



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Asociación de los factores de riesgo físico y ergonómico del personal de enfermería al nivel de satisfacción laboral en la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTOR:

BACHILLER: SUAREZ ACHAHUI ELVA

ASESORA:

DRA. MARMANILLO MANGA ROSA ELVIRA

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Dirección de los servicios de salud

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

.....
Dr. SALAS ASENCIOS ELMER AMADO

Presidente

Mg. ROJAS OCHARAN DANTE PAUL

Secretario

Dra. MARMANILLO MANGA ROSA ELVIRA

Vocal

DEDICATORIA

A nuestro Padre Todo Poderoso, que derrama sus bendiciones y nos permite la vida, el amor por el servicio, con vocación y compromiso con el prójimo.

A mis padres en especial a mi bella madre por su gran apoyo, por ser mi hombro mi fortaleza y postergando sus descansos siempre está dispuesta a brindarme su ayuda.

A mi amada familia; mis hijos Abel, Arabella, Aliuska Sofia por su comprensión y tolerar mi ausencia sus fines de semana; Ellos son el motor de mi vida y a quienes dedico todo mi esfuerzo de seguir adelante con perseverancia.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, por extender las fronteras del conocimiento accediendo a mi formación y por su valiosa contribución al desarrollo y acreditación de la educación universal.

A Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga; asesora del presente trabajo por su valiosa contribución en el desarrollo de la Tesis, por su comprensión y .sus aportes profesionales; del mismo modo a todos mis docentes por compartir sus conocimientos y ampliar los nuestros contribuyendo a nuestro desarrollo profesional.

Al hospital Regional Cusco por permitir el desarrollo de la presente investigación, en especial al personal de la unidad de cuidados intensivos.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Elva Suarez Achahui, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado "ASOCIACION DE LOS FACTORES DE RIESGO FISICO Y ERGONOMICO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA AL NIVEL DE SATISFACCION EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO."

Presentada, en folios para la obtención del grado académico de Maestra en gestión de servicios de salud es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, julio del 2018



Elva Suarez Achahui

DNI 24003922

PRESENTACION

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de Servicio de Salud, es grato dirigirme a ustedes con la finalidad de dar a conocer la tesis titulada “ASOCIACION DE LOS FACTORES DE RIESGO FISICO Y ERGONOMICO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA AL NIVEL DE SATISFACCION EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO.” cuyo propósito fue: Determinar la asociación de los factores de riesgos ergonómicos y físicos en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos.

El autor

PÁGINAS PRELIMINARES	
PÁGINA DEL JURADO	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	IV
PRESENTACIÓN	V
ÍNDICE.....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
I. INTRODUCCION.....	10
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	12
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4 Formulación del problema	23
1.5 Justificación del estudio	23
1.6 Hipótesis	25
1.7 Objetivos	26
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación.....	27
2.2 Variables, operacionalización.....	28
2.3 Población y muestra.....	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
2.5 Métodos de análisis de datos.....	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES.....	67
VII. REFERENCIAS	68
VIII. ANEXOS.....	70

RESUMEN

La presente investigación tiene como Título “Asociación de los factores de riesgo físico y ergonómico del personal de enfermería al nivel de satisfacción laboral en la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco”, siendo el objetivo principal; Determinar la asociación de los factores de riesgos ergonómicos y físicos en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la UCI del hospital regional Cusco. Tipo de investigación es descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal considerando una población de 22 personas correspondientes al personal de enfermería; la técnica utilizada es entrevista sobre satisfacción laboral y el instrumento de cuestionario sobre riesgos ergonómicos y físico, para el procesamiento de datos se utilizó el programa de SPSS versión 21, Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las variables según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de -0,522, valor que muestra una asociación moderada e inversa entre dichas variables.

Concluyendo Respecto a Riesgos ergonómicos y físicos, se concluye que el 31,8% de los encuestados consideran que esta es media, mientras que el 68,2% considera que es alta resaltando entre los aspectos de mayor riesgo la contaminación auditiva, el esfuerzo físico al movilizar a pacientes, por lo que las dolencias más frecuentes son lumbalgia y dolor en miembros inferiores sumado a esto el padecimiento de varices en un número considerable del personal, dentro de los riesgos físicos esta la presencia de puertas que no cumplen con las establecidas por norma, mal estado de camas y camillas que exigen mayor esfuerzo, así mismo la existencia de prominencias metálicas en cabecera de pacientes los cuales representan un riesgo de sufrir golpes físicos. Respecto a la Satisfacción laboral se concluye que el 54,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 45,5% considera que es medio. Dentro del mayor porcentaje se identifica que el personal muestra insatisfacción a mayor presencia de riesgos y la indiferencia de las jefaturas para minimizar dichos riesgos como para brindar algún tipo de motivación o incentivo al personal.

