfermeras (os) del hospital
Dimensiones	D1: Esfuerzo físico D2: Posturas prolongadas D3: Bipedestación
Escala valorativa	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Tabla 2. Ficha técnica del instrumento del cuestionario para medir la variable desempeño laboral.

Nombre del instrumento	Encuesta para identificar el desempeño laboral en el personal de enfermería.
Autor	Se adaptó con otros estudios parecidos a la investigación.
Objetivo de estudio	Determinar la relación que hay entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.
Administración	Individual – físico
Duración	5 min.
Muestra	80 enfermeras (os) del hospital
Dimensiones	D1: Conocimientos D2: Habilidades y destrezas D3: Trabajo en equipo.

Escala valorativa	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
-------------------	---

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

4.8.1 Técnicas de análisis

Darles significado a los datos producidos para, a partir de allí, responder al problema que dio origen y producir el conocimiento correspondiente (46).

4.8.2. Procesamiento de datos

El cierre del proceso de producción de los datos es el procesamiento. En la investigación cuantitativa, el cierre es más absoluto, el resultado de procesar son los datos (48).

Se aplico las encuestas por medio de los cuestionarios y se realizó el vaciado en "Microsoft Excel", después se procesó a través del programa SPSS DATA ANALYSIS; luego los resultados obtenidos se presentaron a través de las categorías y porcentajes en tablas donde se realizó la interpretación. En relación de la estadística inferencial se realizó la prueba de normalidad, seguidamente la prueba de hipótesis para verificar si existe relación o no entre las variables de estudio.

4.8.3. Validez

Se considera que los resultados de una investigación son válidos cuando el estudio está libre de errores. Los errores o sesgos que se presentan en el desarrollo de una investigación se deben a problemas metodológicos y pueden agruparse en tres categorías (sesgos de selección, sesgo en la medición y sesgo de confusión) (49).

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Experto	Resultado
Metodóloga Madelaine Risco	Aplicable
Dra Maribel Rosales	Aplicable
Dra Lucila Rojas	Aplicable
<i>Nota: juicio de expertos de la validación de los instrumentos.</i>	

4.8.4. Confiabilidad

El objetivo es minimizar los errores del estudio, a mayor fiabilidad será menor la cantidad de errores aleatorios e impredecibles que aparecerán al utilizarlo.

Prueba piloto para la validez del instrumento riesgo ergonómico

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,645	15

Prueba piloto para la validez del instrumento Desempeño laboral

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,630	15

De acuerdo a los resultados se observa que los instrumentos riesgo ergonómico y desempeño laboral tienen un Alpha de Cronbach de 0,645 y 0,630 presentan confiabilidad aceptable respectivamente.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados

Descripción de los niveles de la variable riesgo ergonómico

Tabla 3

Niveles de Riesgo ergonómico del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho - 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	36,3	36,3	36,3
	Medio	38	47,5	47,5	83,8
	Alto	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicada al personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2024

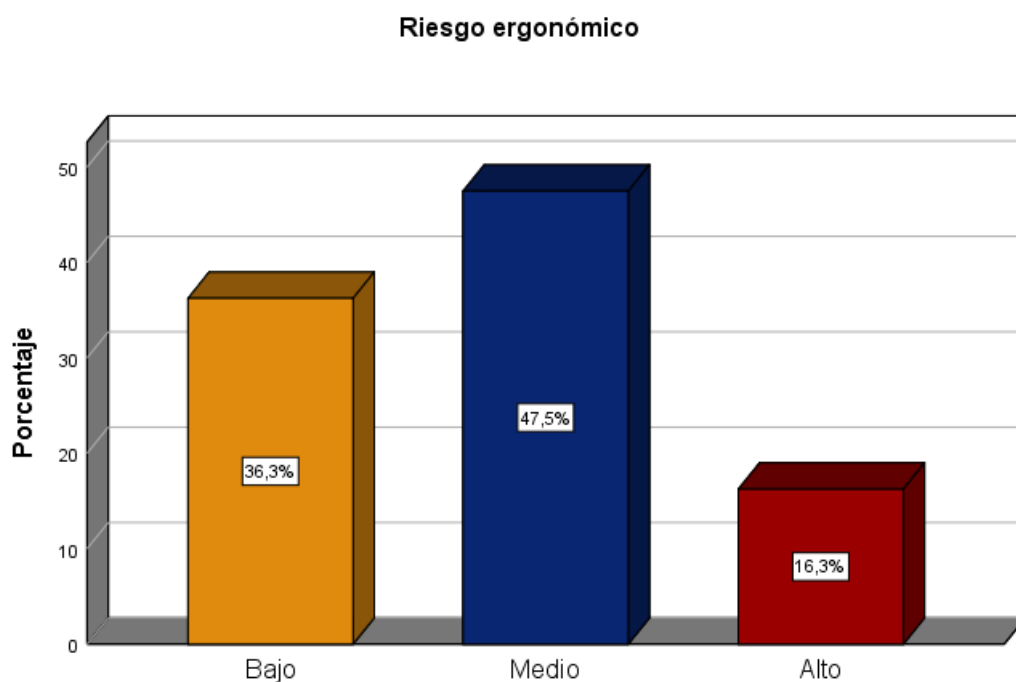


Figura Nº 1. Niveles de Riesgo ergonómico del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho - 2024

Tabla 4

Niveles de la dimensión esfuerzo físico del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho – 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	45,0	45,0	45,0
	Medio	41	51,2	51,2	96,3
	Alto	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicada al personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2024

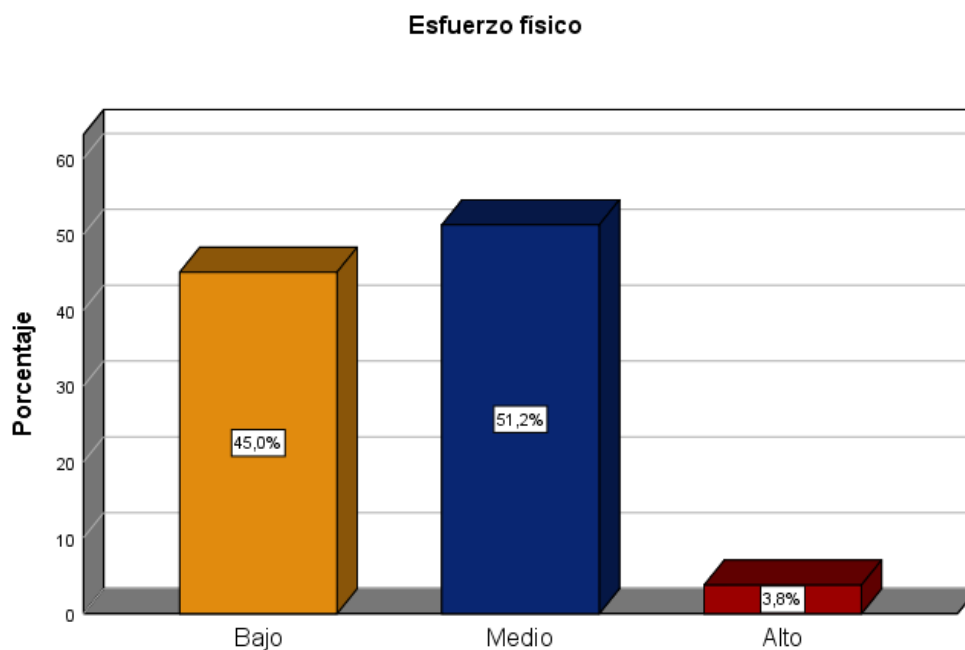


Figura N° 2. Niveles de la dimensión esfuerzo físico del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho – 2024

Tabla 5

Niveles de la dimensión posturas forzadas y prolongadas del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho – 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	52,5	52,5	52,5
	Medio	38	47,5	47,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicada al personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2024

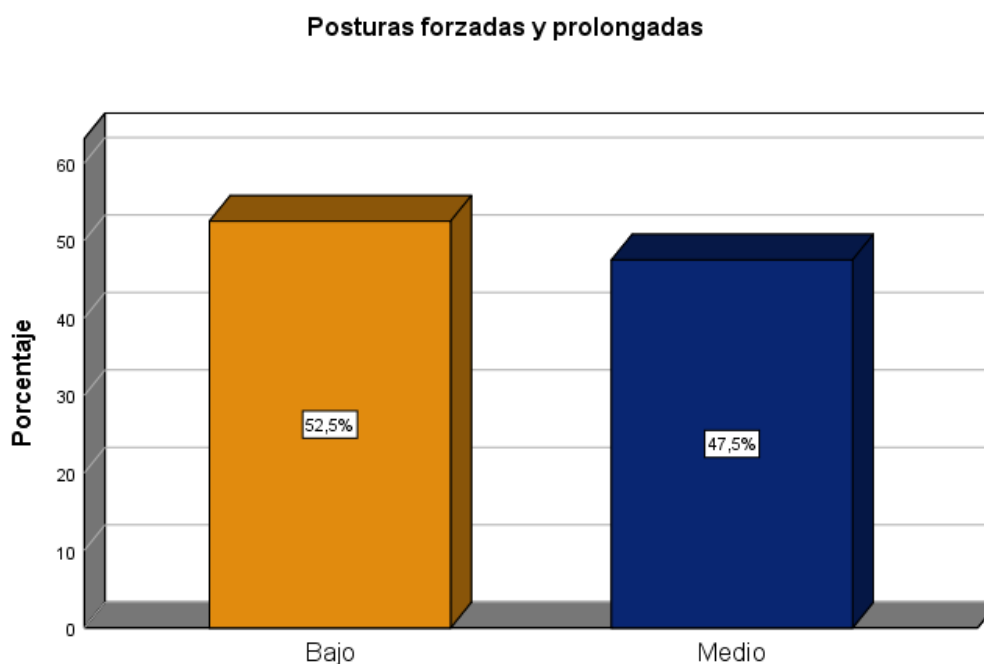


Figura N° 3. Niveles de la dimensión posturas forzadas y prolongadas del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho - 2024

