

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

INFLUENCIA DEL RIESGO ERGONÓMICO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL EN SALA DE OPERACIONES
DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD
EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018

TESIS

Presentada por:

Lic. Susana Betty Jaila Maldonado

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

TACNA - PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**INFLUENCIA DEL RIESGO ERGONÓMICO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL EN SALA DE OPERACIONES DE
LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA
REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018**

TESIS

Presentada por:


Lic. SUSANA BETTY JAILA MALDONADO

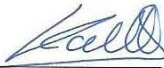
Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:


ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

Aprobado por UNANIMIDAD, ante el siguiente Jurado:


Dra. Carla Patricia Milagros Mori Fuentes
Presidenta


Dra. Victoria Nora Vela de Córdova
Miembro


Mgr. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar
Miembro


Dra. María Dalila Salas de Cornejo
Asesora

DEDICATORIA

"A Dios" por ser mi guía,
fortaleza y haberme dotado de
inteligencia y coraje para alcanzar
mis anhelos y sueños.

A mi asesora Dra. María Dalila Salas
de Cornejo por su enseñanza y
orientación.

A mi familia por su apoyo incondicional a
y a cada una de las personas que Dios
puso en mi camino dándome el ánimo
y enseñanza para lograr mi meta.

Susana J.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme en mi camino

Quiero dar gracias especiales, a esta prestigiosa casa de estudios Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Facultad de Ciencias de la Salud y Segunda Especialidad de Enfermería.

A mi familia, quienes son importantes en mi vida, y siempre están a mi lado apoyándome para culminar los estudios de especialidad.

A los Médicos, Enfermeras y Técnicas del Hospital Ilo y Hospital Regional de Moquegua; por darme las facilidades del caso para la ejecución del presente trabajo de investigación.

Susana J.

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. Fundamentos y formulación del problema.....	03
1.2. Objetivos.....	08
1.3. Justificación.....	09
1.4. Formulación de hipótesis.....	12
1.5. Operacionalización de variables.....	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	14
2.2. Bases teóricas.....	20
2.3. Definición conceptual de términos.....	58

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	Pág.
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	60
3.2. Población y Muestra.....	60
3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	62
3.4. Procedimiento de recolección de datos.....	65
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	67
3.6. Consideraciones Éticas.....	68
CAPÍTULO IV: DE LOS RESULTADOS	
4.1. Resultados.....	70
4.2. Discusión.....	89
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01 Características del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018	71
Tabla N° 02 Dimensiones del riesgo ergonómico del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018	75
Tabla N° 03 Riesgo ergonómico general del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018	77
Tabla N° 04 Dimensiones del desempeño laboral del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018	79
Tabla N° 05 Desempeño laboral del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del	81

Ministerio de Salud en la región Moquegua, año
2018

Tabla N° 06	Influencia de dimensión posturas y movimientos repetitivos con el desempeño laboral del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018	83
Tabla N° 07	Influencia de dimensión manipulación de carga con el desempeño laboral del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de salud en la región Moquegua, año 2018	85
Tabla N° 08	Influencia de riesgo ergonómico con el desempeño laboral del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018	87

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 01 Características del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018	73
Gráfico N° 02 Dimensiones del riesgo ergonómico del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018	76
Gráfico N° 03 Riesgo ergonómico general del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018	78
Gráfico N° 04 Dimensiones del desempeño laboral del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018	80
Gráfico N° 05 Desempeño laboral del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del	82

Ministerio de Salud en la región Moquegua,
año 2018

Gráfico N° 06	Influencia de dimensión posturas y movimientos repetitivos con el desempeño laboral del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018	84
Gráfico N° 07	Influencia de dimensión manipulación de carga con el desempeño laboral del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de salud en la región Moquegua, año 2018	86
Gráfico N° 08	Influencia de riesgo ergonómico con el desempeño laboral del personal que labora en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018	88

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como **objetivo**: Determinar la Influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, año 2018. **Metodología**: El estudio es de tipo descriptivo, correlacional de corte transversal. La población objeto de estudio, estuvo constituida por 59 personas que trabajan en sala de operaciones de los 02 hospitales del Ministerio de Salud. El servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Moquegua con 32 personas y servicio de Centro Quirúrgico con 27 personas del Hospital Ilo. Se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario dirigida al personal de sala de operaciones del servicio de Centro Quirúrgico de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua. Los **resultados** son el Riesgo Ergonómico General es ausente con un 54,2% y presente con un 45,8%, seguido del Desempeño laboral General con un 93,2% eficiente, **conclusión**: No existe influencia entre las variables Riesgo Ergonómico y Desempeño laboral ($p=0,582$)

Palabras clave: Riesgo ergonómico, Desempeño laboral

ABSTRACT

The research work was **aimed to:** Determining the Influence of ergonomic risk on the work performance of personnel in the operating room of the Hospitals of the Ministry of Health in the Moquegua Region, 2018.

Methodology: The study is descriptive, correlational cross-sectional type . The population under study was made up of 59 people working in the operating room of the 02 hospitals of the Ministry of Health. The Surgical Center service of the Moquegua Regional Hospital with 32 people and the Surgical Center service with 27 people of the Ilo Hospital. The questionnaire was used as a technique and the questionnaire addressed to the operating room staff of the Hospital Surgical Center service of the Ministry of Health in the Moquegua Region. The **results** are the General Ergonomic Risk is absent with 54,2% and present with 45,8%, followed by the General Labor Performance with an efficient 93,2%, **conclusion:** There is no influence between the variables Ergonomic Risk and Labor Performance ($p = 0,582$)

Keywords: Ergonomic risk, Work performance

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo: Determinar la Influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, año 2018.

A nivel mundial, los accidentes de trabajo en enfermería han sido estudiados por los investigadores en un intento de determinar sus causas y proponer soluciones alternativas, que incluyen la prevención de accidentes en el lugar de trabajo.

Los Riesgos ergonómicos son componentes que tienen una probabilidad, de que una persona este expuesto a desarrollar una lesión. Así mismo se puede expresar al riesgo ergonómico como la probabilidad de conllevar algún hecho adverso e indeseado (incidente) mientras se realiza un trabajo. Desde un punto de vista individual y colectivo, las condiciones laborales de enfermería a diferencia de otras profesiones permite desarrollar diferentes series de actividades donde desarrolla de todas las capacidades humanas como físicas, mentales, sociales, ambientales e incluso espirituales, además, comprendido de esta manera se sabe que en sus diversas actividades que realiza el personal de enfermería puede producirse la posibilidad enfermedades que a lo largo de vida.

El desempeño laboral es un instrumento para mejorar los recursos humanos, pues mediante este sistema se pueden detectar problemas de supervisión, de integración del trabajador en la organización o en el cargo que ocupa, la falta de aprovechamiento de su potencial o de escasa motivación

El propósito del estudio está orientado al Personal de salud que labora en el servicio de sala de operaciones Médicos especialistas, Enfermeras, Técnicos de Enfermería, que son expuestos a riesgos ergonómicos de acuerdo a su desempeño y función laboral

Esta investigación consta de cuatro capítulos, el primer capítulo Planteamiento del estudio hace referencia a los fundamentos y formulación del problema, objetivos, justificación, formulación de hipótesis y operacionalización de variables. El segundo capítulo contiene los antecedentes de investigación, bases teóricas y definición conceptual de términos. El capítulo tercero contiene el diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de recolección de datos y procesamiento de datos. En el capítulo cuatro se detalla los resultados y la discusión, para culminar con las conclusiones, recomendaciones, referencias, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. FUNDAMENTOS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En muchos países a nivel mundial, más de la mitad de los trabajadores están empleados en el sector no estructurado, en el que carecen de protección social para recibir atención sanitaria y no existen mecanismos de aplicación de las normas sobre salud y seguridad ocupacionales. Algunos riesgos tales como traumatismos, ruidos, agentes carcinogénicos, partículas transportadas por el aire y riesgos ergonómicos representan una parte considerable de la carga de morbilidad derivada de enfermedades crónicas: 37,0% de todos los casos de dorsalgia; 16,0% de pérdida de audición; 13,0% de enfermedad pulmonar obstructiva crónica; 11,0% de asma; 8,0% de traumatismos; 9,0% de cáncer de pulmón; 2,0% de leucemia; y 8,0% de depresión. Anualmente, 12,2 millones de personas, mayormente de países en desarrollo, mueren en edad laboral a causa de enfermedades no transmisibles. Las investigaciones han demostrado que las iniciativas en el lugar de trabajo pueden contribuir a reducir el ausentismo por enfermedad en un 27,0% y los costos de atención sanitaria para las empresas en un 26,0% (1).

El desempeño laboral del personal profesional de salud no solamente está determinado por su perfil académico, sino que existen factores sociales y culturales, entre otros, que modifican su interacción en el mercado de trabajo (2). La evaluación del desempeño laboral no es un fin en sí misma sino un instrumento para mejorar los recursos humanos, pues mediante este sistema se pueden detectar problemas de supervisión, de integración del trabajador en la organización o en el cargo que ocupa, la falta de aprovechamiento de su potencial o de escasa motivación (3).

Los posibles riesgos para el sector Salud son numerosos y muy característico estableciendo un significativo grupo laboral lo que representa un 90,0% de Recursos Humanos por lo tanto es notable la importancia de los diferentes servicios asistenciales y además cada servicio presta condiciones particulares de función y por su ciclo de continuidad de cada servicio que presta la atención durante las 24 horas, y en diferentes niveles de riesgo.

Investigaciones ya elaboradas demuestran la existencia de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales e incompatibilidades ergonómicos, que de alguna manera afecta a todo trabajador de prestación de salud (4).

Todo el Personal de salud que labora en el servicio de sala de operaciones Médicos anestesiólogos, Enfermeras, Técnicos de Enfermería y personal de mantenimiento y limpieza, son expuestos con particularidad a riesgos ergonómicos de acuerdo a su desempeño y función laboral.

El servicio de sala de operaciones es un área potencialmente peligrosa, donde fluyen una serie de factores de riesgo, donde encontramos equipos biomédicos como balón de Oxígeno, gases anestésicos soluciones desinfectantes (riesgos químicos), el cual puedan ocasionar de mayor o menor grado de exposición de ocurrencias de accidentes, como explosión o incendio y provocar tipo de quemaduras, es decir la exposición de los trabajadores de salud son por múltiples factores como posturas incómodas , cargas pesadas, movimientos repentinos y a los ambientes físicos como ruidos, altas temperaturas, vibraciones mecánicas o la falta de iluminación.

En un hospital de Ecuador, año 2011, el personal de salud específicamente el personal de enfermería son los que se ven más expuestos a obtener algún riesgo ergonómico pues la enfermería es una profesión que abarca muchos significados, debido a que es una

de las profesiones dedicadas al cuidado íntegro del paciente, por tal motivo la enfermera se convierte en un eje primordial para la recuperación del paciente, de ahí, los desórdenes musculoesqueléticos representan un factor de alto riesgo en el personal de salud, debido a diferentes causas las cuales se ven evidenciadas a través de una lesión, determinando que representa un factor de riesgo ergonómico elevado es el sistema musculoesquelético, seguido por otros como son el digestivo y urinario con un porcentaje moderado de riesgo y con un porcentaje de riesgo mínimo encontramos el respiratorio y cardiovascular. La lesión más frecuente que se presenta en el personal de salud debido a la falta de aplicación de mecánica corporal es la dorsalgia, esguinces, síndromes de tensión cervical constituyéndose en una de las causas de ausentismo laboral debido a la carga laboral, exceso de trabajo y la distribución inadecuada del personal (5).

En Iquitos, en el Hospital Regional de Loreto, durante el 2017, respecto a los factores de riesgos ergonómicos en enfermeras asistenciales, por lo que están susceptibles de sufrir daño, se evidencia que el 50,0% de las enfermeras asistenciales tienen una exposición al esfuerzo físico, el 53,9% tienen posturas forzadas y prolongadas, 55,6% cervicalgias, 68,3% dorsalgia y 58,7%

lumbalgia; siendo los servicios de mayor riesgo laboral unidad de Cuidados Intensivos, Emergencia y Centro Quirúrgico (6).

En un hospital de la ciudad de Juliaca, año 2014, el 37,5% de las enfermeras que laboran en los servicios críticos tienen un regular desempeño laboral, y desempeño deficiente el 5,0% y la mayoría presentan un marcado estrés en el trabajo afectando su salud, y por lo consiguiente su rendimiento, afectando la calidad de atención de los diferentes servicios de la salud (7).

En nuestra localidad de Ilo al 2018 aún no se han realizado estudios o proyectos de investigación relacionado a datos estadísticos de la situación de riesgo ergonómicos. El personal de centro quirúrgico, por la función misma que desempeña, se evidencia estrés laboral, y los procedimientos quirúrgicos son en muchas oportunidades de emergencia, y el tiempo de duración del procedimiento de la intervención y su intensidad de la actividad, hacen que el personal adopte posturas que no cumplen la ergonomía en el trabajo, e incluso las características del mobiliario no son adecuadas.

Toda esta problemática me ha llevado a formular la presente investigación que tiene el objetivo de determinar la importancia de la ergonomía en el desempeño laboral. Es por ello esta Investigación

busca identificar los riesgos laborales del personal de salud y surge la pregunta:

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones, de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, año 2018?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la Influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, año 2018.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar el riesgo ergonómico del personal que labora en Sala de Operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua.
- Determinar el nivel de desempeño laboral del personal de salud que labora en Sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua.

- Determinar la influencia entre la dimensión posturas, movimientos repetitivos en el trabajo y el desempeño laboral en personal en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua.
- Determinar la influencia entre la dimensión manipulación manual de carga y el desempeño laboral en personal en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El ser humano en la actividad laboral, se encuentra expuesto a una diversidad de agentes ya sea patológicos, contaminantes o accidentes y con su propia peculiaridad de acuerdo a la tarea que realiza cada individuo.

La realidad observada durante el ejercicio laboral del personal de enfermería en el servicio de sala de operaciones, evidencia el cumplimiento de una variedad de funciones, en los que requieren de esfuerzo físico, como al trasladar al paciente de la camilla en la que llega a la camilla de sala de operaciones, previo a esta actividad preparar la sala con equipos biomédicos, cargar cajas de material e

instrumental quirúrgico, dependiendo de la especialidad. A la vez, el personal de salud suele permanecer en posturas fijas por tiempos prolongados en intervenciones que dura de aproximadamente de 2 horas a 6 horas y a vez expuestas continuamente a cambios de aire acondicionado y ruidos de los diversos equipos que son utilizados.

La investigación adquiere importancia ya que el empleador durante la jornada laboral, tiene la obligación de brindar al trabajador de salud un ambiente saludable, que tenga buena ventilación e iluminación y otras características que exigen las normas; los cuales previenen de accidentes, el contagio de enfermedades infectocontagiosas, la ocurrencia de eventos adversos, la administración de los medicamentos sea correcta. Las buenas prácticas de ergonomía en el personal, contribuye en disminuir la fatiga en el trabajo, el ausentismo, y a su vez con la finalidad de que los trabajadores conozcan y valoren la utilización de buenas posturas en el desarrollo de su jornada laboral, y permitirá el incremento de la productividad y una mejor calidad de vida laboral.

La investigación proporcionará información válida y confiable, de la cual se constituirá un marco de referencia que les permitirá a los

gerentes del hospital y a las autoridades competentes delinear estrategias e implementar políticas de mejora de recursos humanos.