Palabras Clave: riesgos ergonómicos, físicos y satisfacción laboral

ABSTRACT

The present research is entitled "Association of physical and ergonomic risk factors of nursing staff to the level of satisfaction in the intensive care unit of the Regional Hospital Cusco", being the main objective; To determine the association of the ergonomic and physical risk factors in the job satisfaction of the nursing staff of the ICU of the regional hospital Cusco. Type of research is descriptive correlational, not experimental cross-section considering a population of 22 people corresponding to the nursing staff; the technique used is interview on job satisfaction and the instrument of questionnaire on ergonomic and physical risks, for the processing of data the program of SPSS version 21 was used, with a confidence level of $95\% = 0.95$, and the level of significance of the $\alpha: 5\% = 0.05$, it is confirmed that there is a correlation between the variables according to the test statistic for a nonparametric study Spearman correlation, whose correlation coefficient reaches the value of -0.522 , which shows a moderate and inverse association between said variables.

Concluding Regarding Ergonomic and Physical Risks, it is concluded that 31.8% of the respondents consider that this is average, while 68.2% consider that it is high highlighting among the aspects of greater risk the auditory contamination, the physical effort when mobilizing patients, so the most frequent ailments are back pain and lower limb pain coupled with varicose veins in a considerable number of staff, within the physical risks is the presence of doors that do not comply with those established by norm, poor condition of beds and stretchers that require greater effort, as well as the existence of metal prominences in the bedside of patients which represent a risk of suffering physical blows. With regard to job satisfaction, it is concluded that 54.5% of the respondents consider that this is low, while 45.5% consider it medium. Within the greater percentage, it is identified that the staff shows dissatisfaction with a greater presence of risks and the indifference of the heads to minimize said risks as to provide some type of motivation or incentive to the personnel.

Keywords: ergonomic, physical risks and job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería es el grupo de trabajadores que está particularmente expuesto a diversos tipos de riesgos ocupacionales por su acompañamiento permanente de las personas a las cuales dedica su cuidado, así mismo este grupo de trabajadores es el soporte principal de una institución prestadora de salud, no solo por el contacto con los pacientes si no también con los familiares siendo importante reconocer el nivel de satisfacción de los mismos.

Por ello, surge la presente investigación “ASOCIACION DE LOS FACTORES DE RIESGO FISICO Y ERGONOMICO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA AL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO.” Considerando como hipótesis; existe relación significativa del nivel de satisfacción y los factores de riesgos físicos y ergonómicos del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco, Tiene como objetivo determinar la relación de la satisfacción y los factores de riesgos físicos y ergonómicos del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos. Considerando diversos estudios entre los cuales resaltamos el de Briseño, Herrera, Enders y Fernández (2016), “Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería”. Hospital Ángel c. Padilla, Tucumán Argentina. Donde concluyeron una alta prevalencia de los peligros ergonómicos a los que las enfermeras están expuestos, con un elevado índice de patologías, como lumbalgia y cervicalgias siendo las más frecuentes respecto a la satisfacción laboral, la mayoría insatisfechos. Investigación que contribuyo para mejorar las condiciones laborales incorporando medidas de prevención en seguridad al personal de enfermería.

Para llevar a cabo el presente estudio, se ha estructurado los siguientes capítulos:

Capitulo I marco teórico;

Capitulo II diseño de la investigación;

Capitulo III resultados

Capitulo IV discusión

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

En nuestra actualidad el tema de satisfacción laboral del trabajador en salud es de suma importancia porque repercute en la imagen de la institución empleadora positiva o negativamente. La Organización Mundial de la Salud define como; un entorno de trabajo saludable cuando los trabajadores y jefes se involucran en un proceso de mejora continua promoviendo y protegiendo la salud, brindando seguridad, bienestar a los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo. Esto permite darle la debida importancia a dichos temas.

Una publicación en el 2010, Montezza Perú, concluyó que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas. Cualquier variación en éstos afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran.

Sumado a esto el personal de salud, principalmente los Enfermeros, se encuentran expuestos a muchos riesgos ocupacionales, que influyen en el desenvolvimiento laboral e incluso en algunos casos extendiéndose al entorno familiar, el cual puede reflejarse en un concepto de satisfacción o insatisfacción laboral.