Tabla 6

Niveles de la dimensión bipedestación del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho - 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	34	42,5	42,5	42,5
	Medio	46	57,5	57,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicada al personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2024

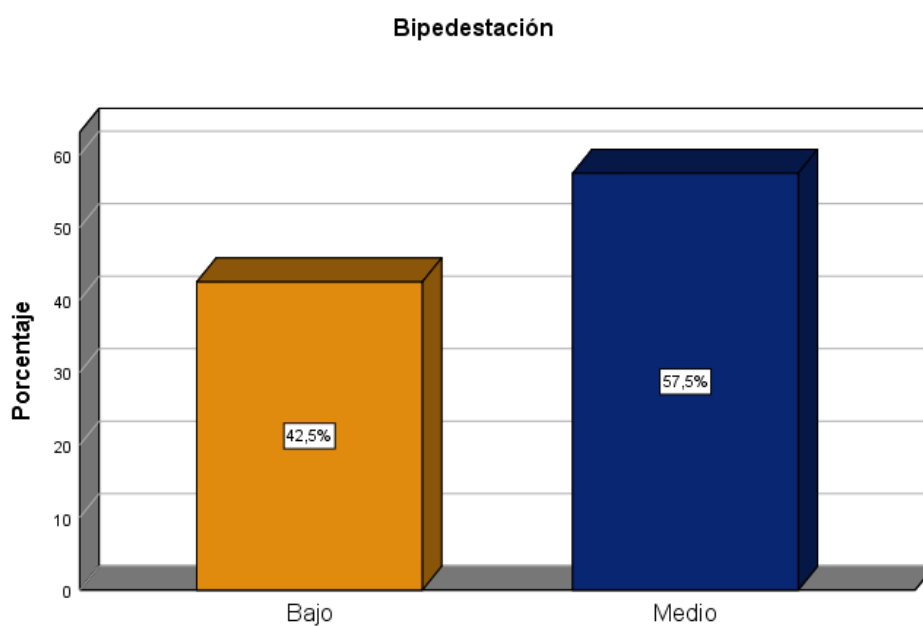


Figura N° 4. Niveles de la dimensión bipedestación del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho – 2024

Descripción de los niveles de la variable desempeño laboral

Tabla 7

Niveles del desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho - 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	16,3	16,3	16,3
	Medio	59	73,8	73,8	90,0
	Alto	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicada al personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2024

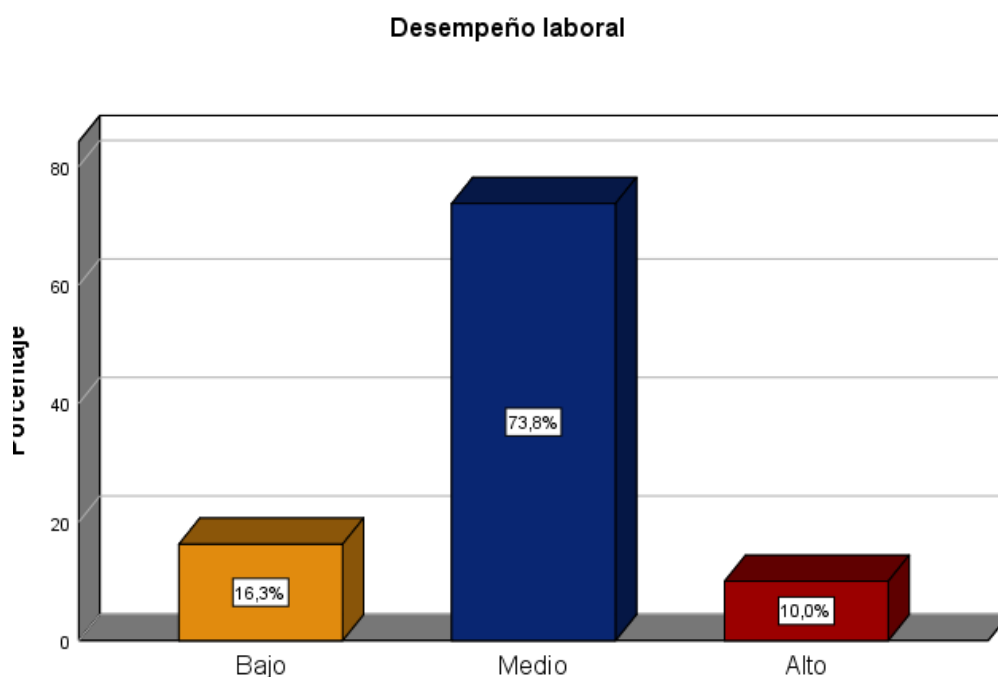


Figura Nº 5. Niveles del desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho – 2024

Tabla 8

Niveles de la dimensión conocimiento del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho - 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	45,0	45,0	45,0
	Medio	36	45,0	45,0	90,0
	Alto	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicada al personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024

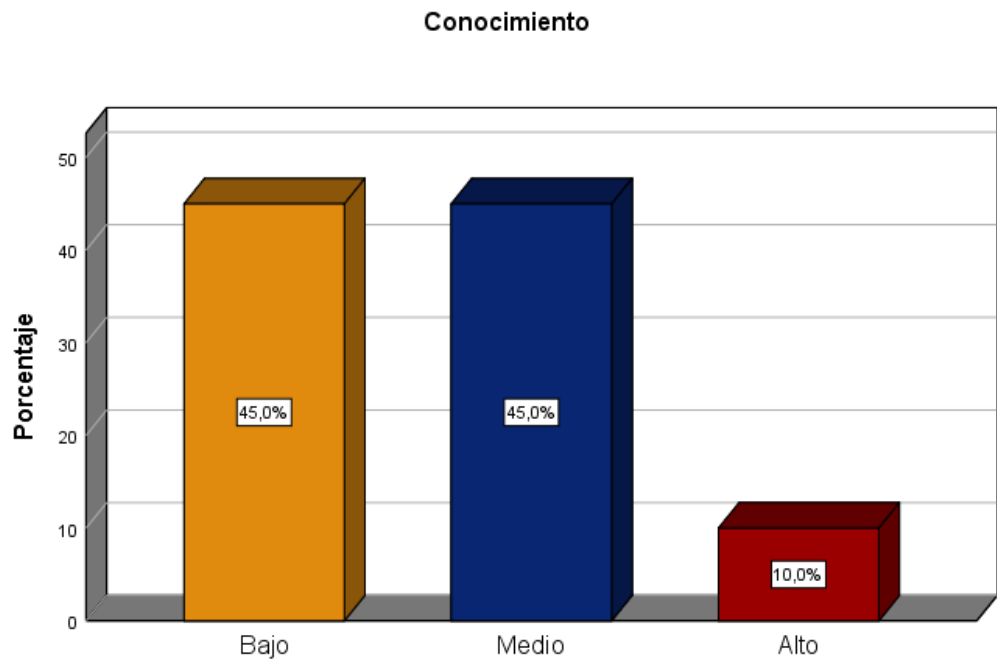


Figura Nº 6. Niveles de la dimensión conocimiento del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho - 2024

Tabla 9

Niveles de la dimensión habilidades y destrezas del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho - 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	30,0	30,0	30,0
	Medio	48	60,0	60,0	90,0
	Alto	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicada al personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2024

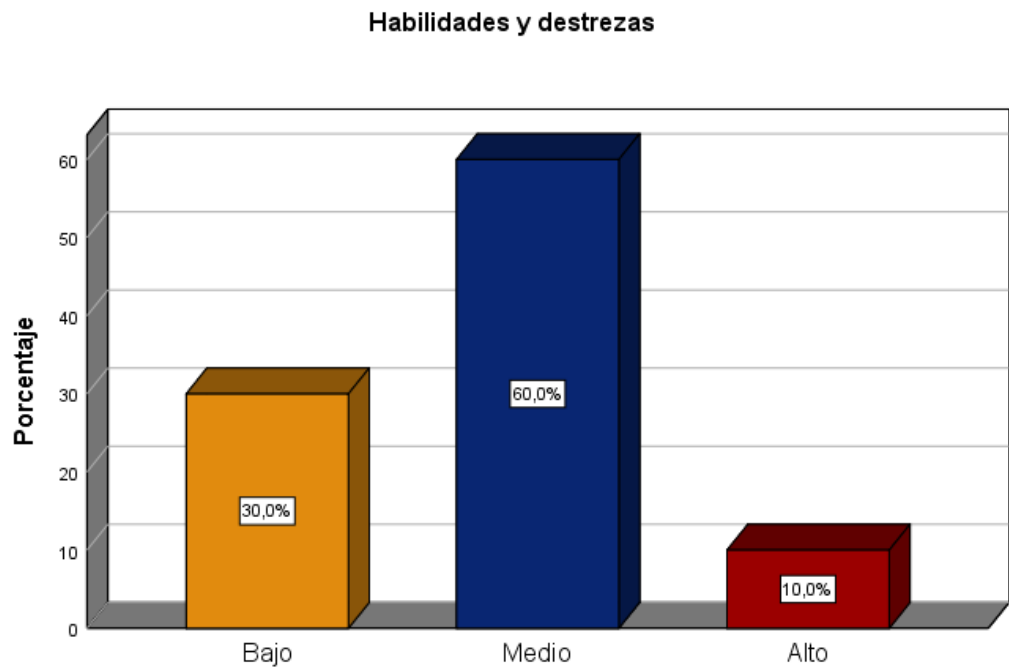


Figura N° 7. Niveles de la dimensión habilidades y destrezas del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho – 2024