Se pretende mejorar o disminuir la frecuencia de presencia de sintomatología y enfermedades de tipo musculo esquelético en el personal que labora en el servicio de centro quirúrgico.

Es de relevancia social, ya que permitirá que el personal que labora en Centro Quirúrgico, se sienta sensibilizado para desarrollar las buenas prácticas de ergonomía, los que permitirán disminuir el estrés y la atención a los pacientes sea de mayor calidad.

Es de justificación teórica, porque permitirán verificar la influencia de la ergonomía en el desempeño de las funciones del personal de sala de operaciones y a la vez generar conocimiento sobre el comportamiento de estas dos variables.

Es de utilidad metodológica, ya que los instrumentos utilizados se podrán aplicar en investigaciones futuras, con la finalidad de ampliar el conocimiento obtenido.

Es de utilidad práctica va a permitir que el personal que labora en Centro Quirúrgico, tome en cuenta que es necesario adoptar

posturas correctas, ya que previene de sufrir ciertas sintomatologías como cervicalgias, dorsalgias, etc.; permitiendo el mejor desenvolvimiento y cumplimiento de las funciones.

1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

H₀: No existe influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral de la personal salud en sala de operaciones, de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018.

H₁: Existe influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral de la personal salud en sala de operaciones, de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018.

1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Las variables a utilizarse en el presente estudio son:

- **VARIABLE INDEPENDIENTE**

Riesgo Ergonómico

- **VARIABLE DEPENDIENTE**

Desempeño Laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u> RIESGOS ERGONOMICOS	Riesgo Ergonómico aquel conjunto de atributos de la tarea o del puesto, más o menos claramente definidos, que inciden en aumentar la probabilidad de que un sujeto, expuesto a ellos, desarrolle una lesión en su trabajo. De acuerdo a sus dos dimensiones biomecánica y psicosociales.(8)	• Postura de trabajo, movimientos repetitivos	• Exigencia postural • Posturas forzadas • Repetición de la tarea • Frecuencia del movimiento de flexión • Frecuencia de movimiento de extensión	Ausente 20-60 puntos
		• Manipulación manual de carga	• Frecuencia de movilización de carga • Frecuencia de movimiento de prensión • Peso de la carga • Uso de mandil de protección	Presente 61-100 puntos
<u>VARIABLE DEPENDIENTE</u> DESEMPEÑO LABORAL	Está dado por las actitudes, conductas y comportamientos de un trabajador en salud, con respecto a sus deberes en el lugar de desempeño laboral haciendo lo que corresponde a su saber en el hacer diario, contribuyendo al cuidado humanizado hacia el paciente (17)	•Desempeño en desarrollo de la tarea	• Toma de decisiones • Organización de las tareas • Resuelve problemas • Calidad en el desarrollo de las tareas	Deficiente 25-58 puntos
		•Desempeño contextual	• Iniciativa • Compromiso con los objetivos • Colaboración con los compañeros • Orienta y comparte conocimientos	Regular 59-91 puntos
		•Desempeño organizacional	• Eficiencia • Rendimiento estándar • Uso eficiente del tiempo • Alcanza la misión de la organización • Uso adecuado de los recursos	Eficiente 92-125 puntos

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Briseño E, Herrera R, Enders J. y Fernández A. (9), en Argentina 2016, en su estudio “Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital Ángel C. Padilla de la ciudad de Tucumán, 2005”, la edad del personal fue de un valor medio de 42 años y el 77,0% fue de sexo femenino. Del total del personal analizado se observó una alta prevalencia de los riesgos ergonómicos acompañada de valores de riesgo relativo con alto índice de patologías, siendo la lumbalgia y cervicalgias las patologías más prevalentes. En cuanto a la satisfacción laboral muestra conformidad en el tipo de trabajo que se realiza y la relación con los compañeros, el salario y las posibilidades de ascenso son las que produjeron mayor insatisfacción. Se concluyó la existencia de una alta prevalencia de los riesgos ergonómicos a los que este personal está expuesto, con un alto índice de patologías, en lo que respecta a la satisfacción laboral, en su mayoría insatisfechos.

Bustamante BM. (10), en Ecuador, en su tesis sobre “Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del

Hospital Vicente Corral Moscoso-2016” de Cuenca, obtiene que el grupo de edad más frecuente, estuvo conformado por la población de 20 a 30 años, el 97,0% eran del sexo femenino; el 72,4 % eran casados; el 81,8% laboran en el área clínica y de emergencia, el 70,8% adoptaban la posición de pie durante el desempeño laboral. El 23,6% de ellos se muestran satisfechos y el 76,4% refirió una insatisfacción para el desarrollo de su ejercicio profesional. Con relación a los riesgos ergonómicos identificados el ruido, en el 76,9%; la temperatura en 80,0%; la humedad en 71,4%; iluminación el 77,8%; polvo el 50,0%; radiación en 75,0%; espacio físico en 86,1%. Sin embargo, la asociación no fue significativa, pero, el inmobiliario inadecuado si fue un factor asociado a la insatisfacción laboral en la población estudiada. La falta de estabilidad laboral, la mecánica corporal inadecuada, la indisposición física al ingreso de la jornada laboral, la indisposición mental al ingreso de la jornada laboral, la indisposición física al egreso de la jornada laboral, el ambiente físico inadecuado y las horas laborales mensuales ≥ 160 no fueron factores asociados a la insatisfacción laboral en el personal de enfermería.

García MR. (11), en Venezuela, en su investigación titulada “Diagnóstico de los factores de riesgos ergonómicos que influyen en el desempeño laboral del personal perteneciente a la unidad de auditoría

interna del Instituto Autónomo de infraestructura del estado Yaracuy-2015”, determina que el 100,0% de los encuestados, está completamente en desacuerdo que se realizan pausas de trabajo, lo que le produce fatiga, y afecta el confort y el bienestar al momento de realizar las tareas, pudiendo ocasionar estrés laboral. El 100,0% de los encuestados se encuentra en desacuerdo con el espacio físico del entorno. Es importante señalar que el entorno debe ser lo suficientemente espacioso como para que no se tenga que adoptar posturas forzadas o estáticas. El 100,0% de los encuestados se encuentran completamente en desacuerdo que la iluminación dentro de la oficina siempre es acorde para cumplir las funciones. Se concluye que la influencia de dichos factores influye de forma negativa tanto para el desempeño, aptitudes y cualidades de los trabajadores como para el funcionamiento de institución.

Villena M, Apolinario R. (12), en Ecuador, en su tesis sobre “Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería que labora en el área de UCI del Hospital Universitario de Guayaquil-2014”, evidencian que la mayoría del personal tiene más de 5 años prestando sus servicios. El tiempo de exposición a los riesgos ergonómicos es prolongado, el 86,0% de ellos trabajan de pie la mayor parte del tiempo, otras adoptan posturas incómodas en el trabajo diario al levantar a los pacientes

encamados, al acomodarlos y proporcionarles los cuidados de enfermería, por lo que, a veces, deben trabajar en cuclillas o con el cuerpo hacia delante, por este motivo pueden adquirir enfermedades como la lumbalgia. Se concluye que el personal de enfermería se expone diariamente a los riesgos ergonómicos, los cuales, afectan el sistema músculo esquelético. Con relación al peso que tienen las cargas que levanta durante el trabajo diario, el 44,0% levanta cargas pesadas, el 38,0% levanta cargas algo pesadas. Con relación al dolor en cuello, hombros y espalda dorsal, el 55,0% siempre ha presentado dolor en cuello, hombros y espalda, el 38,0% con frecuencia ha sentido dolor, es decir, los trastornos músculos esqueléticos son causados por el levantamiento de excesiva carga física, sobreesfuerzo, adopción de posturas incorrectas, trabajos frecuentes de pie, entre otros tipos de riesgo.

Moya P, Vinueza J. (13), en Ecuador, desarrollaron su tesis titulada “Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería que labora en los servicios de medicina interna, emergencia, cirugía /traumatología y quirófano en el Hospital San Luis de Otavalo de Ibarra- 2013”; evidenciando que la mayoría del personal lo constituye el género femenino, el cuidado de la salud está en manos de mujeres, lo que significa que por sus características y constitución física son más

sensibles y están expuestas a todo tipo de riesgos ergonómicos. Se determinan que existen características ambientales, como la ventilación inadecuada, lo que altera un ambiente físico de trabajo desagradable, estas características hacen que el talento humano de enfermería sienta cierto grado de malestar en su ámbito laboral, evidenciando que la insatisfacción laboral, repercute en ciertos aspectos del individuo, tales como, actitud negativa hacia el trabajo, falta de responsabilidad en el desempeño de las tareas diarias.

La aplicación de mecánica corporal para la manipulación de cargas, pacientes, equipos y otros, con su respectiva fundamentación científica, forma parte importante en el rol del personal de enfermería, ya que la actualización y autoeducación de conocimientos contribuye a tomar medidas de prevención ante algún riesgo ergonómico. La principal lesión musculo esquelética generada en el personal de enfermería es el dolor de pies, debido a que en la jornada laboral la posición más común que se adopta es de pie, evidenciando que las posiciones estáticas son causantes de alteraciones degenerativas, provocando cansancio físico e inmovilización corporal; siendo estos cofactores a desarrollar algún tipo de riesgo ergonómico.

El servicio en el que existe mayor incidencia de riesgos ergonómicos es el área de Emergencia debido a la demanda de pacientes que día a día acuden, ocasionando en el personal de enfermería agilidad y rapidez al momento de realizar una actividad, lo que permite no aplicar correctamente la mecánica corporal. El personal de enfermería en su mayor parte manifiesta no realizar pausas para descansar, debido a la exigencia en el trabajo, falta de organización en la jornada laboral, contribuyendo a que se presente carga física y mental en el equipo de salud. La falta de organización al momento de realizar actividades es evidente, ocasionando así sobrecarga laboral y sea esto un factor de riesgo ergonómico. El mobiliario no posee las características ergonómicas aptas para el personal, formando parte de un factor de riesgo ergonómico y constituyendo así a la presencia de lesiones de tipo musculoesqueléticas.

Soto LC. (14), en Perú, en su tesis sobre “Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de traumatología, Hospital Edgardo Rebagliati Martins 2017”, se determinó que en cuanto a la variable riesgo ergonómico, el 50,0% señalan un nivel severo y en cuanto a la satisfacción laboral, el 58,0% señalan un nivel insatisfecho; llegando a la siguiente conclusión: existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y

la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de traumatología.

Mittma M. (15), en Perú, en su tesis de “Riesgos ergonómicos en personal enfermería del centro quirúrgico de la clínica Good Hope-2016”, identifica que el riesgo ergonómico del personal de enfermería está presente en 60,0% y 40,0% ausente. Según sus dimensiones: Posturas de trabajo 100,0% presentes; movimiento repetitivo 58,0%; manipulación manual de carga 60,0%. En conclusión, el riesgo ergonómico está presente en el personal de enfermería del centro quirúrgico de la clínica Good Hope por lo tanto se acepta la hipótesis.

En la región Moquegua y en el Hospital Ilo no se han encontrado otros trabajos de investigación relacionado con las variables de estudio.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 ERGONOMÍA

La ergonomía como ciencia o disciplina integrada surgió hace algunos decenios:

Sin embargo, empíricamente data de los tiempos de la sociedad primitiva. El término ergonomía proviene de las palabras griegas ergon (trabajo) y nomos (la ley, norma o doctrina; la primera referencia

a la ergonomía aparece citada en el libro del polaco Wojciech Jastrzebowki titulado “Compendio de Ergonomía” o de la ciencia del trabajo basado en verdades tomadas de la naturaleza, que según la traducción de Pacaud dice: “ para empezar un estudio científico del trabajo y elaborar una concepción de la ciencia del trabajo, no debemos supeditarla en absoluto a otras disciplinas científicas, para que sea ciencia del trabajo, simultáneamente a nuestras facultades físicas, estéticas, racionales y morales”.(16)

La **ergonomía** es una ciencia que produce e integra el conocimiento de las ciencias humanas para adaptar los trabajos, sistemas, productos, ambientes, a las habilidades mentales y físicas; así como a las limitaciones de las personas(16). Busca al mismo tiempo salvaguardar la seguridad, la salud y el bienestar mientras optimiza la eficiencia y el comportamiento. Dejar de considerar los principios de la ergonomía llevará a diversos efectos negativos que se expresan en lesiones, enfermedad profesional, o deterioros de productividad y eficiencia.

2.2.2. RIESGOS ERGONÓMICOS

Definición

La **ergonomía** es el conjunto de disciplinas y técnicas orientadas a lograr la adaptación de los elementos y medios de trabajo al hombre y tiene como finalidad hacer más efectivas las acciones humanas, evitando en lo posible, la fatiga, las lesiones, enfermedades y accidentes laborales. (17)

La ergonomics Research Society define la Ergonomía como “el estudio científico de los factores humanos en relación con el ambiente de trabajo y el diseño de los equipos (maquinas, espacios de trabajo, etc.)

Etimológicamente, el término “ergonomía” proviene del verbo “nomos”, que significa “norma” y “ergo”, que significa “trabajo”. Se refieren a las características del ambiente de trabajo que causan un desequilibrio entre los requerimientos del desempeño y la capacidad de los trabajadores en la realización de las tareas.(17)

La organización Internacional del trabajo define la ergonomía como “La aplicación de las ciencias biológicas humanas para lograr la óptima y

reciproca adaptación del hombre a su trabajo, los beneficios serán medidos en términos de eficiencia humana y bienestar” (18)

Los riesgos son agentes de naturaleza física, química, biológica o aquellas resultantes de la interacción entre el trabajador y su ambiente laboral, tales como psicológicos y ergonómicos, que pueden causar daño a la salud. Denominados también factores de riesgos ocupacionales, agentes o factores ambientales (7).

El riesgo ergonómico es “la probabilidad de sufrir un evento adverso o no deseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos factores de riesgo ergonómico”. El objetivo de la ergonomía es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano. Es decir, se deben diseñar todos los elementos de trabajo ergonómicos teniendo en cuenta quienes van a utilizarlos.

Los riesgos ergonómicos que se plantean al Personal de Salud están vinculados de acuerdo a la función que desempeña el trabajador es decir la Enfermera utiliza los equipos de Instrumentación Quirúrgica, el técnico de Enfermería por ejemplo a levantar a los pacientes o a trasladar al paciente de una camilla a otra, todo ello constituye un importante problema para el personal de salud, así como trabajar

prolongadamente de pie, encorvado, como lo requiere el trabajo propio de la profesión de salud.

Dimensiones de los riesgos ergonómicos

Movimientos Corporales

El movimiento corporal es una cualidad humana y expresión de salud. Se encuentra ligado a la íntima comunión con nuestro cuerpo y a la profundización de sus posibilidades expresivas, mediante la acción libre, autotransformadora y creativa, en intercambio con el mundo físico y social.

Mediante la masa muscular, acompañada de la percepción compleja de nuestra corporalidad, la expresión motora es biopsico sociomotriz, entendiendo que en cada movimiento hay memoria, cultura, sentimientos, ideas y relaciones sociales.

El movimiento corporal implica el funcionamiento integrado de los sistemas musculo esquelético y nerviosos, así como la movilidad articular.

Dentro de las actividades que realiza el personal de salud se encuentran las siguientes:

- Traslado de paciente
 - Preparación del traslado
 - Preparación del material necesario para el traslado
 - Introducción de la cama
 - Comunicación a unidad de destino

- Movilización del paciente a la cama
 - Colocación y control de material
 - Movilización del paciente a la cama
 - Colocación de material en la cama
 - Acomodo del paciente en la cama

- Traslado a unidad de reanimación
 - Salida del quirófano
 - Personal de acompañamiento durante el traslado
 - Material para asistencia urgente durante el traslado
 - Documentación de procedimiento realizado en SOP.
 - Traslado desde el quirófano a la unidad de reanimación.