Tabla 10

Niveles de la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho - 2024

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	30,0	30,0	30,0
	Medio	52	65,0	65,0	95,0
	Alto	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicada al personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2024

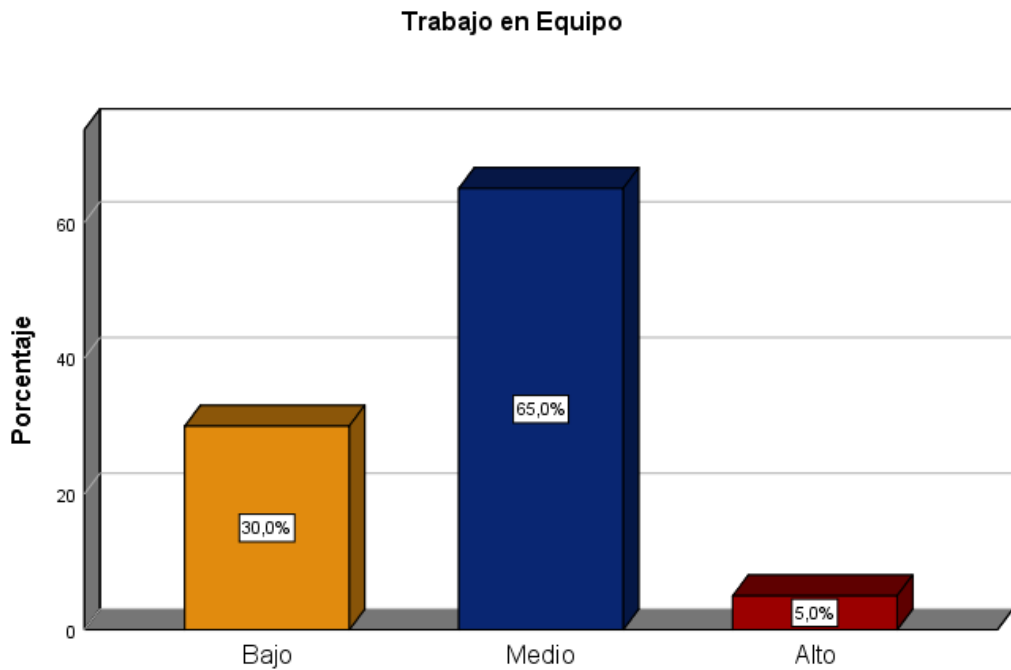


Figura Nº 8. Niveles de la dimensión trabajo en equipo del personal de enfermería del hospital Regional de Huacho - 2024

5.2 INTERPRETACION DE RESULTADOS

En la tabla y figura 3, se presenta la percepción del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho sobre el riesgo ergonómico. El 36,3% (29) reporta un riesgo "Bajo", el 47,5% (38) un riesgo "Medio", y el 16,3% (13) señala un riesgo "Alto".

En la tabla y figura 4, se presenta la percepción del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho sobre el esfuerzo físico. El 45,0% (36) reporta un esfuerzo "Bajo", el 51,2% (41) un esfuerzo "Medio", y el 3,8% (3) señala un esfuerzo "Alto".

En la tabla y figura 5, se presenta la percepción del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho sobre las posturas forzadas y prolongadas. El 52,5% (42) reporta un nivel "Bajo", mientras que el 47,5% (38) indica un nivel "Medio".

En la tabla y figura 6, se presenta la percepción del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho sobre la bipedestación. El 42,5% (34) reporta un nivel "Bajo", mientras que el 57,5% (46) indica un nivel "Medio".

En la tabla y figura 7, se presenta la percepción del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho sobre el desempeño laboral. El 16,3% (13) reporta un nivel "Bajo", el 73,8% (59) un nivel "Medio", y el 10,0% (8) señala un nivel "Alto".

En la tabla y figura 8, se presenta la percepción del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho sobre el conocimiento. El 45,0% (36) reporta un nivel "Bajo", el 45,0% (36) un nivel "Medio", y el 10,0% (8) señala un nivel "Alto".

En la tabla y figura 9, se presenta la percepción del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho sobre las habilidades y destrezas. El

30,0% (24) reporta un nivel "Bajo", el 60,0% (48) un nivel "Medio", y el 10,0% (8) señala un nivel "Alto".

En la tabla y figura 10, se presenta la percepción del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho sobre el trabajo en equipo. El 30,0% (24) reporta un nivel "Bajo", el 65,0% (52) un nivel "Medio", y el 5,0% (4) señala un nivel "Alto".

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 ANALISIS INFERENCIAL

6.1.1 Prueba de normalidad de datos

Se realizó la prueba de normalidad utilizando el test de Kolmogorov-Smirnov como paso previo a la elección del estadístico para contrastar la hipótesis de estudio. Esta prueba se seleccionó en función del tamaño de la muestra de estudio, donde para un tamaño de muestra mayor a 50 se emplea el test de Kolmogorov-Smirnov. Además, se estableció un nivel de significancia del 5%, equivalente a 0,05.

Se estableció una regla para las decisiones.

H_0 = No hay una distribución normal de los datos.

H_1 = Hay una distribución normal de los datos.

Entonces, si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 11

Prueba de normalidad de riesgo ergonómico y el desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Riesgo ergonómico	,118	80	,008*
Desempeño laboral	,210	80	,000*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Los resultados obtenidos se presentan en la tabla 11, donde se observa que el valor de significancia para el riesgo ergonómico de 0,008 y para el desempeño laboral es de 0,000. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula para ambas variables, lo que indica que hay suficiente evidencia para afirmar que los datos no siguen una distribución normal.

Dado que se determinó de manera adecuada que los datos no se distribuyen normalmente, resultó apropiado emplear la correlación de Spearman. Esta medida de correlación no paramétrica prescinde de la suposición de normalidad en los datos.

6.1.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

Tabla 12

El riesgo ergonómico y el desempeño laboral

			Riesgo ergonómico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Riesgo ergonómico	Coefficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.788$, con una $p=0.000(p<0.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud de correlación positiva alta.

Hipótesis Especifico 1

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre el esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

Tabla 13

El esfuerzo físico y el desempeño laboral

			Esfuerzo físico	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Esfuerzo físico	Coeficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.694$, con una $p=0.000(p<0.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre el esfuerzo físico de

los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud de correlación positiva moderada.

Hipótesis Especifico 2

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre las posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre las posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

Tabla 14

Las posturas forzadas y prolongadas y el desempeño laboral

			Posturas forzadas y prolongadas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Posturas forzadas y prolongadas	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.747$, con una $p=0.000(p<0.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre las posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud de correlación positiva alta.

Hipótesis Especifico 3

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre la bipedestación de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre la bipedestación de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

Tabla 15

La bipedestación y el desempeño laboral

			Bipedestación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bipedestación	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.686$, con una $p=0.000(p<0.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre la bipedestación de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud de correlación positiva moderada.

VII. DISCUSION DE RESULTADOS

7.1 COMPARACION RESULTADOS

Los resultados estadísticos respaldaron que existe relación significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024. Con una correlación de Spearman de 0.788, se evidenció una correlación positiva alta, lo que indicó que, a medida que aumentaba la percepción de los riesgos ergonómicos, el desempeño laboral del personal de enfermería también mejoraba. Este hallazgo sugirió que la gestión efectiva de los riesgos ergonómicos podría haber impactado positivamente en el desempeño del personal de enfermería, lo que implica que un entorno laboral más consciente de los factores ergonómicos podría haber contribuido a la mejora de la eficiencia y productividad de los trabajadores.

Con respecto a las dimensiones, en la primera, existe relación significativa entre el esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024, con una correlación de 0.694, lo que representó una correlación positiva moderada. Este resultado indicó que, a medida que se percibía un mayor esfuerzo físico, también se incrementaba el desempeño laboral. Esto podría haber reflejado que, en el caso del personal de enfermería, el esfuerzo físico requerido para realizar sus actividades podía haber llevado a un aumento de la eficiencia y productividad laboral. Además, este hallazgo sugirió que proporcionar capacitación sobre cómo manejar mejor el esfuerzo físico podría haber contribuido a la mejora del desempeño y a la reducción de la fatiga.

En la segunda dimensión, existe relación significativa entre las posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024, con una correlación de 0.747. Esta correlación positiva alta indicó que la adopción de posturas adecuadas y la reducción de las posturas

forzadas y prolongadas estuvieron asociadas con un mejor desempeño laboral. Este resultado concordó con la idea de que las posturas inadecuadas y prolongadas, que son comunes en el trabajo de enfermería, afectaban la productividad y la eficiencia. Se sugirió que, al corregir o prevenir estas posturas, el personal de enfermería podría haber realizado sus funciones de manera más cómoda y eficaz, lo que habría reducido el riesgo de lesiones y aumentado la calidad en la atención brindada.