- Ingreso a unidad de reanimación
 - Colocación en cama
 - Monitorización del paciente

- Conexión a respirador
- Intercambio de bombas de infusión
- Transmisión de información
- Inspección del paciente.

Ciertos principios del movimiento corporal pueden servir de guías para el profesional de salud.

- Los músculos tienden a funcionar en grupos, más bien que individualmente.
- Los grandes músculos se fatigan menos que los pequeños.
- El movimiento activo produce contracción de músculos.
- Los músculos se encuentran siempre en ligera contracción.
- La estabilidad de un objeto es mayor cuando tiene una base de sustentación ancha y un centro de gravedad bajo, y cuando desde el centro de gravedad cae una línea perpendicular dentro de la base de sustentación.
- El esfuerzo que se requiere para mover un cuerpo depende de la resistencia del cuerpo y de la fuerza de la gravedad.

- La fuerza requerida para mantener el equilibrio de un cuerpo aumenta conforme la línea de gravedad se aleja del punto de apoyo.
- Los cambios de actividad y de posición contribuyen a conservar el tono muscular y a evitar la fatiga.
- La fricción entre un objeto y la superficie sobre la que se mueve afecta el trabajo necesario para moverlo.
- Empujar o deslizar un objeto requiere menos esfuerzo que levantarlo implica un movimiento contrario a la gravedad.
- Algunos dispositivos mecánicos reducen el trabajo requerido en el movimiento.
- Servirse del peso propio para contrarrestar el peso del paciente requiere menos energía en el movimiento.

Postura Corporal

Proviene del latín “positura”: “acción, figura, situación o modo en que esta puesta una persona, animal o cosa” (18). La postura es la relación de las posiciones de todas las articulaciones del cuerpo y su correlación entre la situación de las extremidades con respecto

al tronco, y viceversa. Es decir, es la posición del cuerpo con respecto al espacio que le rodea y como se relaciona el sujeto con ella.

En ergonomía se entiende por postura de trabajo la posición relativa de los segmentos corporales, y no meramente si se trabaja de pie o sentado.

Las posturas de trabajo son uno de los factores asociados a los trastornos musculoesqueléticos, y su aparición depende de varios aspectos: en primer lugar, de lo forzada que sea la postura, pero también del tiempo que mantenga de modo continuado, de la frecuencia con que ello se haga o de la duración de la exposición a posturas similares a lo largo de la jornada.

Las posturas de trabajo deben ser lo más cómodas posible, promoviendo, de este modo, unos movimientos de trabajo fáciles y que no den efectos perjudiciales para el individuo.

Una postura correcta se define como la alineación simétrica y proporcional de los segmentos alrededor del eje de la gravedad. La postura ideal de una persona es la que no exagera o aumenta la

curva lumbar, dorsal o cervical; es decir cuando se mantienen las curvas fisiológicas de la columna vertebral.

Se logra manteniendo la cabeza erguida en posición de equilibrio, sin torcer el tronco, la pelvis en posición neutral y las extremidades inferiores alineadas, de forma que el peso del cuerpo se reparta adecuadamente.

Una mala postura con el cuerpo inclinado hacia delante o exageradamente derecho, dificulta la respiración y puede redundar en problemas como lumbago, escoliosis y lordosis, además de comprimir los órganos de la digestión y provocar molestias digestivas.

La postura corporal es inherente al ser humano, puesto que le acompaña las 24 horas del día y durante toda su vida. La postura es “la composición de las posiciones de todas las articulaciones del cuerpo humano en todo momento” (18)

Permanencia de Pie

El estar de pie es una postura humana natural y por sí misma no representa ningún riesgo particular para la salud. Sin embargo,

trabajar parados de manera regular puede provocar dolor en los pies, hinchazón de las piernas, venas varicosas, fatiga muscular general, dolor en la parte baja de la espalda, rigidez en el cuello y los hombros y otros problemas de salud. Existen quejas comunes entre vendedores, operadores de máquinas, trabajadores de línea de ensamblaje y otros cuyos trabajos requieren permanecer de pie por periodos prolongados.

Las condiciones ocurren comúnmente donde el trabajo está diseñado sin considerar las características del cuerpo humano. Cuando el diseño del trabajo ignora las necesidades básicas del cuerpo humano, el trabajo puede provocar malestar a corto plazo y eventualmente llevar a problemas de salud crónicos y graves.

Mantener el cuerpo en una posición vertical requiere considerable esfuerzo muscular, que es particularmente dañino incluso cuando se permanece de pie sin movimiento. Reduce el suministro de sangre a los músculos cargados. Un flujo insuficiente de sangre acelera el inicio de la fatiga y provoca dolor en los músculos de piernas, espalda y cuello.

El trabajador sufre no solo de tensión muscular, sino también de otros malestares. El permanecer de pie frecuentemente y de manera prolongada, sin algún alivio al caminar, hace que la sangre se aglutine en las piernas y los pies.

Cuando se permanece de pie de manera continua y por periodos prolongados, puede resultar en inflamación de las venas que puede progresar con el tiempo hasta llegar a venas varicosas dolorosas y crónicas.

El permanecer de pie de manera excesiva también contribuye a que las articulaciones de columna, caderas, rodillas y pies se inmovilicen temporalmente o se bloqueen. Esta inmovilidad puede posteriormente llevar a enfermedades reumáticas, debido al daño degenerativo en tendones y ligamentos (las estructuras que unen músculos y huesos)

PESO/FUERZA (manejo de carga)

Se entiende por manipulación manual de cargas a cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno

o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento.

Todo manejo de carga conlleva un riesgo inherente, ocasionando un elevado porcentaje de lesiones. Las más comunes son la de tipo esquelético, en concreto, las que afectan a la espalda.

A modo de indicación general, el peso de los objetos manipulados no debe sobrepasar los 25 kilogramos. No obstante, este límite se debe reducir a 15 como máximo cuando los trabajadores expuestos sean mujeres, personas jóvenes o mayores. En circunstancias especiales, trabajadores sanos y entrenados físicamente podrían manipular cargas superiores, siempre que la tarea se realice de forma esporádica y en condiciones seguras.

Antes de iniciar una tarea es necesario tener en cuenta las siguientes consideraciones previas:

- Siempre que sea posible, utilizar las ayudas mecánicas como carretillas, carros, etc.
- Seguir las indicaciones que aparezcan en el embalaje, observar bien la carga, prestando especial atención a su forma y tamaño, posible peso, zonas de agarre, posibles puntos peligrosos, etc.

- Si no aparecen indicaciones en el embalaje, observar bien la carga, probar a alzar primero un lado, ya que no siempre el tamaño de la carga ofrece una idea exacta de su peso real.
- Solicitar ayuda de otras personas si el peso de la carga es excesivo o si se deben adoptar posturas incómodas durante el levantamiento y no se puede resolver por medio de la utilización de ayudas mecánicas.
- Antes de mover la carga, pensar en la ruta que se va a seguir y eliminar posibles obstáculos que entorpezcan el paso.
- Usar la vestimenta, el calzado y los equipos adecuados.

Posturas forzadas y prolongadas

Se debe prevenir las posturas de trabajo forzadas que implican posiciones o movimientos extremos de las articulaciones: brazos por encima del nivel de los hombros, alcances por detrás del cuerpo, inclinación o torsión pronunciada de espalda y cuello, hombros desalineados, etc. Especialmente si se están moviendo o sosteniendo cargas con fuerzas elevadas.

Están relacionadas con el número de veces y el tiempo que el trabajador desarrolla una fuerza similar durante una tarea. Los movimientos repetitivos se asocian con el riesgo de lesiones en el trabajador. Por ejemplo, si un trabajador alza desde el suelo a una mesa cada minuto un peso de 15 kilos, la posibilidad de sufrir una lesión es mayor que si el alzado del peso se efectúa una vez cada hora, Sin embargo, otros factores, como la postura, también influyen, ya que, si los movimientos repetidos se efectúan con una conducta postural inadecuada, el riesgo de lesión se incrementa.

Así, el riesgo de lesión lumbar como consecuencia de mantener el tronco inclinado durante la actividad laboral se incrementa seis veces cuando los movimientos de flexión se acompañan de torsión del tronco, y el mayor factor de riesgo de lesión lumbar lo constituye el movimiento de torsión realizado más de 20 veces al día y con un peso superior a 15 kg. Aumentando el riesgo de lumbalgia crónica cuando se asocia con otras patologías vertebrales, como osteoporosis o procesos reumáticos.

Confort

Termino francés aceptado por el diccionario de la Real Academia Española (RAE) Que procede del inglés confort. Se trata de aquello que brinda comodidad y genera bienestar al usuario.

Hablar entonces de confort significa eliminar las posibles molestias e incomodidades generadas por distintos agentes que intervienen en el equilibrio de la persona. La sensación de molestia acústica es algo subjetivo y por lo tanto variable.

Existen personas que son más sensibles que otras y por lo mismo hay actividades que requieren de distintos niveles para estar dentro de los límites del confort.

El ambiente del trabajo debe mantener una relación directa con el individuo y conseguir que los factores ambientales estén dentro de los límites de confort, con el fin de conseguir un grado de bienestar y satisfacción.

Entre los factores ambientales de estudio también se encuentran la iluminación, el ruido y la temperatura.

MÉTODOS DE ANÁLISIS ERGONÓMICOS

Cuando se realiza una evaluación general de riesgos de un puesto de trabajo, no hay dudas en la respuesta, se evalúan los riesgos laborales de las condiciones de trabajo del conjunto de tareas a lo largo de la jornada laboral que realizan los trabajadores en su puesto de trabajo.

Es obligación de las empresas identificar la existencia de peligros derivados de la presencia de elevados riesgos ergonómicos en sus puestos de trabajo, en este sentido las legislaciones de nuestro país son más o menos exigentes.

En general, existen dos niveles de análisis: el análisis de las condiciones de trabajo para la identificación de riesgos (nivel básico) y la evaluación de los riesgos ergonómicos en caso de ser detectados (nivel avanzado)

El nivel avanzado de análisis se evalúa la amplitud de los factores de riesgo detectados. Para estudiar el nivel de riesgo asociado a un determinado factor de riesgo existen diversos métodos, que tratan de facilitar la tarea del evaluador. Cada factor de riesgo puede estar presente en un puesto en diferentes niveles.

Si la repetitividad de movimientos, es un factor de riesgo para la aparición de trastornos musculoesqueléticos (TME) en la zona cuello – hombros presenta un nivel suficiente en el puesto evaluado como para considerar necesaria una actuación ergonómica.

2.2.3. DESEMPEÑO LABORAL:

Definiciones

Se define el desempeño según **García, en el 2001**, como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (19)

El desempeño profesional está ligado a las características de cada persona, entre ellas se puede mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño profesional el resultado de la interacción entre todas estas variables.

El desempeño profesional es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas más comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad, Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Profesional está referido a la manera en que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Palaci, en el 2005, plantea que: El desempeño Laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un periodo de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.(20)

El desempeño Laboral según **Robbins, en 2004**, complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de las metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.(20)

D' Vicente en 1997, citado por Bohórquez 2004, define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se puedan deducir.(21)

Stoner en 1994, define “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. (22)

Chiavenato, en 2002, expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por la cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. (23) El desempeño define el

rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Druker en 2002, al analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros. (22)

Elementos del desempeño laboral

Davis y newtrons en 2000, conceptualiza las siguientes:

- Capacidades
- Adaptabilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en equipo
- Estándares de trabajo
- Desarrollo de talentos
- Potencia el diseño del trabajo
- Maximizar el desempeño

Chiavenato en 2000, expone que el desempeño de las personas se avalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación; Factores Actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de realización. Factores operativos: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo y liderazgo. (22)

Benavides en 2002, al definir el desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorara su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamiento y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: genéricas, competencias laborales y competencias básicas”. (23)

Robbins en 2004, afirma que la otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y

competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas. Este mismo autor cita a Katz, quien identifica tres habilidades administrativas esenciales: técnicas, humanas y conceptuales.(24)

Stoner en 1994, sobre la base de su definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas, cita los siguientes elementos: (24)

Desempeño Grupal. Es un conjunto de personas que se comunican con frecuencia durante cierto tiempo. Los grupos pueden ser analizados en términos de desempeño de la misma forma que la organización a la que pertenecen: Éste será igualmente el resultado de la combinación de una serie de componentes: Los productos de la empresa, los procesos y sistemas de trabajo, la forma en la que se ejerce el liderazgo, la calidad y cantidad de tecnología puesta al servicio del grupo de empleados que se analiza, entre otros elementos permitirán un mayor o menor aprovechamiento del talento de los miembros del equipo.

Desempeño Individual. El desempeño individual, no sólo es el más importante porque garantiza los demás, sino el más complejo,

puesto que intervienen elementos individuales, diferentes de persona a persona. Las personas han sido vistas desde diferentes perspectivas en especial los conceptos relativos a la manera que actúan o se desempeñan dentro de las organizaciones.

Factores que influyen en el desempeño laboral

a) Satisfacción del trabajo:

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom, en 1991, plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales” (25). La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivo de intenciones del comportamiento estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

b) Autoestima

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidad del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser contaminante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso.

c) Trabajo en equipo

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios o a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

El desempeño de las labores, por su naturaleza dan lugar al surgimiento de interacciones, dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, equipo de trabajo la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros.

d) Capacitación

La capacitación del trabajador, que de acuerdo a Drovett en 1992, menciona que “es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible”. (25)

Según Nash, en 1989, “Los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80,0% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos”. (26) El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente porque casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

Según Chiavenato define el desempeño como los comportamientos observados en los empleados, que son relevantes, el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones que se utilizó en el trabajo de investigación se fundamentan en Salgado y Cabal

Desempeño en el desarrollo de tareas: “El desempeño de las actividades pertenecientes a su área de trabajo se hará activamente y concluyendo la jornada y el horario fijado”. (26) Es decir, el trabajador demuestra sus habilidades, y competencias cuando se le asigna sus tareas y en el desempeño de las mismas.

Desempeño contextual: Se refiere que tienen que respetar las normas de fidelidad y buena fe con la gestión en lo que brindan servicios, y con sus compañeros, con sus jefes, subordinados y con los ciudadanos, exhibiéndose colaboradores para alcanzar las metas que son propuestas como institución. Los trabajadores tienen que cumplir las normas, los reglamentos de las organizaciones, asimismo se expresa la ética del trabajador ya sea en el entorno laboral o fuera de esta.

Desempeño organizacional: señala que el trabajador tiene que mantener su productividad laboral y dejarla ver, igual como mantener la calidad de trabajo que se realiza. Considera en esta dimensión el correcto uso del tiempo y el trabajo en si sea desempeñado de manera eficiente. (26)

Características del Desempeño Laboral

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo: (27)

- Adaptabilidad, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades

de (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.

- Iniciativa, se refiere a la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos.

A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

- Conocimientos, se refiere al nivel alcanzado d conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

- Trabajo en Equipo, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

- Estándares de Trabajo, se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.

- Desarrollo de Talentos, se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.
- Potencia el Diseño de Trabajo, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.
- Maximiza el Desempeño, se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

Evaluación del Desempeño Laboral

La evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continúa realizada por parte de los jefes inmediatos, se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos. (27)

Objetivos

En forma específica los objetivos de la evaluación de los colaboradores sirven para:

- El mejoramiento del Desempeño Laboral
- Reajustar las remuneraciones
- Ubicar a los colaboradores en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas
- La rotación y promoción de colaboradores
- Detectar necesidades de capacitación de los colaboradores

Importancia

- Es importante para el desarrollo administrativo, conociendo puntos débiles y fuertes del personal, conocer la calidad de cada uno de los colaboradores, requeridas para un programa de selección, desarrollo administrativo, definición de funciones y establecimiento de base racional y equitativa para recompensar el desempeño.
- Esta técnica igualmente es importante porque permite determinar y comunicar a los colaboradores la forma en que están desempeñando su trabajo y en principio, a elaborar planes de mejora.

- Otro uso importante de las evaluaciones al colaborador, es el fenómeno de la mejora de resultados. En este aspecto, se utilizan para comunicar a los colaboradores como están desempeñando sus puestos o cargos y, proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades, o conocimientos.

En que consiste la evaluación del desempeño

No estamos interesados en el desempeño general, sino en el desempeño del cargo, en el comportamiento de rol del ocupante del cargo. El desempeño del cargo es situacional en extremo, varía de persona a persona y depende de innumerables factores condicionantes que influyen poderosamente.

El valor de las recompensas y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo determinan el volumen de esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar: una perfecta relación de costo-beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. De este modo, el desempeño del cargo está en función de todas estas variables que lo condicionan con fuerza.

La evaluación del desempeño sirve para:

- El mejoramiento del desempeño laboral
- Reajustar las remuneraciones
- Ubicar a las personas en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas
- La rotación y promoción.
- Detectar necesidades de capacitación de los empleados.

En cuanto a las repercusiones se puede decir, que en la actualidad, la mayoría de las organizaciones aplican un conjunto de técnicas de evaluación del desempeño basadas en criterios y procedimientos aislados, usualmente ajenos a las características propias del quehacer y objetivos organizacionales o no actualizados, los que por su mismo carácter extrínseco a las necesidades situacionales de la empresa, no se encuentran ligadas directamente a indicadores de desarrollo organizacional claros, ni por lo tanto, a estrategias confiables al desarrollo del personal, tampoco de acuerdo a los criterios organizacionales estratégicos que son los que se encargan de definir el perfil del comportamiento de los trabajadores

Se puede evidenciar en el permanente cambio que se plantea en las empresas actuales respecto de estas técnicas y procedimientos, incluso en procedimientos de gestión organizacional, en donde se

destaca la necesidad de contar con un sistema de calificación del personal, pero no se definen las técnicas adecuadas óptimas para llevarlo a cabo.

Responsabilidad en la Evaluación de Colaboradores

- **El Gerente:** es la mayor parte de las organizaciones, el gerente es el responsable del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. Así quien evalúa el desempeño del personal es el propio gerente o supervisor, con la asesoría de los órganos de gestión de recursos humanos, que establece los medios y los criterios para tal evaluación.
- **El colaborador:** algunas organizaciones más democráticas permiten que al mismo individuo responda por su desempeño y realice su auto evaluación. En estas organizaciones cada colaborador autoevalúa su desempeño, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta parámetros establecidos por el gerente o la organización.
- **El Equipo de trabajo:** El equipo de trabajo del área administrativa también puede evaluar el desempeño de cada uno de sus miembros y programar con cada uno de ellos las

medidas necesarias para mejorarlo cada vez más. En este caso, el equipo responde por la evaluación del desempeño de sus miembros y define sus objetivos y metas.

- **El Área de Gestión personal.** Es una alternativa más corriente de la organización, más conservadoras, aunque están dejando de practicarla por su carácter centralista y burocrático en extremo. En este caso, el área de recursos humanos o de personal, responde por la evaluación del desempeño de todos los miembros de la organización.

Cada gerente proporciona la información del desempeño de cada empleado, la cual se procesa e interpreta para enviar informes o programas de pasos coordinados por el órgano de gestión de recursos humanos. Como todo proceso centralista, exigen normas y reglas burocráticas que coactan la libertad y la flexibilidad de las personas involucradas en el sistema.

SALA DE OPERACIONES:

Es el conjunto o área de ambientes, proporciona al equipo quirúrgico las facilidades necesarias para efectuar procedimientos quirúrgicos

de manera eficaz, eficiente y en condiciones de máxima seguridad con respecto a contaminaciones. (28)

Tiene como objetivo garantizar un espacio que proporcione el mayor índice de seguridad, confort y eficiencia, que faciliten las actividades del personal médico y el equipo de salud, que reduzcan los riesgos innecesarios y que ofrezca al paciente un servicio eficiente y de alta calidad.

TEORÍA DEL AUTOCUIDADO DE DOROTEA OREM

El estudio de investigación se basa en la Teoría del Autocuidado de Dorotea Orem, en donde ella explicó que el autocuidado es como una necesidad humana, también define enfermería como un servicio humano e indica que el aspecto especial de la enfermería es una necesidad personal de proporcionar actividades de autocuidado de forma continua para el mantenimiento de la vida y la salud o para la recuperación tras la enfermedad o lesión (29).

Dorotea Orem define el concepto de autocuidado como “la conducta aprendida por el individuo dirigido hacia sí mismo y el entorno para regular los factores que afectan su desarrollo en beneficio de la vida, salud y bienestar”. Los seres humanos por lo general tienen habilidades intelectuales y prácticas que desarrollan a través de su

vida para satisfacer sus necesidades de salud, tienen habilidades para encontrar e internalizar las informaciones necesarias por sí mismas y cuando no es así buscan ayuda en la familia o en los profesionales de la salud (29).

En la perspectiva de Orem, la realización del autocuidado del profesional de enfermería de Unidades críticas, requiere la acción deliberada, intencionada y calculada que está condicionada por el conocimiento y repertorio de habilidades que ejercen en su práctica de autocuidado, y se basa en la premisa de que los enfermeros saben cuándo necesitan ayuda y, por lo tanto, son conscientes de las acciones específicas que necesitan realizar. Sin embargo, pueden escoger entre distintas opciones en sus conductas de autocuidado

La teoría del autocuidado expresa la práctica de actividades que los individuos realizan por sí y para sí mismos, para mantener la vida, la salud y el bienestar. Por tanto, es necesario dar respuesta a una serie de requisitos de autocuidado que pueden ser universales (satisfacen necesidades de agua, aire, alimentos, eliminación/excreción, actividad y reposo, soledad e interacción social, prevención de peligros y promoción del funcionamiento y

desarrollo humano); requisitos de desarrollo (garantizan el crecimiento y desarrollo normal, desde la concepción hasta la senectud y el enfrentar situaciones que pueden afectarlo); y los requisitos ante alteraciones o desvíos en el estado de salud que llevan a la persona a buscar asistencia médica segura(29).

De lo antes señalado se puede deducir que el autocuidado, se relaciona con la capacidad del enfermero de tomar decisiones responsables de cuidado hacia sí mismo, el cual debe ser promovido a nivel individual y como equipo de salud para la prevención de accidentes. Es así como se desarrollan prácticas de autocuidado con respecto que contribuyen a la salud y el bienestar. Todas estas actividades son medidas por la voluntad, son actos deliberados y racionales que se realizan muchas veces sin darse cuenta, se han transformado en parte de la rutina de vida.

En este sentido, la demanda de autocuidado según Orem, se define como la cantidad y el tipo de acciones o actividades que la persona debería realizar para alcanzar los requisitos de autocuidado. Si la demanda es superior a la capacidad de la persona surge el déficit de autocuidado. Por lo tanto, Orem refuerza la participación activa de las enfermeras en el cuidado de su salud, En este sentido, la

demanda de autocuidado según Orem, se define como la cantidad y el tipo de acciones o actividades que la persona debería como responsables de decisiones que condicionan su práctica, coincidiendo de lleno con la finalidad de la promoción de la salud, por lo que hace necesaria la individualización de los cuidados y la implicación de los usuarios en el propio plan de cuidados, y otorga protagonismo al sistema de preferencias del profesional de enfermería. De allí que la enfermera como cuidadora debe hacer suyos estos conceptos y actuar en su propio autocuidado. (29)

2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS

- **Desempeño laboral:**

Según Chiavenato, el desempeño laboral es el procedimiento que la organización realiza para garantizar que los colaboradores trabajan eficazmente, y en consecución con los objetivos trazados por la empresa, tales como los ejercicios donde el trabajo es explicado e inspeccionado, las competencias son acrecentadas y los incentivos son repartidas en las empresas. (28)

- **Riesgo Ergonómico:**

La probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos “factores de riesgo ergonómico. (30)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El nivel de conocimiento que se propone alcanzar: Es Correlacional, ya que se pretendió estudiar la relación que existe entre las dos variables como es: Riesgo ergonómico y desempeño laboral.

Tiempo de estudio de medición de las variables: Transversal, ya que la recolección de los datos se hizo en un solo momento, es decir es como tomar una fotografía del fenómeno estudiado.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población total 59 personas que trabajan en sala de operaciones de los 02 hospitales del Ministerio de Salud. El servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Moquegua cuenta con 32 personas que laboran en Sala de Operaciones. El servicio de Centro Quirúrgico cuenta con 27 personas que laboran en la sala de operaciones del Hospital Ilo.

Muestra

Se tomó al 100,0% de nuestra población, es decir fue una muestra de tipo censal, ya que se trabajó con todo el personal que labora en el servicio de Centro Quirúrgico. El tipo de muestreo fue no probabilístico, ya que para la selección de la muestra no se sometió a probabilidad, sino fue de conveniencia del investigador.

Criterios de inclusión

- El personal profesional y técnico que labora en Sala de Operaciones del Hospital Ilo II-I.
- Personal de Sala de operaciones que firmen su consentimiento informado.
- Personal profesional y técnico contratado por cualquier modalidad.

Criterios de exclusión

- Personal profesional y técnico que labora en otros servicios del Hospital Ilo II-I.
- Personal de Sala de Operaciones que no den su consentimiento de participar en la investigación.

- Personal profesional que se encuentre realizando el internado, ad honoren.
- Personal técnico de Institutos que se encuentre realizando práctica profesional.

3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario.

Se utilizó un cuestionario diseñado para determinar el riesgo ergonómico en el personal de enfermería, el instrumento utilizado fue de la autora Marisabel Mittma Araujo, de la Universidad Privada San Juan Bautista de la investigación que titula: Los riesgos ergonómicos del personal de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Good Hope, del año 2016; fue modificado por la investigadora Lc. Jaila S., consta de 20 ítems y de 2 dimensiones como es Posturas y movimiento repetitivo y manipulación de carga. Su escala de valoración es la siguiente: (Anexo N°01)

Escala de Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Puntaje General

RIESGO ERGONÓMICO	PUNTUACIÓN
Presente	61 - 100
Ausente	20 - 60

Según Dimensiones

Dimensión posturas y movimientos repetitivos

RIESGO ERGONÓMICO	PUNTUACIÓN
Presente	28- 45
Ausente	9- 27

Dimensión manipulación de carga

RIESGO ERGONÓMICO	PUNTUACIÓN
Presente	34- 55
Ausente	11- 33

Para la valoración del desempeño laboral, se utilizó un cuestionario de Selena Lourdes Huarac López, de la Universidad Cesar Vallejo, de la investigación que lleva por título: Riesgo psicosocial y desempeño laboral en la Red de Salud San Juan de Lurigancho, 2016, el cual consta de 25 ítems, y de 03 dimensiones como son: Desempeño en desarrollo de la tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.

El cual de valoró como:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Desempeño Laboral General

- Deficiente: 25-58 puntos.
- Regular: 59-91 puntos.
- Eficiente: 92-125 puntos.

Dimensiones de Desempeño Laboral

Dimensión: Desempeño en desarrollo de la tarea

- Deficiente: 8-18 puntos.
- Regular: 19-29 puntos.
- Eficiente: 30-40 puntos.

Dimensión: Desempeño Contextual

- Deficiente: 8-18 puntos.
- Regular: 19-29 puntos.
- Eficiente: 30-40 puntos.

Dimensión: Desempeño Organizacional

- Deficiente: 9-21 puntos.
- Regular: 22-33 puntos.
- Eficiente: 34-45 puntos.

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La aplicación del cuestionario se realizó de forma individual al personal de sala de operaciones de los 02 hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua.

El procedimiento que se siguió fue:

- Se solicitó el permiso de la Dirección del Hospital, para la ejecución de la investigación.
- Se solicitó el permiso correspondiente del Medico Jefe de Centro Quirúrgico.
- Se solicitó el consentimiento informado de los sujetos que son objeto de estudio.
- Se aplicó los cuestionarios en el tiempo, donde no interfiera con la labor, será en el momento libre. El tiempo de aplicación fue de 20 minutos aproximadamente, las respuestas serán marcadas de manera personal y directa.
- Se verificó el correcto llenado de los datos.

VALIDEZ

- Para la validación del instrumento se sometió a juicio de expertos, participando 05 Licenciadas Especialistas, teniendo como resultado DPP: 1,13 cayendo en la zona “A”, lo cual significa una adecuación total del instrumento y que puede ser aplicado en la recolección de información de este estudio. (Anexo N°02).

CONFIABILIDAD

- Para evaluar este aspecto se realizó una prueba piloto en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, consistente en 10 personas que trabajan en Centro Quirúrgico (Enferma, Técnico y/o Médico) a quienes se les aplicó las encuestas. (Anexo N°03)
Como resultado obtenido:

VARIABLE 1: Riesgo Ergonómico.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	20

VARIABLE 2: Desempeño Laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	25

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Este método nos llevó la respectiva tabulación de una base de datos en el software SPSS, versión 24, que es un paquete estadístico que permitió analizar los datos con estadística descriptiva e inferencial.

En estadística descriptiva, se utilizó tablas de frecuencias, medidas de tendencia central, gráficos. En estadística inferencial se utilizó el estadístico no paramétrico de Chi cuadrado, el cual permitió determinar la influencia de las variables riesgo ergonómico y desempeño laboral.

Se realizó el respectivo análisis exhaustivo e interpretación de toda la información obtenida de la investigación. Se realizó también la presentación en tablas de una y doble entrada, con su respectivo gráfico e interpretación, asimismo se realizó la discusión, las conclusiones y recomendaciones que amerite la investigación.

3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se tuvo en cuenta la opinión del comité de investigación del Hospital Ilo, para la aprobación de la ejecución de la investigación y algunas

recomendaciones que pueda hacer. Se realizó el uso del consentimiento informado, (Anexo N° 04) ya que el sujeto que participa en la investigación, será informado oportunamente sobre los objetivos, los beneficios que traerá el desarrollo del mismo, asimismo será de carácter anónimo, ya que se protegerá la identidad de los participantes y la de sus datos.

Se fundamentó en los principios de autonomía, de justicia, de beneficencia y de no maleficencia.

Autonomía, ya que se mostró en todo momento y en cada etapa del proceso de la investigación que el personal que participa, gozará de entera libertad para tomar la decisión, de tal manera que no se sienta coaccionado por el investigador.

Justicia, ya que el personal que participará en el trabajo, gozará de un trato igualitario y de iguales oportunidades, no se hará la diferenciación.

Beneficencia, ya que se salvaguardará la integridad de la persona y de tal manera que en ningún momento se verá en riesgo o estado de compromiso en contra de su salud.