Por último, en la tercera dimensión, existe relación significativa entre la bipedestación de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024, con una correlación de 0.686. Esta correlación positiva moderada indicó que una gestión adecuada del tiempo de bipedestación podría haber mejorado el desempeño laboral. La bipedestación prolongada puede haber causado incomodidad y fatiga, lo que disminuía la productividad. Este resultado sugirió que, al implementar medidas para controlar la duración de la bipedestación o promover descansos activos, se habría logrado mejorar el bienestar del personal y, a su vez, su desempeño laboral.

VIII.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que existe una relación significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024. Con una correlación de Spearman de 0.788, se evidenció una correlación positiva alta, lo que demostró que a mayor percepción de riesgo ergonómico, mejor desempeño laboral, lo que indica que el reconocimiento y manejo adecuado de los riesgos ergonómicos puede tener un impacto positivo en la eficiencia y productividad del personal.

Segundo: Se identificó que existe relación significativa entre el esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024, con una correlación de 0.694, lo que representó una correlación positiva moderada. Esto implica que, a mayor esfuerzo físico percibido, se observa una mejora en el desempeño laboral, lo que indica que el manejo adecuado del esfuerzo físico contribuye a un desempeño más eficiente y menos fatigoso en las actividades laborales.

Tercero: Se logró identificar que existe relación significativa entre las posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024, con una correlación de 0.747. Esta correlación positiva alta indica que la adopción de posturas adecuadas y la reducción de posturas forzadas y prolongadas están asociadas con un mejor desempeño laboral.

Cuarto: Por último, también se identificó que existe una relación significativa entre la bipedestación de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024, con una correlación de 0.686. Esta correlación positiva moderada significa que a gestión adecuada del tiempo en bipedestación mejora el desempeño laboral.

8.2. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda implementar un programa de sensibilización y capacitación continua sobre los riesgos ergonómicos, que permita al personal de enfermería identificar, prevenir y manejar dichos riesgos de manera efectiva, promoviendo una mejora en el desempeño laboral y contribuyendo a una mayor eficiencia y productividad

Segundo: Se sugiere ofrecer sesiones de formación sobre técnicas adecuadas para manejar el esfuerzo físico en el trabajo, además de promover pausas activas y ejercicios de estiramiento. Esto reducirá la

fatiga, mejorará el bienestar del personal y, en consecuencia, optimizará su desempeño laboral.

Tercero: Se sugiere realizar ajustes en los puestos de trabajo para facilitar posturas ergonómicas más adecuadas, así como la incorporación de pausas para evitar posturas forzadas y prolongadas. Además, se debe fomentar la implementación de equipos de trabajo ergonómicos para mejorar la comodidad y efectividad en las tareas diarias

Cuarto: Se recomienda una evaluación continua de los tiempos y las condiciones de bipedestación del personal, promoviendo cambios de postura frecuentes y el uso de ayudas ergonómicas para reducir el impacto de la bipedestación prolongada. Esto permitirá un mayor confort y un rendimiento laboral más eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acosta, R. H. (2022). *Condiciones de trabajo, los riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de enfermería*. *Salud Ciencia y Tecnología*, 2, 61. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202261>
2. Mera, B. V., Gamboa, M. S. R., Beltrán, R. E. A., & Lozada, G. T. C. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza International Journal Of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 2-15. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>
3. Del Aire Energía y Salud, C. (2020). *Estadísticas sanitarias mundiales: monitoreando la salud para los ODS, objetivo de desarrollo sostenible*. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240005105>
4. Mejía, M. J. P., & Vega, A. S. R. (2022). *Riesgos ergonómicos en el profesional de enfermería: revisión narrativa*. *ACC CIETNA Revista de la Escuela de Enfermería*, 9(1), 224-246. <https://doi.org/10.35383/cietna.v9i1.741>
5. Mauricio, V. R. J. (2019). *LOS RIESGOS ERGONÓMICOS y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN EL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL- 2018*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6497>
6. David, C. R., & Jaqueline, J. T. R. (2022, 31 agosto). *Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las unidades críticas de un hospital de EsSalud de Tarapoto, 2021*. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5805>

7. Jhonny, Q. C. (2024, 25 enero). *Factores de riesgos ergonómicos relacionados al dolor lumbar en los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital Regional de Huacho, 2021*.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/9687>
8. Joselyn, C. Y. L. (2023, 21 noviembre). *Riesgo ergonómico y su incidencia en el desempeño laboral del personal del Registro de la Propiedad del cantón Ibarra*. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15282>
9. Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). *The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study*. *Journal Of Nursing Management*, 29(6), 1723-1732.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13305>
10. Calle, M. F. P., Echeverría, J. B. R., Vélez, L. C. R., Pin, A. C. G., Arias, C. M. Q., Sinchi, J. C. P., Tocto, J. P. Z., & Morales, J. A. P. (2021). *Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paul, Ecuador*.
<https://www.redalyc.org/journal/1702/170271860008/html/>
11. De Jesús Hernández-Silverio, A., Gómez-Ortega, M., González-González, G., & Salgado-Guadarrama, J. D. (2022). Factores de riesgo del personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel. *Revista de Enfermería Neurológica*, 20(3). <https://doi.org/10.51422/ren.v20i3.340>
12. Proaño, E. A. C., Luna, C. L. J., Gaibor, V. y. P., & Del Rocío Acebo Murillo, M. (2020). *Riesgos ergonómicos del personal de enfermería: central de esterilización del hospital de especialidades Dr. Abel gilbert pontón,*

guayaquil 2019. *Más Vita*, 2(2), 9-20.

<https://doi.org/10.47606/acven/mv0006>

13. Sherly, A. A. (2024). *Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería de la Clínica Ortega, Huancayo, 2023.*

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14751>

14. Thalia, A. O. J., & Cori, A. M. H. (2023, marzo 8). *Relación entre riesgo ergonómico y alteraciones musculoesqueléticas en profesionales de Enfermería de un hospital de Jauja 2021.*

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5280>

15. Jesús, N. G. M. (2022). *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima - 2022.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100335>

16. Carmen, H. M. R., & María, I. O. C. (2021). *Riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital San Juan Bautista de Huaral año 2021.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81865>

17. Mamani, C. T., & Atencio, D. Q. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132.

<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

18. Haylie, C. Q. N., & Geraldine, P. E. C. (2022). *Estrés y desempeño laboral en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización del Hospital*

Regional Huacho, 2022.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108031>

19. Maria, M. S. P. (2023, 2 febrero). *Sobrecarga laboral y riesgos ergonómicos de los enfermeros del hospital Gustavo Lanatta Luján Huacho 2019.*

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7338>

20. Macías, F. F. M., & Tejedor, J. B. G. (2021). *Detección de riesgos ergonómicos a través de su identificación y medición en la Empresa “Manufacturas Americanas”.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8231654>

21. Torres-Ruiz, S. (2021). *Riesgo ergonómico y trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de industria alimentaria en el Callao en el 2021.*

www.scielo.org.pe.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2023000300005&lng=es&nrm=iso&tlng=es

22. Mayra, A. C. G., & Grace, C. M. (2024). *Vista de Manejo de la Mecánica Corporal en Enfermería dentro de la Unidad de Cuidados Intensivos: Un Scoping Review.*

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/10738/15828>

23. Porras, J. O., Erquínigo, A. B., Chávez, T. C., Palma, L. H., & Guevara, L. R. (2023). *Método ergonómico para reducir el nivel de riesgo de trastornos musculoesqueléticos en una pyme de confección textil de Lima - Perú. Industrial Data, 25(2), 143-169.*

<https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.22769>

24. Cárdenas, M. C. N., & Olivera, A. A. (2021). *Ergonomía para enfermeras y cuidadores en centros geriátricos: identificación, evaluación e intervención del riesgo*.
[https://www.researchgate.net/publication/369296750 Libro Ergonomia para Enfermeras y Cuidadores 2022](https://www.researchgate.net/publication/369296750_Libro_Ergonomia_para_Enfermeras_y_Cuidadores_2022)
25. Jesus, N. G. M. (2022). Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima - 2022.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100335>
26. Daniela, C. M. M. (2023, 11 junio). *Riesgos ergonómicos y sintomatología musculoesquelética en enfermeros de áreas de emergencia de un Hospital del Seguro Social, Lima 2023*.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9462>
27. Ivonne, C. M. M. (2024, 28 enero). *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Huancayo - 2024*.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11009>
28. Yomil, P. G. J. (2022). *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021*.
<https://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1562>
29. Carolina, M. L. (2022). *Vista de Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería*.
<https://www.acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1215>

30. Stefany, J. Q. & Olga, G. G. (2022). *“Riesgos laborales y desempeño de las enfermeras en centro quirúrgico del hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren – Essalud. Callao. 2020”*.
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6904>
31. Quintero-López, P., & Zamora-Omaña, O. L. (2020, 5 enero). *Tipos de conocimiento*.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa1/article/view/5124>
32. Vélez, J. C., Barreto, M. E., & Pin, Á. P. (2021). *Revisión sistemática sobre la teoría del conocimiento y la epistemología en la administración en salud*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590396>
33. Simbaña-Gallardo, V., Pardo-Sarango, G., & Gallegos-Burnham, J. (2021). *Estudios de destrezas y habilidades durante el proceso lector: Studies of skills and abilities during the reading process*. *revistaalternancia.org*.
<https://revistaalternancia.org/index.php/alternancia/article/view/694>
34. Ecoembes. (s. f.). *Habilidades y destrezas en el ámbito laboral*. Ecoembes.
<https://ecoembesempleo.es/destrezas-habilidades/>
35. Eder, C. D. J. (2023, 28 junio). *Ausentismo laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un hospital nacional 2023*.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9323>
36. Belén, R. C. A., & Alexandra, A. y. E. (2023). *Riesgos laborales en los profesionales de la enfermería*.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1991-93952023000100010&lng=es&nrm=iso&tlng=es

37. Yessica, P. A. M., & Mónica, P. R. S. (2023). *Factores de riesgo ergonómicos asociados a trastornos musculoesqueléticos en personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San José Callao, 2022.*

<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7837?locale-attribute=en>

38. Tello, M. A. L., Revilla, A. C., Bautista, W. E. Z., & Olano, D. (2023). *El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas.* Revista Científica Pakamuros, 9(1). <https://doi.org/10.37787/yyxgep18>

39. Jenifer, M. C. P., & Gisela, V. B. (2020). *Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020.*

<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562?show=full>

40. Alejandro, R. R. D., Henao-Castaño, Á. M., & Omaira, G. T. L. (2022). *El concepto del confort en el cuidado de enfermería.*

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192022000100018&lng=es&nrm=iso&tlng=es

41. Mohajan, H. K. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal Of Economic Development Environment And People*, 9(4). <https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679>

- 42.Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- 43.Faryadi, Q. (2019). PhD Thesis Writing Process: A Systematic Approach How to Write Your Methodology, Results and Conclusion. *Creative Education*, 10(04), 766-783. <https://doi.org/10.4236/ce.2019.104057>
- 44.Sampieri, R. H. (2006). *Metodología de la investigación*.
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- 45.Turner, D. P. (2020). Sampling Methods in Research Design. *Headache The Journal Of Head And Face Pain*, 60(1), 8-12.
<https://doi.org/10.1111/head.13707>
- 46.José, A. G. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20Instrumentos.pdf>
- 47.Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. En *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú eBooks*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- 48.Nestor, C., & Gabriela, G. R. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué? /: la producción de los datos y los diseños*.
https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

49. Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-
Novalés, M. G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). *El protocolo de
investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. Deleted
Journal*, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título:

Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital Regional de Huacho – 2024.

Responsables:

- Durand Huaman Claudia Mellina
- Zubieta Trinidad Eva Ivonne

Título: RIESGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO – 2024.								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES (cuantitativo) Categorías subcategorías y matriz de categorización (cualitativo)					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable independiente: RIESGO ERGONÓMICO					
			Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos

-¿Qué relación hay entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024?	-Determinar la relación que hay entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.	-Existe relación significativa entre el riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.	El riesgo ergonómico está vinculado a la aparición de trastornos musculoesqueléticos, los cuales son frecuentes en profesiones que	El riesgo ergonómico del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho será evaluado según las dimensiones: D1: esfuerzo físico	-Esfuerzo físico	-Técnica corporal	1;2 y 3	BAJO: 15 - 35 MEDIO: 36 - 57 ALTO: 58 - 80	
						-Manipulación de cargas	4 y 5		
						-Tiempo en realizar procedimientos	6;7;8 y 9		
						-Posturas forzadas y prolongadas	-Lesiones por posturas en los procedimientos		10

			<p>demandan esfuerzo físico, como la enfermería. Es esencial identificar y evaluar estos riesgos para prevenir lesiones y promover la salud de los trabajadores (Torres-</p>	<p>D2: posturas forzadas y prolongadas D3: Bipedestación</p>		<p>-Tiempo de pie</p>	<p>11;12;13 y 14</p>	
					<p>- Bipedestación</p>	<p>-Problemas de salud</p>	<p>15</p>	

			Ruiz, 2023).					
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICO S	HIPÓTESIS ESPECÍFICA S	Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL					
-¿Qué relación hay entre el esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital	-Identificar como el esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería	-Existe relación significativa entre el esfuerzo físico de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del	Definición conceptual El desempeño laboral se define como el grado de eficacia que un trabajador	Definición operacional El desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho será evaluado	Dimensiones Conocimient o	Indicadores -Capacitaciones constantes -Actitudes -Dificultad por falta de conocimiento	Ítems 1 y 2 3 y 4 5	Nivel o rango BAJO: 15 - 35 MEDIO: 36 - 57

Regional de Huacho 2024?	Hospital Regional de Huacho 2024.	personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.	logra al alcanzar objetivos en un determinado período dentro de la sociedad. Este concepto está vinculado a las	según las dimensiones: D1: conocimiento D2: habilidades y destrezas D3: trabajo en equipo.				ALTO: 58 - 80
-¿Qué relación hay entre las posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de	-Identificar cómo las posturas forzadas y prolongadas de los riesgos ergonómicos se relacionan con el desempeño	-Existe relación significativa entre las posturas forzadas y prolongadas			Habilidades y destrezas.	-Perseverancia	6	
						-Adaptabilidad a los cambios	7	
						-Tiempo óptimo	8	
						-Palabras de aliento	9	

<p>enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024?</p> <p>-¿Qué relación hay entre la bipedestación de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del</p>	<p>laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.</p> <p>-Identificar como la bipedestación de los riesgos ergonómicos se relaciona con el</p>	<p>de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.</p> <p>-Existe relación</p>	<p>características individuales de cada persona, incluyendo sus cualidades, necesidades y habilidades, las cuales interactúan entre sí y con la naturaleza</p>			-Dificultad	10		
						Trabajo en Equipo	-Cooperación		11
							-Liderazgo		12

Hospital Regional de Huacho 2024?	desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.	significativa entre la bipedestación de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho 2024.	del trabajo y la sociedad en general (Mojonero Tito & Rosas Hilario, 2022).			-Metas en común	13	
						-Tolerancia	14	
						-Pérdida de tiempo	15	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA (cuantitativo)	ESCENARIO Y CARACTERÍSTICAS (cualitativo)						
TIPO DE INVESTIGACIÓN: No experimental ENFOQUE: Cuantitativo DISEÑO: No experimental CORTE: Transversal - correlacional	POBLACIÓN: Personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho TAMAÑO DE MUESTRA: 80 Lic. De enfermería	ESCENARIO Hospital Regional de Huacho. CARACTERÍSTICAS de los participantes Personal de enfermería que trabaja en el Hospital						

		Regional de Huacho.						
--	--	------------------------	--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Anexo A: Instrumento de recolección para la variable riesgo ergonómico.

El presente es una lista de verificación de las acciones realizadas por las licenciadas de enfermería, lo cual tiene como fin servir de guía para la recolección de datos sobre el riesgo ergonómico.

Por ello, marque con un aspa (x) las acciones que se observen y recuerde que la información que nos proporcione es anónima.

I. DATOS INFORMATIVOS:

Servicio:

Fecha:

Hora:

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
D1- ESFUERZO FÍSICO					
1. Aplica la técnica corporal para empujar la camilla ocupada por el paciente.					
2. Aplica la técnica corporal al pasar al paciente de la cama a la camilla y viceversa.					
3. Aplica la técnica corporal para sentar al paciente utilizando las manivelas de la camilla.					
4. Has tenido algún problema de salud por manipulación de cargas mayores de 5 kilos.					
5. Para ejecutar algún procedimiento realizas esfuerzo físico.					
D2- POSTURAS FORZADAS Y PROLONGADAS					
6. Demora más de 10 minutos en realizar una canalización.					
7. Demora más de 10 minutos en colocar una sonda nasogástrica.					
8. Demora más de 20 minutos para aspirar las secreciones.					

9. Demora más de 15 minutos para colocar una sonda vesical.					
10. Para otros procedimientos realiza posturas que le causan lesiones.					
D3- BIPEDESTACIÓN					
11. Pasa más de 2 horas de pie al realizar los procedimientos al paciente.					
12. Prepara los medicamentos de pie por más de 2 horas.					
13. Realiza los registros de enfermería de pie por más de 2 horas.					
14. Permanece de pie durante la visita médica por más de 2 horas.					
15. Presenta algún problema de salud por permanecer de pie frecuentemente.					



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Anexo B: Instrumento de recolección para la variable desempeño laboral.

Instrucciones: A continuación, se le presentará una serie de frases a las cuales usted responderá marcando con una X. Recuerde que la información que nos proporcione es anónima.

I. DATOS INFORMATIVOS:

Servicio:

Fecha:

Hora:

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
D1- CONOCIMIENTO					
1. Los conocimientos que tiene al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.					
2. Se capacita constantemente para estar a la vanguardia.					
3. Apoya a sus colegas compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.					
4. Aporta ideas innovadoras para mejorar su servicio.					
5. Le dificulta realizar algún procedimiento por falta de conocimiento.					
D2- HABILIDADES Y DESTREZAS					
6. Es perseverante en su trabajo, a pesar de las adversidades.					
7. Se adapta a los cambios de las áreas de trabajo.					
8. Realiza en tiempo óptimo las actividades que se le asigna.					
9. Recibe frecuentemente de sus superiores palabras de aliento por desarrollar bien su trabajo.					

10. Pide ayuda frecuentemente a los demás para realizar su trabajo.					
D3- TRABAJO EN EQUIPO					
11. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo le gusta cooperar.					
12. Muestra liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.					
13. Participa con sus compañeros de trabajo en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.					
14. Es tolerante con los integrantes del equipo de trabajo.					
15. Piensa que reunirse con su equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada.					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

RIESGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2024

Nombre del Experto: Madelaine Violeta Risco Sernaque

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Los instrumentos son aplicables.



Apellidos y Nombres del validador: Madelaine Violeta Risco Semaque
Grado académico: Metodóloga de investigación
Nº. DNI: 09650484

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital Regional de Huacho – 2024.

Nombre del Experto: Dra. Lucila Rojas Delgado

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

I. **OBSERVACIONES GENERALES**

Los instrumentos son aplicables.