No Maleficencia, ya que se respetará los resultados de los datos, y los datos no sufrirán alteraciones o modificaciones, se respetará la integridad de los datos.

CAPÍTULO IV

DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados de la investigación y la hipótesis en tablas y gráficos estadísticos, teniendo en cuenta los objetivos específicos e hipótesis de la investigación.

TABLA N° 01

CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018

HOSPITAL	Frecuencia	Porcentaje (%)
HOSPITAL ILO	27	45,8
HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA	32	54,2
Total	59	100,0
CARGO	Frecuencia	Porcentaje (%)
Técnico	18	30,5
Licenciada	18	30,5
Médico Especialista	23	39,0
Total	59	100,0
SEXO	Frecuencia	Porcentaje (%)
Femenino	37	62,7
Masculino	22	37,3
Total	59	100,0
EDAD	Frecuencia	Porcentaje (%)
De 30 a 40 años	23	39,0
De 41 a 50 años	17	28,8
De 51 a más años	19	32,2
Total	59	100,0

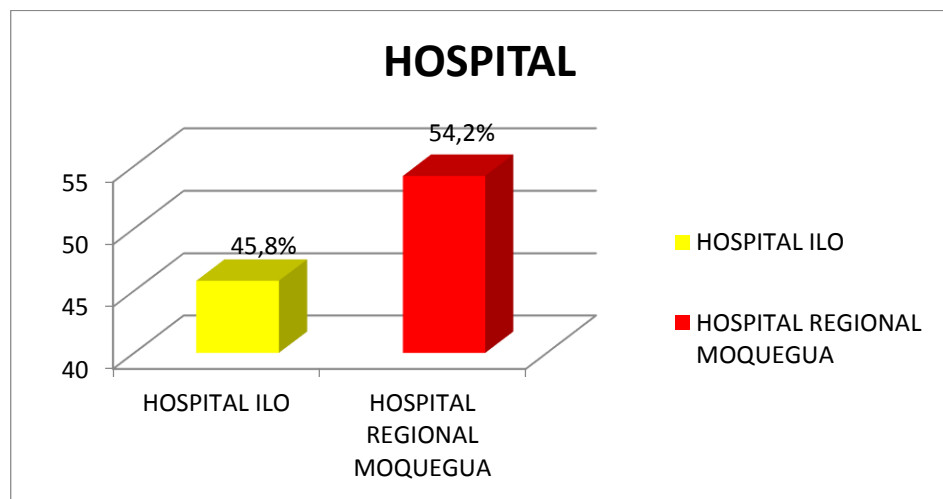
Fuente: Encuesta elaborada por la investigadoras Jaila S. y aplicado al personal que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, Año 2018

DESCRIPCIÓN

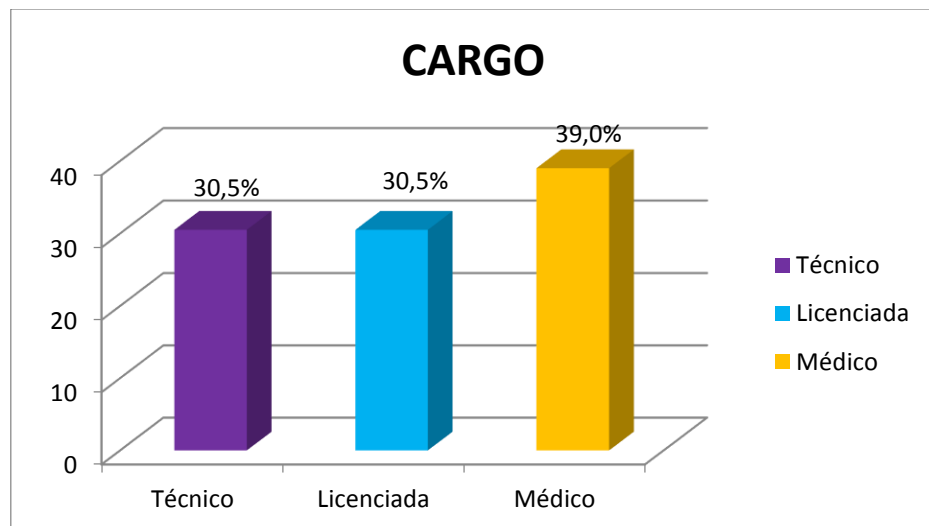
En la presente tabla, observamos, las características del personal de salud que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde el 54,2% el personal encuestado son del Hospital Regional de Moquegua y el 45,8% son del Hospital Ilo, además el 39,0% son médicos especialistas y el 30,5% son Técnicos y Licenciadas, el sexo que prevalece es el Femenino con un 62,7% seguido del sexo masculino con un 37,3%, la edad promedio es de 30 a 40 años con un 39,0%, seguido de la edad de 51 a más años con un 32,2% y la edad de 41 a 50 años con un 28,8%

GRÁFICO N° 01

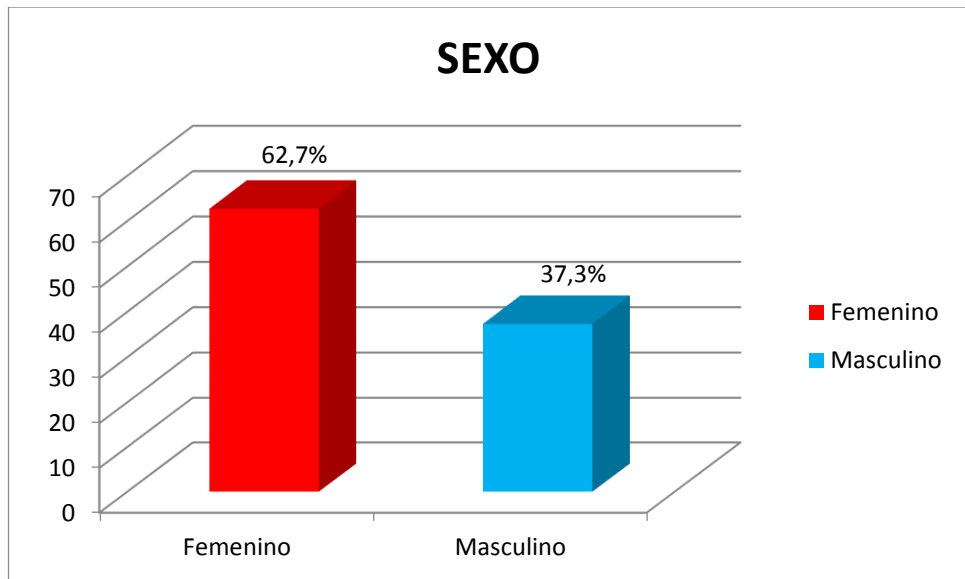
CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018



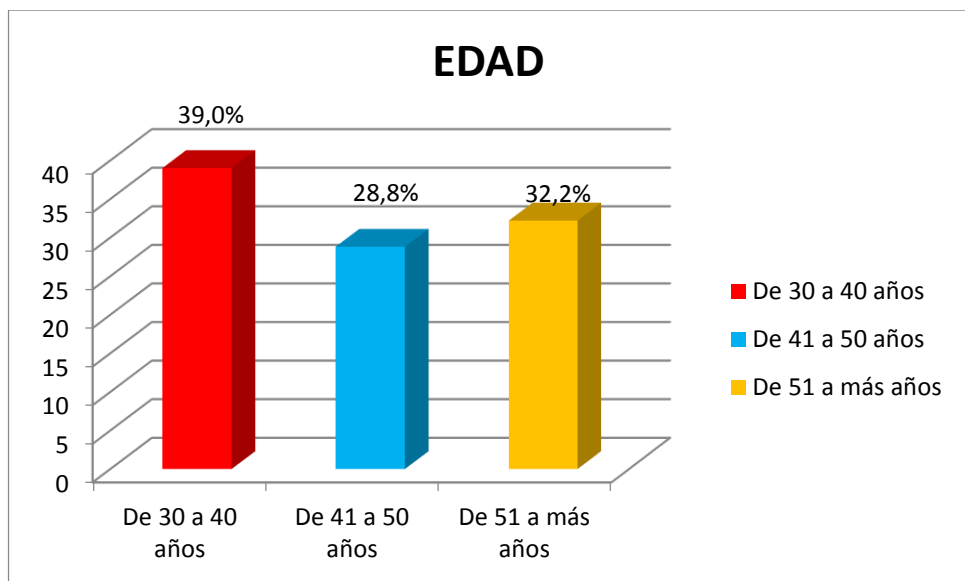
Fuente: Tabla N° 01



Fuente: Tabla N° 01



Fuente: Tabla N° 01



Fuente: Tabla N°01

TABLA N° 02

**DIMENSIONES DEL RIESGO ERGONÓMICO DEL PERSONAL QUE
LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL
MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018**

DIMENSIÓN POSTURAS Y MOVIMIENTOS REPETITIVOS	Frecuencia	Porcentaje (%)
AUSENTE	15	25,4
PRESENTE	44	74,6
Total	59	100,0

DIMENSIÓN MANIPULACIÓN DE CARGA	Frecuencia	Porcentaje (%)
AUSENTE	44	74,6
PRESENTE	15	25,4
Total	59	100,0

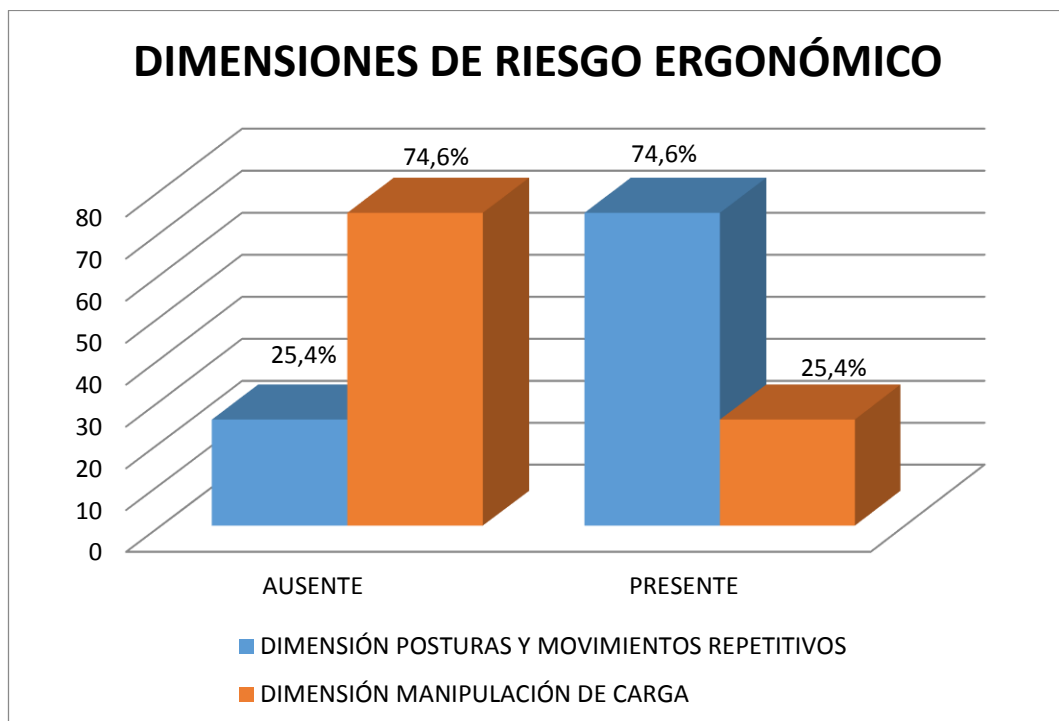
Fuente: Encuesta elaborada por Mittma M., modificada por la investigadoras Lic. Jaila S. y aplicado al personal que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, Año 2018

DESCRIPCIÓN

En la presente tabla, observamos, las dimensiones del Riesgo Ergonómico del personal de salud que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde en la dimensión posturas y movimientos repetitivos el 74,6% están presentes, y en la dimensión manipulación de carga el 25,4% están presentes

GRÁFICO N° 02

**DIMENSIONES DEL RIESGO ERGONÓMICO DEL PERSONAL QUE
LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL
MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018**



Fuente: Tabla N° 02

TABLA N° 03

**RIESGO ERGONÓMICO GENERAL DEL PERSONAL QUE LABORA
EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL
MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA,
AÑO 2018**

RIESGO ERGONÓMICO	Frecuencia	Porcentaje (%)
AUSENTE	32	54,2
PRESENTE	27	45,8
Total	59	100,0

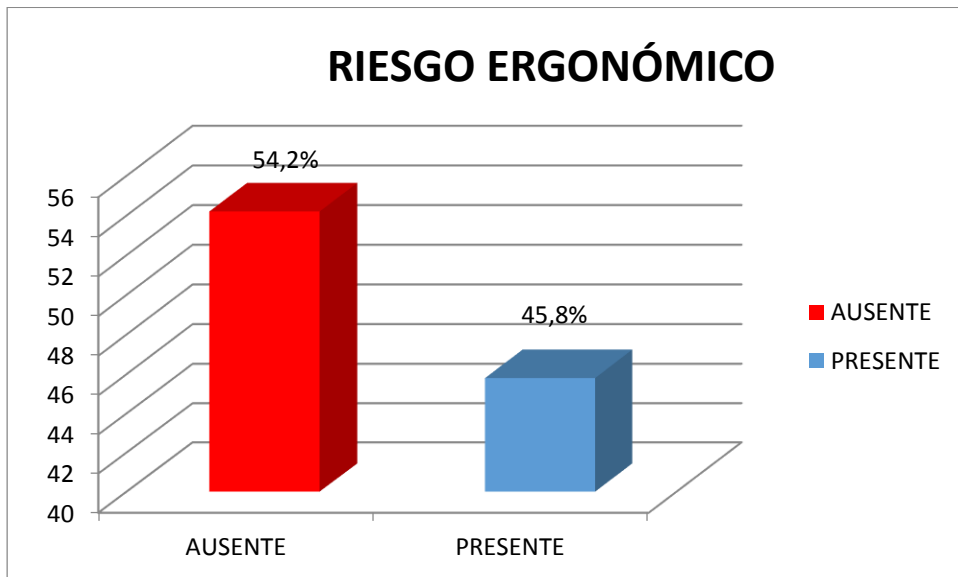
Fuente: Encuesta elaborada por Mittma M., modificada por la investigadoras Lic. Jailla S. y aplicado al personal que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, Año 2018

DESCRIPCIÓN

En la presente tabla, observamos, el Riesgo Ergonómico del personal de salud que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde en el Riesgo ergonómico General es ausente con un 54,2% y presente con un 45,8%

GRÁFICO N° 03

RIESGO ERGONÓMICO GENERAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018



Fuente: Tabla N° 03

TABLA N° 04

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018

DESEMPEÑO EN DESARROLLO DE LA TAREA	Frecuencia	Porcentaje (%)
DEFICIENTE	1	1,7
REGULAR	4	6,8
EFICIENTE	54	91,5
Total	59	100,0
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Frecuencia	Porcentaje (%)
DEFICIENTE	1	1,7
REGULAR	11	18,6
EFICIENTE	47	79,7
Total	59	100,0
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Frecuencia	Porcentaje (%)
DEFICIENTE	1	1,7
REGULAR	8	13,6
EFICIENTE	50	84,7
Total	59	100,0