Apellidos y Nombres del validador: Rojas Delgado Lucila.

Grado académico: Doctora.

N°. DNI: 09235762

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital Regional de Huacho – 2024.

Nombre del Experto: Dra. Rosales Armas, Maribel

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna.



Dra. Rosales Armas Maribel
ENFERMERA ESPECIALISTA
RND: 000149 RNM: 001684
RNE: 016792 CEP: 06213

Apellidos y Nombres del validador: Rosales Armas, Maribel
Grado académico: Doctora
N°. DNI: 40079232

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 4: Base de datos

N	Riesgo ergonómico																					ST1	X
	Esfuerzo físico							Posturas forzadas y prolongadas							Bipedestación								
	1	2	3	4	5	S1	D1	6	7	8	9	10	S2	D2	11	12	13	14	15	S3	D3		
1	2	3	1	2	4	12	Bajo	3	1	4	3	4	15	Medio	2	3	4	3	2	14	Medio	41	Medio
2	2	1	2	3	2	10	Bajo	1	2	2	5	2	12	Bajo	2	1	2	3	1	9	Bajo	31	Bajo
3	3	2	5	3	4	17	Medio	2	5	1	1	2	11	Bajo	3	2	4	3	3	15	Medio	43	Medio
4	5	2	5	1	2	15	Medio	2	5	5	2	3	17	Medio	5	2	5	3	4	19	Medio	51	Medio
5	2	4	2	4	2	14	Medio	4	2	3	4	2	15	Medio	2	4	3	4	3	16	Medio	45	Medio
6	1	3	3	3	3	13	Medio	3	3	5	3	3	17	Medio	1	3	5	3	5	17	Medio	47	Medio
7	3	2	1	2	1	9	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	28	Bajo
8	4	2	3	2	3	14	Medio	2	3	4	2	3	14	Medio	4	2	4	2	3	15	Medio	43	Medio
9	3	1	2	1	2	9	Bajo	1	2	2	1	2	8	Bajo	3	1	2	1	2	9	Bajo	26	Bajo
10	5	3	5	3	5	21	Alto	3	5	3	3	5	19	Medio	5	3	3	3	3	17	Medio	57	Alto

1 1	2	2	3	2	1	10	Bajo	2	3	1	2	3	11	Bajo	2	2	1	2	1	8	Bajo	29	Bajo
1 2	3	3	1	3	1	11	Bajo	3	1	2	3	1	10	Bajo	3	3	2	3	2	13	Medio	34	Bajo
1 3	3	4	2	4	1	14	Medio	4	2	2	4	2	14	Medio	3	4	2	4	2	15	Medio	43	Medio
1 4	4	2	3	1	3	13	Medio	2	3	2	2	3	12	Bajo	4	2	2	2	2	12	Bajo	37	Medio
1 5	2	3	4	3	4	16	Medio	3	4	3	3	4	17	Medio	2	3	3	3	3	14	Medio	47	Medio
1 6	5	2	5	2	5	19	Medio	2	5	5	2	5	19	Medio	5	2	5	2	5	19	Medio	57	Alto
1 7	3	2	3	2	1	11	Bajo	2	3	2	2	3	12	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	34	Bajo
1 8	4	1	2	1	2	10	Bajo	1	2	3	1	2	9	Bajo	4	1	3	1	3	12	Bajo	31	Bajo
1 9	2	3	1	3	1	10	Bajo	3	1	4	3	1	12	Bajo	2	3	4	3	4	16	Medio	38	Medio
2 0	3	1	2	4	4	14	Medio	1	2	2	1	2	8	Bajo	3	1	2	1	2	9	Bajo	31	Bajo

2 1	2	3	3	3	3	14	Medio	3	3	2	3	3	14	Medio	2	3	2	3	2	12	Bajo	40	Medio
2 2	5	2	5	2	5	19	Medio	2	5	5	2	5	19	Medio	5	2	5	2	5	19	Medio	57	Alto
2 3	2	3	1	3	1	10	Bajo	3	1	3	3	1	11	Bajo	2	3	3	3	3	14	Medio	35	Bajo
2 4	2	3	1	3	1	10	Bajo	3	1	4	3	1	12	Bajo	2	3	4	3	4	16	Medio	38	Medio
2 5	2	1	2	1	2	8	Bajo	1	2	2	1	2	8	Bajo	2	1	2	1	2	8	Bajo	24	Bajo
2 6	3	2	5	2	5	17	Medio	2	5	1	2	5	15	Medio	3	2	1	2	1	9	Bajo	41	Medio
2 7	5	2	5	2	5	19	Medio	2	5	5	2	5	19	Medio	5	2	5	2	5	19	Medio	57	Alto
2 8	2	4	2	4	2	14	Medio	4	2	3	4	2	15	Medio	2	4	3	4	3	16	Medio	45	Medio
2 9	1	3	3	3	3	13	Medio	3	3	5	3	3	17	Medio	1	3	5	3	5	17	Medio	47	Medio
3 0	3	2	1	2	1	9	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	28	Bajo

3 1	4	2	3	2	3	14	Medio	2	3	4	2	3	14	Medio	4	2	4	2	4	16	Medio	44	Medio
3 2	3	1	2	1	2	9	Bajo	1	2	2	1	2	8	Bajo	3	1	2	1	2	9	Bajo	26	Bajo
3 3	5	3	5	3	5	21	Alto	3	5	3	3	5	19	Medio	5	3	3	3	3	17	Medio	57	Alto
3 4	2	2	3	2	3	12	Bajo	2	3	1	2	3	11	Bajo	2	2	1	2	1	8	Bajo	31	Bajo
3 5	3	3	1	3	1	11	Bajo	3	1	2	3	1	10	Bajo	3	3	2	3	2	13	Medio	34	Bajo
3 6	3	4	2	4	2	15	Medio	4	2	2	4	2	14	Medio	3	4	2	4	2	15	Medio	44	Medio
3 7	4	2	3	2	3	14	Medio	2	3	2	2	3	12	Bajo	4	2	2	2	2	12	Bajo	38	Medio
3 8	2	3	4	3	4	16	Medio	3	4	3	3	4	17	Medio	2	3	3	3	3	14	Medio	47	Medio
3 9	5	2	5	2	5	19	Medio	2	5	5	2	5	19	Medio	5	2	5	2	5	19	Medio	57	Alto
4 0	3	2	3	2	3	13	Medio	2	3	2	2	3	12	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	36	Medio

4 1	4	1	2	1	2	10	Bajo	1	2	3	1	2	9	Bajo	4	1	3	1	3	12	Bajo	31	Bajo
4 2	2	3	1	3	1	10	Bajo	3	1	4	3	1	12	Bajo	2	3	4	3	4	16	Medio	38	Medio
4 3	3	1	2	1	2	9	Bajo	1	2	2	1	2	8	Bajo	3	1	2	1	2	9	Bajo	26	Bajo
4 4	2	3	3	3	3	14	Medio	3	3	2	3	3	14	Medio	2	3	2	3	2	12	Bajo	40	Medio
4 5	5	2	5	2	5	19	Medio	2	5	5	2	5	19	Medio	5	2	5	2	5	19	Medio	57	Alto
4 6	2	3	1	3	1	10	Bajo	3	1	3	3	1	11	Bajo	2	3	3	3	3	14	Medio	35	Bajo
4 7	3	2	1	2	1	9	Bajo	2	1	5	2	1	11	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	31	Bajo
4 8	4	2	3	2	3	14	Medio	2	3	4	2	3	14	Medio	4	2	4	2	4	16	Medio	44	Medio
4 9	2	3	1	3	1	10	Bajo	3	1	4	3	1	12	Bajo	2	3	4	3	4	16	Medio	38	Medio
5 0	2	1	2	1	2	8	Bajo	1	2	2	1	2	8	Bajo	2	1	2	1	2	8	Bajo	24	Bajo

5 1	3	2	5	2	5	17	Medio	2	5	1	2	5	15	Medio	3	2	1	2	1	9	Bajo	41	Medio
5 2	5	2	5	2	5	19	Medio	2	5	5	2	5	19	Medio	5	2	5	2	5	19	Medio	57	Alto
5 3	2	4	2	4	2	14	Medio	4	2	3	4	2	15	Medio	2	4	3	4	3	16	Medio	45	Medio
5 4	1	3	3	3	3	13	Medio	3	3	5	3	3	17	Medio	1	3	5	3	5	17	Medio	47	Medio
5 5	3	2	1	2	1	9	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	28	Bajo
5 6	4	2	3	2	3	14	Medio	2	3	4	2	3	14	Medio	4	2	4	2	4	16	Medio	44	Medio
5 7	3	1	2	1	2	9	Bajo	1	2	2	1	2	8	Bajo	3	1	2	1	2	9	Bajo	26	Bajo
5 8	5	3	5	3	5	21	Alto	3	5	3	3	5	19	Medio	5	3	3	3	3	17	Medio	57	Alto
5 9	2	2	3	2	3	12	Bajo	2	3	1	2	3	11	Bajo	2	2	1	2	1	8	Bajo	31	Bajo
6 0	3	3	1	3	1	11	Bajo	3	1	2	3	1	10	Bajo	3	3	2	3	2	13	Medio	34	Bajo

6 1	3	4	2	4	2	15	Medio	4	2	2	4	2	14	Medio	3	4	2	4	2	15	Medio	44	Medio
6 2	4	2	3	2	3	14	Medio	2	3	2	2	3	12	Bajo	4	2	2	2	2	12	Bajo	38	Medio
6 3	2	3	4	3	4	16	Medio	3	4	3	3	4	17	Medio	2	3	3	3	3	14	Medio	47	Medio
6 4	5	2	5	2	5	19	Medio	2	5	5	2	5	19	Medio	5	2	5	2	5	19	Medio	57	Alto
6 5	3	2	3	2	3	13	Medio	2	3	2	2	3	12	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	36	Medio
6 6	4	1	2	1	2	10	Bajo	1	2	3	1	2	9	Bajo	4	1	3	1	3	12	Bajo	31	Bajo
6 7	2	3	1	3	1	10	Bajo	3	1	4	3	1	12	Bajo	2	3	4	3	4	16	Medio	38	Medio
6 8	3	1	2	1	2	9	Bajo	1	2	2	1	2	8	Bajo	3	1	2	1	2	9	Bajo	26	Bajo
6 9	2	3	3	3	3	14	Medio	3	3	2	3	3	14	Medio	2	3	2	3	2	12	Bajo	40	Medio
7 0	5	2	5	2	5	19	Medio	2	5	5	2	5	19	Medio	5	2	5	2	5	19	Medio	57	Alto

7 1	2	3	1	3	1	10	Bajo	3	1	3	3	1	11	Bajo	2	3	3	3	3	14	Medio	35	Bajo
7 2	2	3	1	3	1	10	Bajo	3	1	4	3	1	12	Bajo	2	3	4	3	4	16	Medio	38	Medio
7 3	2	1	2	1	2	8	Bajo	1	2	2	1	2	8	Bajo	2	1	2	1	2	8	Bajo	24	Bajo
7 4	3	2	5	2	5	17	Medio	2	5	1	2	5	15	Medio	3	2	1	2	1	9	Bajo	41	Medio
7 5	5	2	5	2	5	19	Medio	2	5	5	2	5	19	Medio	5	2	5	2	5	19	Medio	57	Alto
7 6	5	2	5	2	5	19	Medio	2	5	5	2	5	19	Medio	5	2	5	2	5	19	Medio	57	Alto
7 7	2	3	1	3	1	10	Bajo	3	1	3	3	1	11	Bajo	2	3	3	3	3	14	Medio	35	Bajo
7 8	2	3	1	3	1	10	Bajo	3	1	4	3	1	12	Bajo	2	3	4	3	4	16	Medio	38	Medio
7 9	2	1	2	1	2	8	Bajo	1	2	2	1	2	8	Bajo	2	1	2	1	2	8	Bajo	24	Bajo
8 0	3	2	5	2	5	17	Medio	2	5	1	2	5	15	Medio	3	2	1	2	1	9	Bajo	41	Medio

N	Desempeño laboral																					ST2	Y
	Conocimiento							Habilidades y destrezas							Trabajo en Equipo								
	1	2	3	4	5	S1	D1	6	7	8	9	10	S2	D2	11	12	13	14	15	S3	D3		
1	1	4	3	1	4	13	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	4	1	2	4	14	Medio	40	Medio
2	2	2	4	2	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	3	1	3	9	Bajo	26	Bajo
3	5	1	2	5	1	14	Medio	2	3	3	2	3	13	Medio	3	5	3	3	4	18	Alto	45	Medio
4	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	2	5	5	21	Alto	71	Alto
5	2	3	2	2	3	12	Bajo	3	3	2	3	3	14	Medio	2	4	4	3	3	16	Medio	42	Medio
6	3	5	3	3	5	19	Medio	1	4	4	1	4	14	Medio	4	2	2	4	4	16	Medio	49	Medio
7	1	2	3	1	2	9	Bajo	3	2	3	3	2	13	Medio	3	5	4	2	3	17	Alto	39	Medio
8	3	4	5	3	4	19	Medio	4	3	4	4	3	18	Medio	4	5	3	3	3	18	Alto	55	Alto
9	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	2	2	3	1	3	11	Medio	29	Bajo
10	5	3	3	5	3	19	Medio	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	5	5	2	2	16	Medio	45	Medio
11	3	1	2	3	1	10	Bajo	3	3	1	3	3	13	Medio	1	5	2	3	3	14	Medio	37	Medio

1 2	1	2	3	1	2	9	Bajo	2	3	3	2	3	13	Medio	3	4	5	3	4	19	Alto	41	Medio
1 3	2	2	2	2	2	10	Bajo	1	5	2	1	5	14	Medio	2	3	2	5	5	17	Alto	41	Medio
1 4	3	2	1	3	2	11	Bajo	3	2	4	3	2	14	Medio	4	4	5	2	4	19	Alto	44	Medio
1 5	4	3	3	4	3	17	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	5	2	2	2	14	Medio	44	Medio
1 6	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	74	Alto
1 7	3	2	4	3	2	14	Medio	2	2	3	2	2	11	Bajo	3	4	2	2	2	13	Medio	38	Medio
1 8	2	3	3	2	3	13	Medio	2	3	2	2	3	12	Bajo	2	2	3	3	3	13	Medio	38	Medio
1 9	1	4	2	1	4	12	Bajo	5	3	2	5	3	18	Medio	2	5	3	3	3	16	Medio	46	Medio
2 0	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	2	2	5	1	1	11	Medio	29	Bajo
2 1	3	2	5	3	2	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	1	2	3	3	12	Medio	42	Medio

2 2	1	4	3	1	4	13	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	5	4	1	2	2	14	Medio	40	Medio
2 3	2	2	4	2	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	2	1	3	1	1	8	Bajo	25	Bajo
2 4	1	4	3	1	4	13	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	4	1	2	2	12	Medio	38	Medio
2 5	2	2	4	2	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	3	1	1	7	Bajo	24	Bajo
2 6	5	1	2	5	1	14	Medio	2	3	3	2	3	13	Medio	3	5	3	3	3	17	Alto	44	Medio
2 7	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	2	5	5	21	Alto	71	Alto
2 8	2	3	2	2	3	12	Bajo	3	3	2	3	3	14	Medio	2	4	4	3	3	16	Medio	42	Medio
2 9	3	5	3	3	5	19	Medio	1	4	4	1	4	14	Medio	4	2	2	4	4	16	Medio	49	Medio
3 0	1	2	3	1	2	9	Bajo	3	2	3	3	2	13	Medio	3	5	4	2	2	16	Medio	38	Medio
3 1	3	4	5	3	4	19	Medio	4	3	4	4	3	18	Medio	4	5	3	3	3	18	Alto	55	Alto

3 2	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	2	2	3	1	1	9	Bajo	27	Bajo
3 3	5	3	3	5	3	19	Medio	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	5	5	2	2	16	Medio	45	Medio
3 4	3	1	2	3	1	10	Bajo	3	3	1	3	3	13	Medio	1	5	2	3	3	14	Medio	37	Medio
3 5	1	2	3	1	2	9	Bajo	2	3	3	2	3	13	Medio	3	4	5	3	3	18	Alto	40	Medio
3 6	2	2	2	2	2	10	Bajo	1	5	2	1	5	14	Medio	2	3	2	5	5	17	Alto	41	Medio
3 7	3	2	1	3	2	11	Bajo	3	2	4	3	2	14	Medio	4	4	5	2	2	17	Alto	42	Medio
3 8	4	3	3	4	3	17	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	5	2	2	2	14	Medio	44	Medio
3 9	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	74	Alto
4 0	3	2	4	3	2	14	Medio	2	2	3	2	2	11	Bajo	3	4	2	2	2	13	Medio	38	Medio
4 1	2	3	3	2	3	13	Medio	2	3	2	2	3	12	Bajo	2	2	3	3	3	13	Medio	38	Medio

4 2	1	4	2	1	4	12	Bajo	5	3	2	5	3	18	Medio	2	5	3	3	3	16	Medio	46	Medio
4 3	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	2	2	5	1	1	11	Medio	29	Bajo
4 4	3	2	5	3	2	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	1	2	3	3	12	Medio	42	Medio
4 5	1	4	3	1	4	13	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	5	4	1	2	2	14	Medio	40	Medio
4 6	2	2	4	2	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	2	1	3	1	1	8	Bajo	25	Bajo
4 7	1	2	3	1	2	9	Bajo	3	2	3	3	2	13	Medio	3	5	4	2	2	16	Medio	38	Medio
4 8	3	4	5	3	4	19	Medio	4	3	4	4	3	18	Medio	4	5	3	3	3	18	Alto	55	Alto
4 9	1	4	3	1	4	13	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	4	1	2	2	12	Medio	38	Medio
5 0	2	2	4	2	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	3	1	1	7	Bajo	24	Bajo
5 1	5	1	2	5	1	14	Medio	2	3	3	2	3	13	Medio	3	5	3	3	3	17	Alto	44	Medio

5 2	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	2	5	5	21	Alto	71	Alto
5 3	2	3	2	2	3	12	Bajo	3	3	2	3	3	14	Medio	2	4	4	3	3	16	Medio	42	Medio
5 4	3	5	3	3	5	19	Medio	1	4	4	1	4	14	Medio	4	2	2	4	4	16	Medio	49	Medio
5 5	1	2	3	1	2	9	Bajo	3	2	3	3	2	13	Medio	3	5	4	2	2	16	Medio	38	Medio
5 6	3	4	5	3	4	19	Medio	4	3	4	4	3	18	Medio	4	5	3	3	3	18	Alto	55	Alto
5 7	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	2	2	3	1	1	9	Bajo	27	Bajo
5 8	5	3	3	5	3	19	Medio	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	5	5	2	2	16	Medio	45	Medio
5 9	3	1	2	3	1	10	Bajo	3	3	1	3	3	13	Medio	1	5	2	3	3	14	Medio	37	Medio
6 0	1	2	3	1	2	9	Bajo	2	3	3	2	3	13	Medio	3	4	5	3	3	18	Alto	40	Medio
6 1	2	2	2	2	2	10	Bajo	1	5	2	1	5	14	Medio	2	3	2	5	5	17	Alto	41	Medio