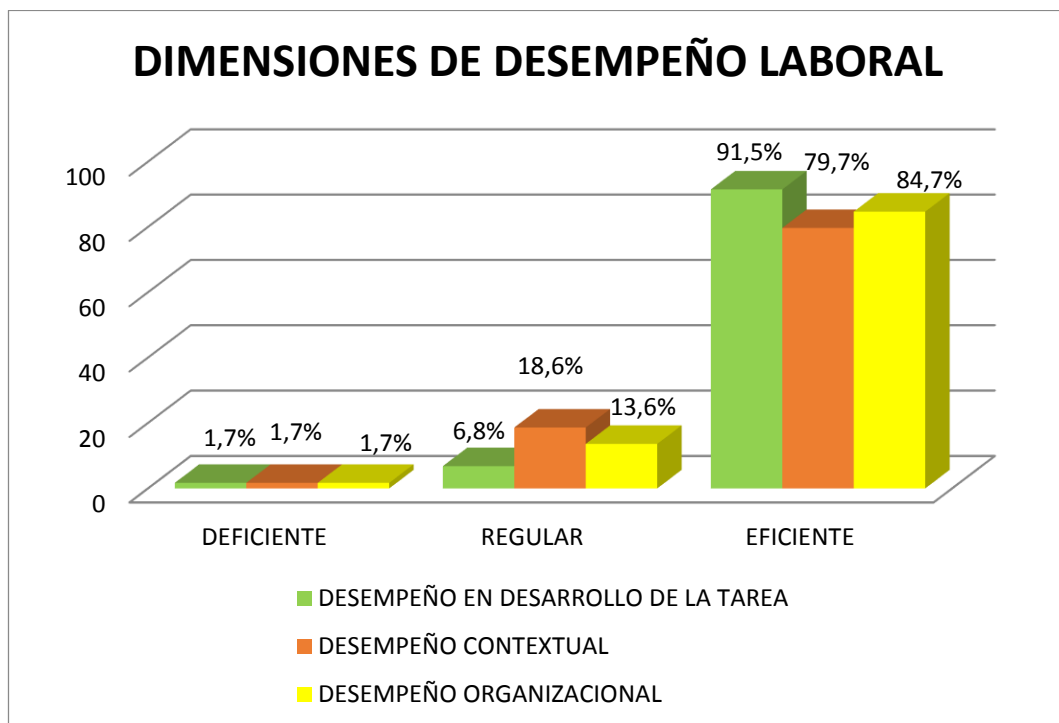
Fuente: Encuesta elaborada por Huacac S., modificada por la investigadoras Lic. Jaila S. y aplicado al personal que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, Año 2018

DESCRIPCIÓN

En la presente tabla, observamos, las dimensiones del Desempeño Laboral del personal de salud que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde la Dimensión Desempeño en desarrollo de la tarea el 91,5% es eficiente, la Dimensión Desempeño contextual el 79,7% es eficiente y la Dimensión Desempeño organizacional el 84,7% es eficiente

GRÁFICO N° 04

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018



Fuente: Tabla N 04

TABLA N° 05

**DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE
OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD
EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018**

DESEMPEÑO LABORAL	Frecuencia	Porcentaje (%)
DEFICIENTE	1	1,7
REGULAR	3	5,1
EFICIENTE	55	93,2
Total	59	100,0

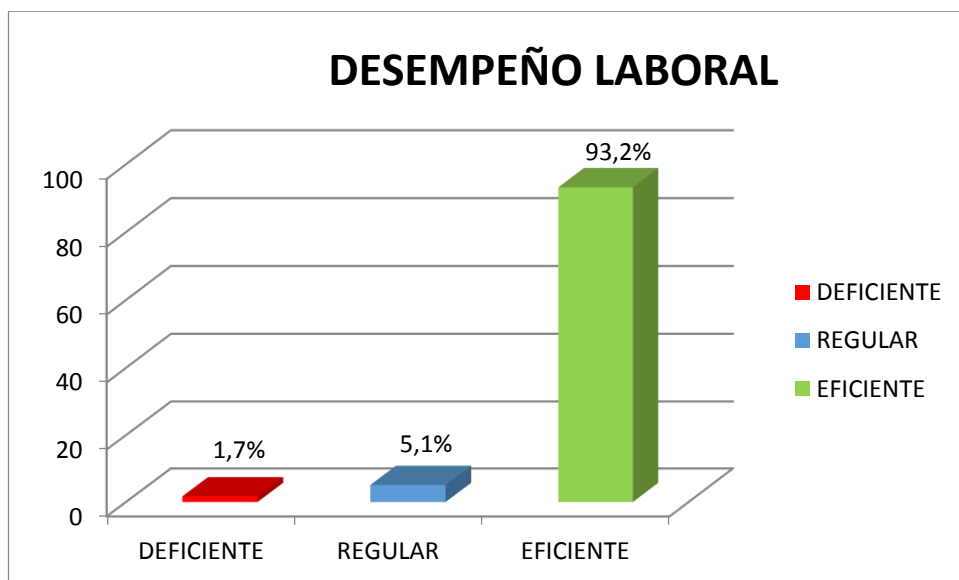
Fuente: Encuesta elaborada por Huacac S., modificada por la investigadoras Lic. Jaila S. y aplicado al personal que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, Año 2018

DESCRIPCIÓN

En la presente tabla, observamos el Desempeño Laboral General del personal de salud que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde el 93,2% su desempeño laboral es eficiente, seguido de un desempeño regular 5,1% y desempeño laboral deficiente con un 1,7%

GRÁFICO N° 05

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018



Fuente: Tabla N 05

TABLA N° 06

INFLUENCIA DE DIMENSIÓN POSTURAS Y MOVIMIENTOS REPETITIVOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018

DIMENSIÓN POSTURAS Y MOVIMIENTOS REPETITIVOS	DESEMPEÑO LABORAL								X ² =3,125 gl=2 p=0,210 >α=0,05, No existe relación estadísticamente significativa
	DEFICIENTE		REGULAR		EFICIENTE		Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
AUSENTE	1	1,7	1	1,7	13	22,0	15	25,4	
PRESENTE	0	0,0	2	3,4	42	71,2	44	74,6	
Total	1	1,7	3	5,1	55	93,2	59	100,0	

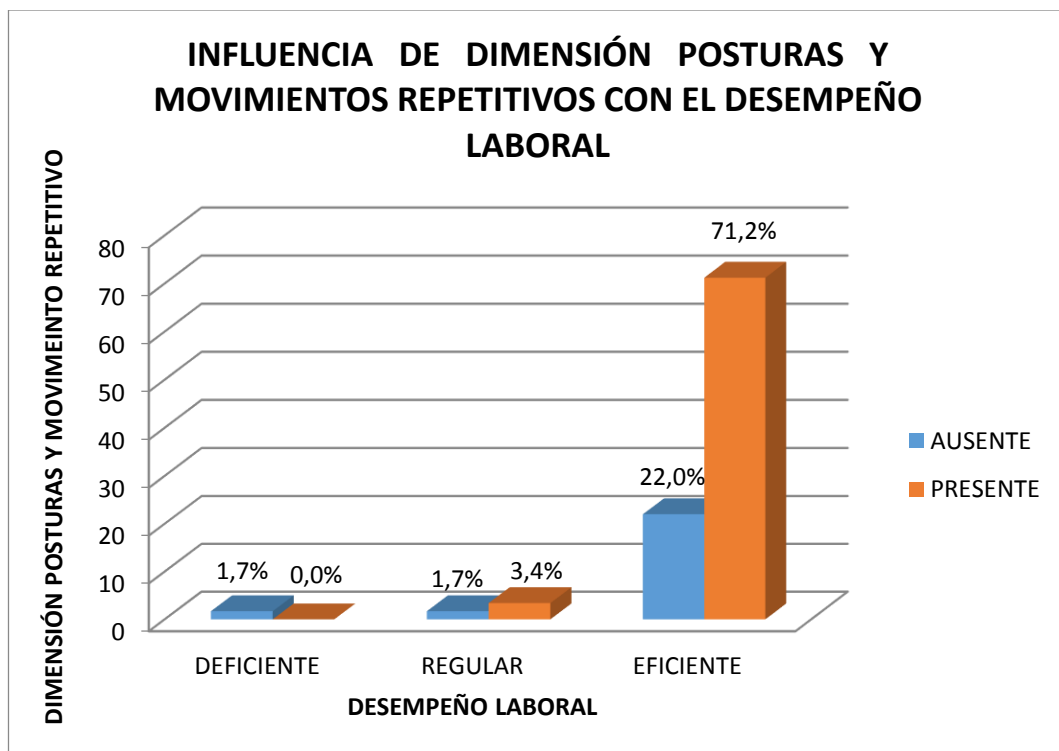
Fuente: Encuesta aplicado al personal que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, Año 2018

DESCRIPCIÓN

En la presente tabla, observamos la Influencia de la Dimensión posturas y movimientos repetitivos con el Desempeño Laboral del personal de salud que labora en sala de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde el 71,2% la dimensión posturas y movimientos repetitivos está presente con un desempeño laboral eficiente

GRÁFICO N° 06

INFLUENCIA DE DIMENSIÓN POSTURAS Y MOVIMIENTOS REPETITIVOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018



Fuente: Tabla N° 06

TABLA N° 07

INFLUENCIA DE DIMENSIÓN MANIPULACIÓN DE CARGA CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018

DIMENSIÓN MANIPULACIÓN N DE CARGA	DEFICIENTE		DESEMPEÑO LABORAL				Total		X ² =0,440 gl=2 p=0,803 >α=0,05, No existe relación estadísticamente significativa
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
AUSENTE	1	1,7	2	3,4	41	69,5	44	74,6	
PRESENTE	0	0	1	1,7	14	23,7	15	25,4	
Total	1	1,7	3	5,1	55	93,2	59	100,0	

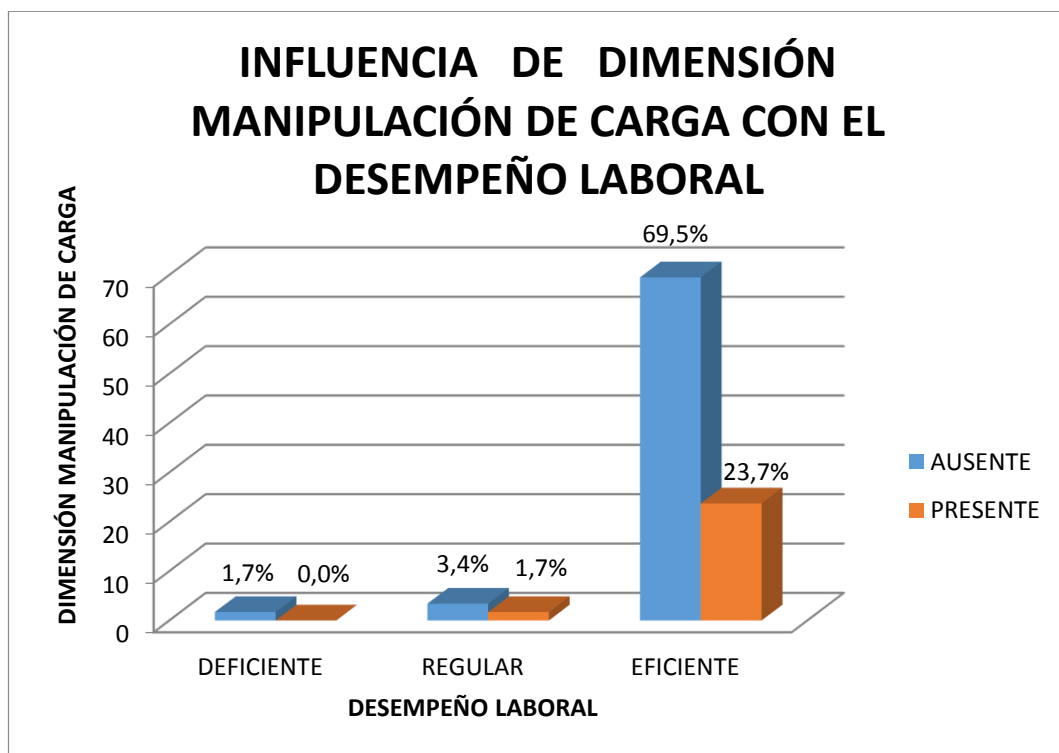
Fuente: Encuesta aplicado al personal que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, Año 2018

DESCRIPCIÓN

En la presente tabla, observamos la Influencia de la Dimensión manipulación de carga con el Desempeño Laboral del personal de salud que labora en sala de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde el 69,5% la dimensión manipulación de carga está ausente y con un desempeño laboral eficiente

GRÁFICO N° 07

INFLUENCIA DE DIMENSIÓN MANIPULACIÓN DE CARGA CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018



Fuente: Tabla N° 07

TABLA N° 08

**INFLUENCIA DE RIESGO ERGONÓMICO CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE
OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL
MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN
MOQUEGUA, AÑO 2018**

RIESGO ERGONÓMICO	DESEMPEÑO LABORAL						Total		X ² =1,081 gl=2 p=0,582 >α=0,05, No existe relación estadísticamente significativa
	DEFICIENTE N°	%	REGULAR N°	%	EFICIENTE N°	%	N°	%	
AUSENTE	1	1,7	2	3,4	29	49,2	32	54,2	
PRESENTE	0	0	1	1,7	26	44,1	27	45,8	
Total	1	1,7	3	5,1	55	93,2	59	100,0	

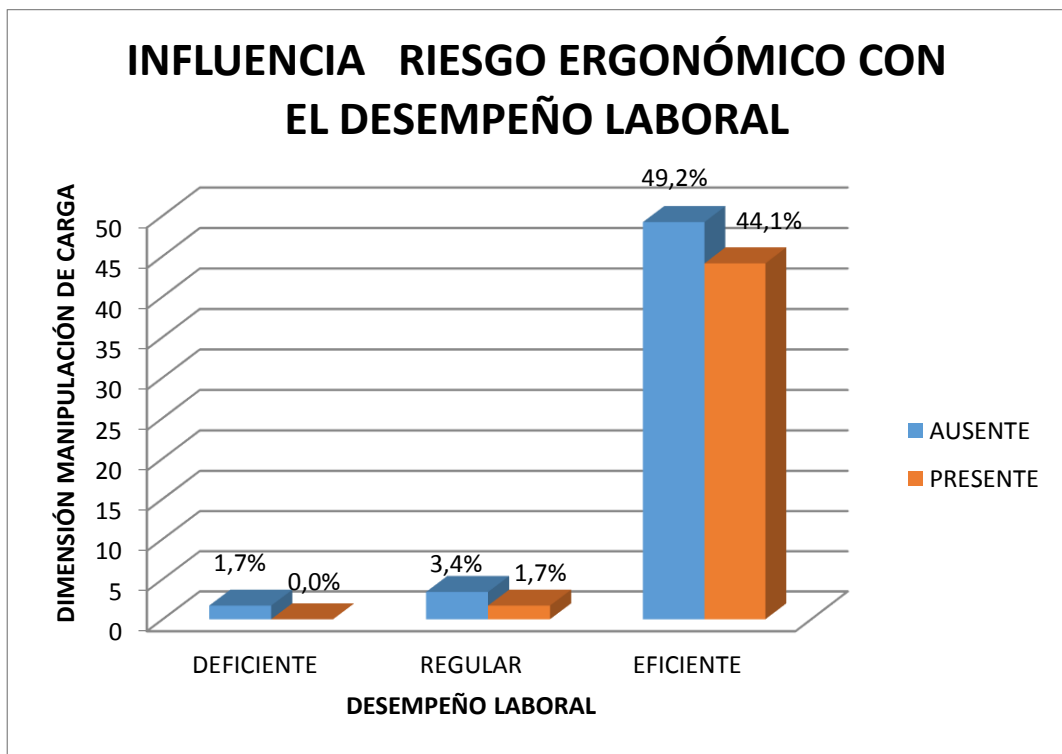
Fuente: Encuesta aplicado al personal que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, Año 2018

DESCRIPCIÓN

En la presente tabla, observamos la Influencia del Riesgo Ergonómico con el Desempeño Laboral del personal de salud que labora en sala de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde el 49,2% tiene el Riesgo Ergonómico ausente y con un desempeño laboral eficiente, no existe relación estadísticamente significativa p=0,582

GRÁFICO N° 08

INFLUENCIA DE RIESGO ERGONÓMICO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018



Fuente: Tabla N° 08

4.2 DISCUSIÓN

En la **Tabla N°01**, observamos, las características del personal de salud que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde el 54,2% el personal encuestado son del Hospital Regional de Moquegua y el 45,8% son del Hospital Ilo, además el 39,0% son médicos especialistas y el 30,5% son Técnicos y Licenciadas, el sexo que prevalece es el Femenino con un 62,7% seguido del sexo masculino con un 37,3%, la edad promedio es de 30 a 40 años con un 39,0%, seguido de la edad de 51 a más años con un 32,2% y la edad de 41 a 50 años con un 28,8%

Estos hallazgos son iguales a la investigación de Briseño E, Herrera R, Enders J. y Fernández A. (9), en su estudio “Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital Ángel C. Padilla de la ciudad de Tucumán-2005”, la edad del personal fue de un valor medio de 42 años y el 77,0% fue de sexo femenino.