6 2	3	2	1	3	2	11	Bajo	3	2	4	3	2	14	Medio	4	4	5	2	2	17	Alto	42	Medio
6 3	4	3	3	4	3	17	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	5	2	2	2	14	Medio	44	Medio
6 4	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	74	Alto
6 5	3	2	4	3	2	14	Medio	2	2	3	2	2	11	Bajo	3	4	2	2	2	13	Medio	38	Medio
6 6	2	3	3	2	3	13	Medio	2	3	2	2	3	12	Bajo	2	2	3	3	3	13	Medio	38	Medio
6 7	1	4	2	1	4	12	Bajo	5	3	2	5	3	18	Medio	2	5	3	3	3	16	Medio	46	Medio
6 8	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	2	2	5	1	1	11	Medio	29	Bajo
6 9	3	2	5	3	2	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	1	2	3	3	12	Medio	42	Medio
7 0	1	4	3	1	4	13	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	5	4	1	2	2	14	Medio	40	Medio
7 1	2	2	4	2	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	2	1	3	1	1	8	Bajo	25	Bajo

7 2	1	4	3	1	4	13	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	4	1	2	2	12	Medio	38	Medio
7 3	2	2	4	2	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	3	1	1	7	Bajo	24	Bajo
7 4	5	1	2	5	1	14	Medio	2	3	3	2	3	13	Medio	3	5	3	3	3	17	Alto	44	Medio
7 5	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	2	5	5	21	Alto	71	Alto
7 6	4	3	3	4	3	17	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	5	2	2	2	14	Medio	44	Medio
7 7	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	74	Alto
7 8	3	2	4	3	2	14	Medio	2	2	3	2	2	11	Bajo	3	4	2	2	2	13	Medio	38	Medio
7 9	2	3	3	2	3	13	Medio	2	3	2	2	3	12	Bajo	2	2	3	3	3	13	Medio	38	Medio
8 0	1	4	2	1	4	12	Bajo	5	3	2	5	3	18	Medio	2	5	3	3	3	16	Medio	46	Medio

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
19	P19	Número	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	P20	Número	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	P21	Número	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	P22	Número	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	P23	Número	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	P24	Número	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
25	P25	Número	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
26	P26	Número	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
27	P27	Número	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
28	P28	Número	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
29	P29	Número	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
30	P30	Número	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
31	VARIABLEX	Número	5	0	Riesgo ergonó...	{1, Bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
32	DX1	Número	5	0	Esfuerzo físico	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
33	DX2	Número	5	0	Posturas forzad...	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
34	DX3	Número	5	0	Bipedestación	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
35	VARIABLEY	Número	5	0	Desempeño lab...	{1, Bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
36	DY1	Número	5	0	Conocimiento	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
37	DY2	Número	5	0	Habilidades y d...	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
38	DY3	Número	5	0	Trabajo en Equi...	{1, Bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
39	X	Número	8	2	Riesgo ergonó...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
40	X1	Número	8	2	Esfuerzo físico	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
41	X2	Número	8	2	Posturas forzad...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
42	X3	Número	8	2	Bipedestación	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	VARIABLEX	DX1	DX2	DX3	VARIABLEY	DY1	DY2	DY3
1	Nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo
2	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
3	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
4	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
5	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio
6	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
7	Nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio
8	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
9	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
10	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
11	A veces	Nunca	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio
12	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio
13	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio
14	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio
15	Nunca	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
16	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
17	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Medio
18	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo
19	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	A veces	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio
20	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
21	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo
22	Nunca	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
23	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Vista de datos Vista de variables

Anexo 5: carta de consentimiento de la universidad



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chincha Alta, 08 de noviembre del 2024

OFICIO N°1054-2024-UAI-FCS

**Dr. Edwin Suarez Alvarado
Jefe del Hospital
HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO**

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestras estudiantes se encuentran en el desarrollo de su Tesis, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Las estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que las estudiantes puedan proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

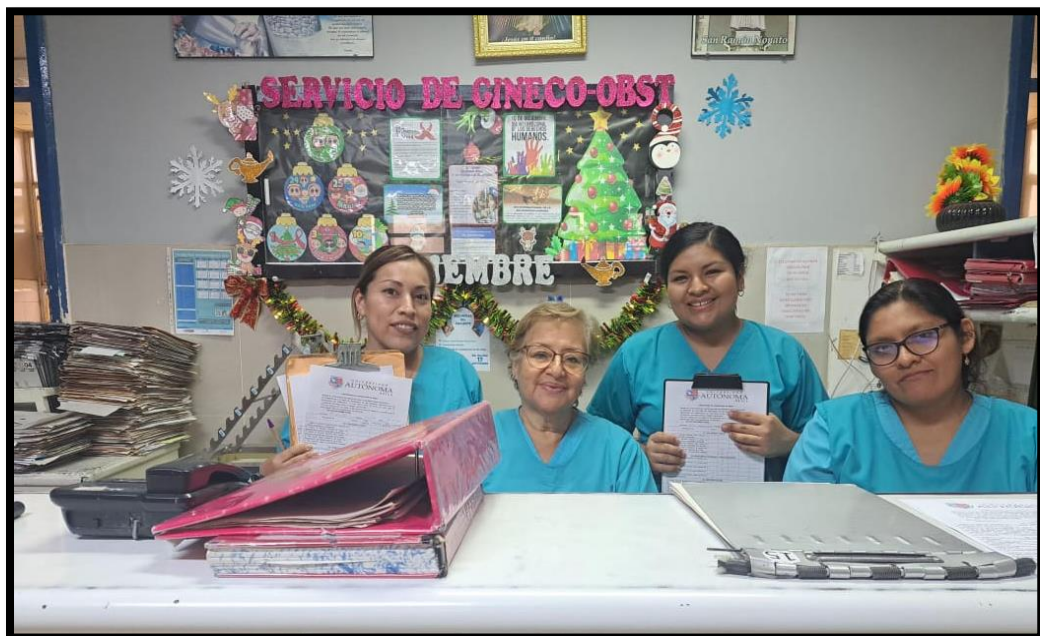
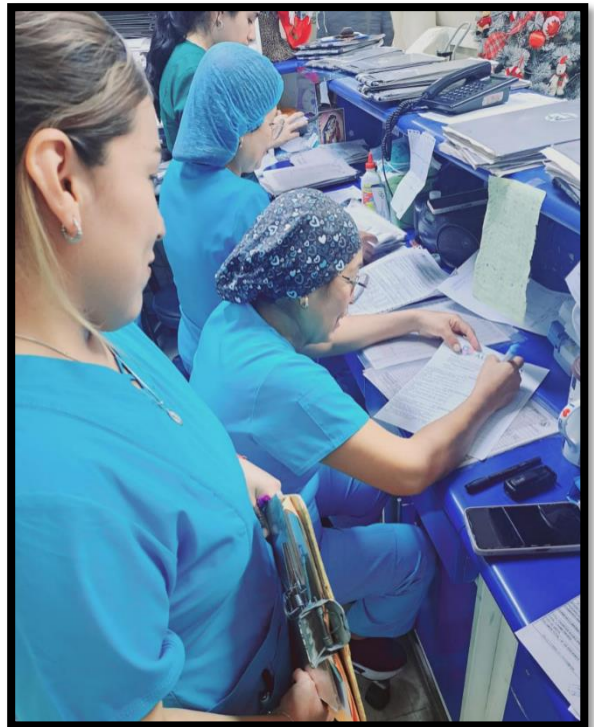
Adjuntamos la carta de presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Anexo 6: Evidencia fotográfica





Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud

14. TESISFINAL-DURAND HUAMAN - ZUBIETA TRINIDAD.docx

Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:420816490

Fecha de entrega
14 ene 2025, 12:44 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
14 ene 2025, 12:50 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
14. TESISFINAL-DURAND HUAMAN - ZUBIETA TRINIDAD.docx

Tamaño de archivo
13.4 MB

114 Páginas

18,429 Palabras

89,780 Caracteres



Página 1 of 118 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:420816490



Página 2 of 118 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::3117:420816490

18% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 9% 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

- 16% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 9% 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	hdl.handle.net	5%
2	Internet	repositorio.usanpedro.edu.pe	3%
3	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
4	Internet	repositorio.autonomaica.edu.pe	2%
5	Internet	repositorio.utn.edu.ec	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	uncedu on 2024-02-27	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2018-08-11	<1%
10	Publicación	Miguel Ángel Villasis-Keever, Horacio Márquez-González, Jessie Nallely Zurita-Cru...	<1%
11	Publicación	Arizanca, Elsa Callata. "Relación Entre la Exposición a Narraciones Orales por los ...	<1%

12	Publicación	Carolina Marilyn Lira. "Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de ..."	<1%
13	Publicación	Erika Alexandra Cabanilla Proaño, Corina Lisbeth Jiménez Luna, Verónica Yadira P...	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2023-11-15	<1%
15	Trabajos entregados	Escuela de Posgrado Newman on 2024-10-02	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2018-08-10	<1%
17	Publicación	Daza Díaz, Maritza. "La Salud Emocional y el Grado de Relación Familiar con los A..."	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2024-05-14	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2021-10-27	<1%