Se difiere de la investigación de Bustamante BM. (10), en su tesis sobre “Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vicente Corral Moscoso - 2016” de Cuenca, donde obtiene que el grupo de edad más frecuente, estuvo conformado por la población de 20 a 30 años, el 97,0% eran del sexo femenino

Con las características del personal de salud que labora en el Hospital Regional de Moquegua y Hospital Ilo, podemos ver que la edad y el sexo son fuentes de riesgo ergonómicos ya que se encuentran en la etapa de adulto maduro

En la **Tabla N° 02**, observamos, las dimensiones del Riesgo Ergonómico del personal de salud que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde en la dimensión posturas y movimientos repetitivos el 74,6% están presentes, y en la dimensión manipulación de carga el 74,6% están ausentes

Se difiere de la investigación de Mittma M. (15), en su tesis de “Riesgos ergonómicos en personal enfermería del centro quirúrgico de la clínica Good Hope-2016”, identifica que el riesgo ergonómico del personal de enfermería está presente en 60,0% y 40,0% ausente. Según sus dimensiones: Posturas de trabajo 100,0% presentes; movimiento repetitivo 58,0%; manipulación manual de carga 60,0%.

Se difiere de la investigación de Pantoja R. (26), en su tesis “Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en sala de operaciones del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018”, Para la dimensión 1: Esfuerzo físico sin aplicación de la mecánica corporal; de los 50

enfermeros encuestados, el 56% de la muestra (28 enfermeros) calificaron estar expuestos a un nivel bajo; seguido de un 22% (11 enfermeros) para exposición medio y alto. Para la dimensión 2: Posturas forzadas prolongadas; de los 50 enfermeros encuestados, el 46% de la muestra (23 enfermeros) calificaron estar expuestos a un nivel bajo, seguido de un 32% (16 enfermeros) quienes calificaron estar expuestos a un nivel medio y finalmente, un 22% (11 enfermeros) calificaron estar expuestos a un nivel alto.

En la **Tabla N° 03**, observamos, el Riesgo Ergonómico del personal de salud que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde en el Riesgo Ergonómico General es ausente con un 54,2% y presente con un 45,8%

Se difiere de la investigación de Mango A. Mendocilla E (31), en su tesis de “Factores demográficos y laborales relacionados con el riesgo ergonómico. Personal de enfermería servicio Centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa - 2018”, identifica que el riesgo ergonómico del personal de enfermería que labora en el servicio de centro Quirúrgico es mediano con 75%

De igual manera Villena M, Apolinario R. (12), en su tesis sobre “Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería que labora en el área de UCI del Hospital Universitario de Guayaquil”, el tiempo de exposición a los riesgos ergonómicos es prolongado, el 86,0% de ellos trabajan de pie la mayor parte del tiempo, otras adoptan posturas incómodas en el trabajo diario al levantar a los pacientes encamados, al acomodarlos y proporcionarles los cuidados de enfermería

Según los hallazgos encontrados adoptan posturas incómodas en el trabajo diario al levantar a los pacientes encamados, al acomodarlos y proporcionarles los cuidados de enfermería, por lo que, a veces, deben trabajar en cuclillas o con el cuerpo hacia delante, por este motivo pueden adquirir enfermedades como la lumbalgia.

En la **Tabla N° 04**, observamos, las dimensiones del Desempeño Laboral del personal de salud que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde la Dimensión Desempeño en desarrollo de la tarea el 91,5% es eficiente, la Dimensión Desempeño contextual el 79,7% es eficiente y la Dimensión Desempeño organizacional el 84,7% es eficiente

Se difiere de la investigación de López I. (25), Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 donde los niveles de desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. Se observa que el 8% de las enfermeras perciben que su desempeño laboral es de un nivel “Bajo”, el 42% de un nivel “Medio” y el 50% de nivel “Alto”.

Se difiere de la investigación de Mendoza J (27) Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, donde el 63,7% del profesional de enfermería, manifiestan que la productividad laboral es moderado, el 43,8% del profesional de enfermería manifiestan que la eficacia laboral es moderado, el 62,5% del profesional de enfermería, manifiestan que la eficiencia laboral es moderado

En la **Tabla N° 05**, observamos el Desempeño Laboral General del personal de salud que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde el 93,2% su desempeño laboral es eficiente, seguido de un desempeño regular 5,1% y desempeño laboral deficiente con un 1,7%

Se difiere de la investigación de Mendoza J (27), donde 53,8% del profesional de enfermería en los Centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, manifiestan que el desempeño laboral es moderado.

De igual manera se difiere la investigación de López I. (25) Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018, donde su desempeño laboral es el 50% con un nivel "Alto", el 42% de un nivel medio y el 8% es un nivel bajo

En la **Tabla N° 06**, observamos la Influencia de la Dimensión posturas y movimientos repetitivos con el Desempeño Laboral del personal de salud que labora en sala de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde el 71,2% la dimensión posturas y movimientos repetitivos está presente con un desempeño laboral eficiente

Se difiere de la investigación de Mango A. Mendocilla E (31). se observa que del personal de enfermería 12 se encuentran con nivel medio de factores de riesgo ergonómico, el 75% presentó de más de 3 alteraciones músculo – esqueléticas y 16,7% de 1 a 3 alteraciones músculo – esqueléticas

Según los movimiento repetitivos son un problema frecuente con respecto a que dan origen a los microtraumatismos los cuales son reducidas lesiones que se obtienen al ejecutar tareas que requieren la repetición de movimientos, esta pequeñas lesiones se van aglomerándose de forma gradual sin ninguna manifestación aparente, hasta cuando en un período de tiempo se presentan y se puede presentar desde meses hasta de forma anual y así manifiesta de forma global, siendo disminuido considerablemente las cualidades mecánicas y de funcionalidad de los tejidos afectados

Se puede entender que el personal de enfermería debido al su trabajo y a la demanda de cirugías en sala de operaciones tiende a realiza movimientos repetitivos en el trabajo, ya sea porque las cirugías se pueden repetir en un día de jornada laboral varias veces, un ejemplo de como por factores externo se podría presentar el tipo de riesgo debido a que no haya una buena técnica de calzado de guantes quirúrgicos lo cual puede presionar la articulación de la muñeca y limitar la flexión , rotación y extensión de la mano y causar microtraumatismos que a fututo termina causando lesiones musculo esqueléticas.

En la **Tabla N° 07**, observamos la Influencia de la Dimensión manipulación de carga con el Desempeño Laboral del personal de salud que labora en sala de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua,

donde el 69,5% la dimensión manipulación de carga está ausente y con un desempeño laboral eficiente

Se concuerda con el estudio de Lovera R (20), donde el riesgo ergonómico de acuerdo a sus dimensiones esfuerzo físico fueron un 54% presencia del riesgo ergonómico

De igual manera la investigación de Mittma M. (14), en su tesis de "Riesgos ergonómicos en personal enfermería del centro quirúrgico de la clínica Good Hope, según los indicadores de la dimensión Manipulación manual de carga del 100% (50), se obtuvo en el indicador de frecuencia de movimiento el 62% presencia

De acuerdo a la normativa básica de ergonomía y de procedimientos de evaluación de riesgos disergonómico del Perú define que la manipulación manual de carga es cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos en particular dorso-lumbares para los trabajadores.

En la **Tabla N° 08**, observamos la Influencia del Riesgo Ergonómico con el Desempeño Laboral del personal de salud que labora en sala de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, donde el 49,2% tiene el Riesgo Ergonómico ausente y con un desempeño laboral eficiente, no existe relación estadísticamente significativa $p=0,582$

Se difiere de la investigación de Soto LC. (13), en su tesis sobre “Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de traumatología, Hospital Edgardo Rebagliati Martins, se determinó que en cuanto a la variable riesgo ergonómico, el 50,0% señalan un nivel severo y en cuanto a la satisfacción laboral, el 58,0% señalan un nivel insatisfecho; llegando a la siguiente conclusión: existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de traumatología.

CONCLUSIONES

- El personal de salud que labora en sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, sus características son: personal encuestado del Hospital Regional de Moquegua (54,2%) del Hospital Ilo (45,8%), médicos especialistas (39,0%), Técnicos y Licenciadas (30,5%), el sexo Femenino (62,7%), edad promedio es de 30 a 40 años (39,0%)
- El Desempeño Laboral del personal de salud que labora en Sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, es eficiente (93,2%)
- El Riesgo Ergonómico del personal de salud que labora en Sala de operaciones de los Hospitales del Ministerio de Salud en la Región Moquegua, año 2018 es ausente (54,2%) y presente (45,8%)
- No existe influencia de la Dimensión posturas y movimientos repetitivos con el Desempeño Laboral del personal de salud que labora en sala de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, (71,2%) la dimensión posturas y movimientos repetitivos está presente con un desempeño laboral eficiente

- No existe influencia de la Dimensión manipulación de carga con el Desempeño Laboral del personal de salud que labora en sala de los Hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, (69,5%) la dimensión manipulación de carga está ausente y con un desempeño laboral eficiente
- No existe influencia del Riesgo Ergonómico con el Desempeño Laboral, tiene el Riesgo Ergonómico ausente y con un desempeño laboral eficiente (49,2%), con $p=0,582$

RECOMENDACIONES

- Promover la concientización del personal de enfermería en adoptar posturas correctas en la realización de su trabajo, usar mecanismo de apoyo para el transporte de carga pesada en el servicio de centro quirúrgico.
- Organizar programas de prevención, brindando información general, sesiones educativas, logrando así la concientización en seguridad laboral.
- Promover la realización de estudios similares en otros establecimientos de salud, lo que permitirá realizar inferencia y generalización de los resultados.
- Que se difundan los resultados en el Hospital Regional de Moquegua y Hospital Ilo, a fin de que sirvan como antecedentes para otros trabajos de investigación

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la salud. Protección de la salud de los trabajadores. [Internet] 2017. [Consultado 10 de octubre del 2018] Disponible en: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.
2. Díaz Sol NL, Caguana Rocha EK. Influencia de los factores ambientales y estructurales en los riesgos ergonómicos del personal de enfermería de las salas Santa María y Santa Elena del Hospital Luis Vernaza. [Tesis de Grado] Guayaquil: Universidad católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador; 2014.
3. Iturralde Torres JI. La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda. [Tesis de Grado] Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Ecuador; 2010.
4. Ministerio de Trabajo. Salud ocupacional. Perú: Ministerio de trabajo y promoción del empleo; 2010.
5. Cárdenas L, Velasco C, Fabela M. Desempeño laboral del personal de enfermería: una visión de género. [En línea] s/f. [Consultado 10 de

octubre del 2018] Disponible en:
http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/vol4/desempeno_laboral_del_personal.pdf.

6. Cachay Nascimento SJ, Heredia Arévalo H, Zegarra Papa DV. Factores de riesgos ergonómicos y sintomatologías músculo-esqueléticas en enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Loreto. [Tesis de Grado] Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Perú; 2017.
7. Gallegos HG. El estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería en servicios críticos de Hospitales nivel II-2 Puno y II-1 Juliaca. [Tesis de Grado] Puno. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Perú; 2014.
8. Zambrano S., Quispe A. Factores de riesgos disergonómicos a los que están expuestos los Trabajadores administrativos de la empresa Adecco Consulting – Peru S.A., Arequipa, 2017. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6045/Rlzaars.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9. Briseño E, Herrera R, Enders J. y Fernández A. Estudio de riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Revista de Salud Pública*. 2005. Vol. 9(1). pp. 53-58
10. Bustamante Mora BM. Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vicente Corral Moscoso. [Tesis de Magister] Cuenca: Universidad de Cuenca. Ecuador; 2016.
11. García MR. Diagnóstico de los factores de riesgos ergonómicos que influyen en el desempeño laboral del personal perteneciente a la unidad de auditoría interna del Instituto Autónomo de infraestructura del estado Yaracuy. [Tesis de Magister] Yaracuy: Universidad de Carabobo. Venezuela; 2015.
12. Villena Pazos M, Apolinario Méndez R. Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería que labora en el área de UCI del Hospital Universitario. [Tesis de Grado] Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Ecuador; 2014.
13. Moya P, Vinuesa J. Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería que labora en los servicios de medicina interna, emergencia, cirugía /traumatología y quirófano en el Hospital San Luis de Otavalo. [Tesis de Grado] Ibarra: Universidad Técnica del Norte. Ecuador; 2013.

14. Soto LC. Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de traumatología, Hospital Edgardo Rebagliati Martins. Universidad Cesar vallejo. Lima. Perú. 2017.
15. Mittma Araujo M. Riesgos ergonómicos en personal enfermería del centro quirúrgico de la clínica Good Hope. [Tesis de Grado] Lima: Universidad Privada San Juan Bautista. Perú; 2016.
16. Ccuro A. Montenegro M. Factores de riesgos ergonómicos a los que están expuestos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo, Arequipa – 2018. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6264/Rlccsuag.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Condori L. Intervención de enfermería en la prevención de riesgos laborales en trabajadores Municipales de Limpieza, Juliaca – 2014. Disponible en:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1904/Condori_Ayamamani_Lucia_Yaneth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Guizado M. Zamora K. Riesgos ergonómicos relacionados a la lumbalgia ocupacional en enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión, 2014. Disponible en:
<https://docplayer.es/57555953-Facultad-de-ciencias-de-la-salud-escuela-academico-profesional-de-enfermeria.html>

19. Salgado J. y Cabal Á. Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2011. 27(2), 75-91.
20. Pedraza E., Amaya G., Conde M. Revista titulada: Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, v.16 n.3 Maracaibo sep. 2010
21. Alvarado M. "Desempeño laboral en un grupo de trabajadores cuyo peso se encuentra dentro de los Parámetros de peso normal y un grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso en una institución pública de la Ciudad de Guatemala 2017. Disponible en:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Alvarado-Melanie.pdf>
22. Gallegos La inteligencia emocional en el desempeño de los trabajadores. Revista Contribuciones a la Economía (julio-septiembre 2016)
23. Condori M. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno año 2017. Disponible en:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf.txt?sequence=3

24. Aleman G. Clima laboral y evaluación del desempeño en personal de salud, involucrado en actividades administrativas de los hospitales del minsa de la Región Arequipa 2017: Propuesta de modelo de evaluación y análisis de clima laboral y evaluación del desempeño para el Sector Salud. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6074/ADMalesgm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. López I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Pantoja R. Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en sala de operaciones del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018. Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31987/Pantoja_VR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Mendoza J. Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017. Disponible en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20994/Mendoza_VDCJB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

28. Lovera R. Riesgos Ergonómicos y conocimiento laboral en el profesional de enfermería del hospital Regional de Ica. [tesis licenciada] Perú: escuela de enfermería; Universidad Privada San Juan Bautista; 2015
29. Marriner S. Modelos y teorías. México: Editorial Interamericana; 2015
30. Chavarría R.C. Análisis Ergonómico de los Espacios de Trabajo en Oficinas. [En línea] 2014. [Consultado 10 de noviembre del 2018] Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_242.pdf
31. Mango A. Mendocilla E. Factores demográficos y laborales relacionados con el riesgo ergonómico. Personal de enfermería servicio Centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa - 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9928/SEmemuea%26maquag.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo N° 01

Cuestionario de medición de Riesgo ergonómico

Finalidad: Determinar la Influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018

Estimadas Colegas: Soy egresada de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, espero de Uds. su franca colaboración en la participación de la investigación titulada: Influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018. Los resultados serán utilizados con fines de investigación. Sera de carácter anónimo

INSTRUMENTO VARIABLE INDEPENDIENTE:

I. RIESGOS ERGONÓMICOS

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: POSTURAS Y MOVIMIENTO REPETITIVOS					
1.	¿Se mantiene frecuentemente de pie durante su turno en sala de operaciones?					
2.	¿Adopta posiciones inadecuadas durante el desempeño de su labor en sala de operaciones?					
3.	¿Según la exigencia de la instrumentación adopta usted posturas forzadas o incorrectas?					

4.	¿Según la exigencia circulando adopta usted posturas forzadas o incorrectas?					
5.	¿Según su opinión, son muchas las cirugías instrumentadas en un turno de trabajo?					
6.	¿El trabajo que usted realiza le exige repetición de tareas y actividades?					
7.	¿Usted realiza frecuentemente movimientos de flexión durante el turno de trabajo en sala de operaciones?					
8.	¿Usted realiza frecuentemente movimientos de extensión durante el turno de trabajo en sala de operaciones?					
9.	¿Usted realiza frecuentemente movimientos de rotación durante el turno de trabajo en sala de operaciones?					
	DIMENSIÓN: MANIPULACIÓN DE CARGA					
10.	¿Al manipular carga física más de 10 kg, lo moviliza en un solo intento?					
11.	¿Usted realiza frecuentemente movimientos de prensión durante el turno de trabajo en sala de operaciones?					
12.	¿Realiza usted cargas físicas de más 8 kg de peso o que excedan su capacidad durante el turno de trabajo en sala de operaciones?					
13.	¿En su turno de sala de operaciones, es frecuente la utilización de cajas de instrumental mayor o igual a 8kg?					
14.	¿Las cargas físicas que realiza, se da de forma repetida durante su turno de trabajo en sala de operaciones?					
15.	¿Considera Usted pesado el instrumental que utiliza en las cirugías?					
16.	¿Durante su turno de trabajo, es frecuente la manipulación de instrumental que requiere aplicación de fuerza manual para su funcionamiento (motores equipos mesa de tracción, balones, etc.)?					
17.	¿Usted recibe ayuda, al movilizar a un paciente post operado?					
18.	¿Utiliza mandil de plomo para protegerse de las radiaciones durante las cirugías que lo requieran?					
19.	¿Usted realiza fuerza física con el mandil de plomo puesto?					
20.	¿Durante su turno de trabajo, permanece tiempo usando del mandil de plomo?					

INSTRUMENTO VARIABLE DEPENDIENTE:

II. DESEMPEÑO LABORAL

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO EN DESARROLLO DE LA TAREA					
1.	Tomas decisiones de manera espontánea para dar solución a las tareas que debes realizar					
2.	Tiendes a buscar estrategias para mejorar y agilizar tus tareas, tomando decisiones acertadas en el desarrollo de tus funciones					
3.	Organiza sus tareas para cumplir con el cronograma establecido					
4.	Antes de realizar tus funciones tiendes a organizarlas para cumplirlas antes de tiempo					
5.	Se caracteriza por resolver algún problema en el desarrollo de sus tareas sin necesidad de pedir ayuda					
6.	La resolución de problemas es una fortaleza de su área de trabajo					
7.	Cree que las tareas que desarrolla son de calidad					
8.	A su criterio las funciones, tareas y actividades que se desarrolla en su área son de la calidad esperada por los superiores					
	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
9.	Usted toma la iniciativa al momento de resolver o abordar una tarea					
10.	Cuando se presenta un problema o limitantes usted toma la iniciativa para resolverlo sin que se le exija u obligue					
11.	Usted se encuentra comprometido con los objetivos de la institución					
12.	Usted está comprometido con alcanzar los objetivos de la institución					
13.	En su área de trabajo se caracteriza porque hay colaboración con los compañeros					

14.	Cuando observa que un compañero tiene dificultades en desarrollar algunas de sus tareas usted colabora con él					
15.	Cuando ve un compañero con dudas respecto a su trabajo le orienta y comparte conocimientos					
16.	Usted es de las personas que no orienta y comparte sus conocimientos con otros					
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL						
17.	Realiza su trabajo con la eficiencia esperada					
18.	Cuando le dan una tarea las cumple con eficiencia a diferencia de otros compañeros					
19.	Su rendimiento no varía y es estándar en todas las tareas que realiza					
20.	A pesar de tener sobrecarga de trabajo su rendimiento sigue siendo estándar, cumpliendo con todas sus obligaciones					
21.	Hace uso eficiente del tiempo programado para realizar sus funciones					
22.	El tiempo que le dedica a cada actividad es mínima porque es eficiente					
23.	Considera alcanzó la misión propuesta por la organización					
24.	Al realizar sus tareas hace uso adecuado de los recursos					
25.	Hace un uso adecuado de los recursos e infraestructura de la organización					

Gracias por su atención

ANEXO N°02

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(ENCUESTA MEDIANTE EL CRITERIO DE EXPERTOS)

INSTRUCCIONES:

La validación del instrumento tiene como Objetivo el de recoger información útil de personas especializadas en el tema: **“INFLUENCIA DEL RIESGO ERGONÓMICO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN SALA DE OPERACIONES DE LOS HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA REGIÓN MOQUEGUA, AÑO 2018”**

Se compone de 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de estimación que significa lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una abolición escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del *ítem en términos intermedios*.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

(Influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018)

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en ésta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4	5
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4	5
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en éste instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	5
7. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones.	1	2	3	4	5
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuado al tipo de usuario a quien se dirige?	1	2	3	4	5
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4	5
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendré que incrementar o que aspectos habría que suprimirse?					

Firma del Experto

PROCEDIMIENTO:

1. Se construye una tabla donde los puntajes por ítems y sus respectivos promedios:

N° DE ÍTEMS	EXPERTOS					PROMEDIO
	A	B	C	D	E	
1	5	5	5	4	4	4,6
2	4	4	5	5	4	4,4
3	5	5	5	5	4	4,8
4	5	5	4	5	4	4,6
5	4	5	5	5	4	4,6
6	5	5	5	4	4	4,6
7	5	5	4	5	4	4,6
8	5	5	5	5	4	4,8
9	5	5	5	5	4	4,8

2. Con las medidas resumen (promedio) de cada uno de los ítems se determina la distancia de puntos múltiples (DPP), mediante la siguiente ecuación:

$$\text{En DPP} = (x-y_1)^2 + (x-y_2)^2 + (x-y_3)^2 + \dots + (x-y_9)^2$$

Este estudio DPP = 1,13

3. Determinar la distancia máxima (Dmax.) del valor obtenido respecto al punto de referencia cero (0), con la ecuación.

4. La D máx. se divide entre el valor máximo entre el valor máximo de la escala, lo que nos da un valor de:

Hallado con la fórmula:

$$D_{\text{máx.}} = (x_1-1)^2 + (x_2-1)^2 + (x_3-1)^2 + \dots + (x_9-1)^2$$

$D_{\text{máx.}} = 10,93$

Donde X = Valor máximo de la escala de ítems (5)

Y = Valor mínimo de la escala para cada ítem (1)

5. Con este valor hallado se construye una nueva escala valorativa a partir de cero, hasta llegar a $D_{\text{máx.}}$. Dividiéndose en intervalos iguales entre sí. Llamándose con las letras A, B, C, D, E.

Siendo:

A y B : Adecuación Total

C : Adecuación Promedio.

D : Escasa adecuación.

E : Inadecuación.

A.

0,00 2,18

B.

2,19 4,37

C.

4,38 6,56

D.

6,57 8,75

E.

8,76 10,93

6. El punto DPP debe caer en las zonas A y B en caso contrario, la encuesta requiere reestructuración y/o modificación, luego de los cuales se somete nuevamente a juicio de expertos.

En el caso mío, el valor DPP fue 1,13 cayendo en la zona “**A**”, lo cual significa una adecuación total del instrumento y que puede ser aplicado en la recolección de información de este estudio.

ANEXO N°03
CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

VALIDEZ

Los instrumentos fueron validados por la autora, para ello se sometió a juicio de los expertos que fueron: 05 profesionales de la Salud con el grado de especialista, Magíster o Doctor.

PRUEBA PILOTO

La prueba piloto se realizó en el Hospital Regional de Tacna. Los instrumentos aplicados en la presente investigación, fueron aplicados personal que trabajan en Centro Quirúrgico. Se aplicó 10 encuestas y se tomó en cuenta la población con las mismas características a la población objeto de estudio.

El propósito de la prueba piloto es conocer la fiabilidad de los instrumentos, así como para proporcionar las bases necesarias para la prueba de validez y confiabilidad.

CONFIABILIDAD

El criterio de confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna), aplicando la prueba piloto cuyos resultados son los siguientes:

VARIABLE 1: Riesgo Ergonómico.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,885	20

Considerando los resultados del alfa de Cronbach, se obtiene 0,885 el cual es muy bueno según el criterio de George y Mallery (2003, p 231).

Respecto a los ítems del cuestionario de la variable riesgo ergonómico, el Alfa de Cronbach de cada uno de los ítems tienen valores desde 0,865 a 0,890. Concluyendo que el cuestionario que mide el riesgo ergonómico tiene muy buena consistencia interna.

A continuación, se acompaña la tabla de resultados de las estadísticas de cada uno de los ítems.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1_MR	35,00	47,143	0,798	0,868
ITEM4_MR	35,13	56,125	0,071	0,890
ITEM5_MR	35,75	50,786	0,532	0,878
ITEM6_MR	35,75	55,071	0,214	0,886
ITEM7_MR	35,38	53,411	0,297	0,886
ITEM8_MR	35,13	48,982	0,702	0,872
ITEM9_MR	35,25	51,643	0,535	0,878
ITEM11_MC	35,63	49,411	0,659	0,874
ITEM13_MC	35,50	47,429	0,691	0,872
ITEM14_MC	36,00	54,571	0,438	0,882
ITEM15_MC	35,00	55,143	0,150	0,889
ITEM16_MC	35,25	47,643	0,750	0,870
ITEM17_MC	35,50	55,714	0,129	0,888
ITEM20_MC	35,25	47,071	0,805	0,867
ITEM2_MRi	35,00	55,429	0,271	0,885
ITEM3_MRi	35,25	51,929	0,503	0,879
ITEM19_MCi	35,00	46,571	0,853	0,865
ITEM12_MCi	34,50	52,000	0,632	0,876
ITEM10_MCi	35,00	54,571	0,438	0,882
ITEM18_MCi	35,13	54,125	0,206	0,889

VARIABLE 2: Desempeño Laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,851	25

Considerando los resultados del alfa de crombach, se obtiene 0,851 el cual es muy bueno según el criterio de George y Mallery (2003, p 231).

Respecto a los ítems del cuestionario de la variable riesgo ergonómico, el Alfa de Crombach de cada uno de los ítems tienen valores desde 0,829 a 0,854. Concluyendo que el cuestionario que mide el desempeño laboral tiene muy buena consistencia interna.

A continuación, se acompaña la tabla de resultados de las estadísticas de cada uno de los ítems.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1_DT	82,38	83,125	0,262	0,849
ITEM2_DT	83,00	74,000	0,531	0,840
ITEM4_DT	83,88	78,125	0,554	0,841
ITEM5_DT	83,00	82,571	0,221	0,850
ITEM6_DT	82,38	82,554	0,195	0,851
ITEM7_DT	83,38	72,554	0,809	0,829
ITEM8_DT	83,38	78,839	0,377	0,846
ITEM9_DC	83,00	82,286	0,170	0,853
ITEM10_DC	84,50	76,286	0,670	0,836
ITEM11_DC	82,38	82,839	0,297	0,848
ITEM12_DC	83,13	74,125	0,663	0,835
ITEM13_DC	83,13	76,125	0,444	0,844
ITEM15_DC	82,50	83,714	0,166	0,851
ITEM17_DO	82,50	82,857	0,258	0,849
ITEM18_DO	82,75	83,071	0,235	0,850
ITEM19_DO	82,63	83,125	0,135	0,854
ITEM22_DO	83,75	82,786	0,265	0,849
ITEM25_DO	83,63	80,839	0,232	0,852
ITEM24_DOi	84,50	72,286	0,673	0,833
ITEM20_DOi	84,88	71,839	0,556	0,839
ITEM21_DOi	85,25	77,071	0,531	0,840
ITEM23_DOi	84,75	76,500	0,653	0,837
ITEM14_DCi	85,63	80,268	0,522	0,843
ITEM16_DCi	85,25	82,786	0,136	0,854
ITEM3_DTi	85,50	82,857	0,258	0,849

ANEXO N°04
Consentimiento Informado

Yo.....expreso mi consentimiento para participar de este estudio: “Influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018”. Dado que he recibido toda la información necesaria de lo que incluirá el mismo y que tuve la oportunidad de formular todas las preguntas necesarias para mi entendimiento, las cuales fueron respondidas con claridad donde además se me explico que el estudio a realizar no implica ningún tipo de riesgo. Dejo constancia que mi participación es voluntaria.

.....

Firma

ANEXO N°05
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DEL PROYECTO: Influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones, en el Hospital Ilo, año 2018.
AUTOR: Lic. Enf. Susana Betty Jaila Maldonado

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General:</p> <p>PG: ¿Cuál es la influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>OG: Determinar la Influencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe influencia entre el riesgo ergonómico en el desempeño laboral del personal en sala de operaciones de los hospitales del Ministerio de Salud en la región Moquegua, año 2018.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Riesgo ergonómico se medirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presente. • Ausente <p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño laboral Se medirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deficiente: De 54-79 puntos. • Regular: De 80-130 puntos. • Eficiente: De 106-130 puntos. 	<p>Tipo de estudio</p> <p>No experimental: ya que en el estudio de investigación no se da la manipulación de las variables.</p> <p>Es Correlacional, ya que se pretende estudiar la relación que existe entre las dos variables como es: Riesgo ergonómico y desempeño laboral.</p> <p>Transversal: ya que la recolección de los datos se hará en un solo momento, es decir es como tomar una fotografía del fenómeno estudiado</p>