Así mismo existe la probabilidad de complicaciones en la salud, distorsionando inevitablemente el proceso de trabajo, ocasionando un bajo rendimiento laboral por ende el incumplimiento de los objetivos trazados en las entidades prestadoras de salud.

Ante esta problemática existe una manera de evitarlo es sabiendo, y previniendo los posibles riesgos para esto es también necesario identificar y clasificar los riesgos laborales u ocupacionales porque en base a estos se realizaran programas preventivos, educativos y de mantenimiento en cuanto a la salud y satisfacción del talento humano.

El personal de enfermería está más expuesto y es el grupo ocupacional más numeroso en reportar los diferentes riesgos laborales, probablemente por ser el personal que más horas permanece en contacto con los pacientes laborando en ambientes inseguros y actividades que demanden esfuerzo físico.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

1.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Arguelles P. y Berlioz L;(2012) “Riesgos ocupacionales en los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos hospital Adolfo Prince Lara, puerto cabello estado carabo”, Venezuela.

El presente estudio tuvo como objetivo; Determinar los riesgos ocupacionales en los profesionales de enfermería, utilizo un método descriptivo transversal; aplicando una encuesta. obteniendo los siguientes resultados; Riesgo Psicosocial: el 83,33% manifestó sentir angustia o depresión al ver a los pacientes en la UCI, el riesgo químico fue el 61,11% manifestaron estar expuestos a olores de sustancias toxicas, y el 66,67% no utiliza guantes, mascarillas ni lentes, para la manipulación de sustancias toxicas; Riesgo Físico: el 77,78% respondió que se encuentran expuestos a radiaciones ionizantes dentro de la unidad, y el 100% de la misma muestra respondió que las paredes de la mencionada unidad no tiene el recubrimiento de plomo; Riesgo biológico, Riesgo ergonómico: el 72,22% manifestó padecer de dolores de espalda en determinadas ocasiones.

“El estudio tiene relación con la presente investigación en vista que identifica los peligros a los cuales están expuestos las enfermeras que laboran en un área crítica enfatizando los riesgos físicos con un 77,78% y ergonómico el 72,22%.”

<Ronquillo M. A; y Segura T. K. (2013) “Factores de riesgos ergonómicos que inciden en la salud del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital Abel Gilbert Pontón”, Guayaquil.

Estudio, con una población de 24 enfermeras que laboran en la UCI entre profesionales y auxiliares. Se utilizó una encuesta tipo cuestionario de 30 ítems obteniendo: un 45.8% presenta enfermedades, el total de enfermeras refieren tener molestias de salud refiriendo dolor muscular, dolor de espalda, varices, dolor de cuello, lumbalgias, los mismos que se relacionan con factores ergonómicos como estar de pie, esfuerzo físico, falta de períodos de descanso, ambiente y

mobiliario inadecuados. Todo esto afecta la calidad de vida y el ejercicio laboral del personal de enfermería e incrementa el riesgo de presentar enfermedades ocupacionales.

“El presente estudio es una evidencia de la presencia de peligros ocupacionales en las enfermeras de la UCI, resaltando el riesgo ergonómico que engloba al total de la población en estudio relacionando este hecho como causal de un inadecuado desempeño laboral.”

Briseño, Herrera, Enders y Fernández (2016), “Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería”. Hospital Ángel c. Padilla, Tucumán Argentina.

Identifica los riesgos ergonómicos más frecuentes a los que se expone el personal de enfermería, y la influencia de los mismos a la satisfacción laboral; utilizo 150 enfermeras. Del total se observó una alta prevalencia de los riesgos ergonómicos acompañada de valores de riesgo relativo con alto índice de patologías, como lumbalgia y cervicalgias las más prevalentes. Respecto a la satisfacción laboral muestra conformidad en el tipo de trabajo que se realiza y la relación con los compañeros, siendo el salario y las posibilidades de ascenso las que producen insatisfacción. Se concluyó una alta prevalencia de los peligros ergonómicos a los que las enfermeras están expuestas, con un elevado índice de patologías, respecto a la satisfacción laboral, la mayoría insatisfechos. Investigación que contribuyo para mejorar las condiciones laborales incorporando medidas de prevención en seguridad al personal de enfermería.

“Existe una relación que tiene el trabajo de investigación citado con la tesis que se está por realizar. Evidenciando una información relevante para la presente investigación donde resalta el porcentaje de los riesgos ergonómicos y su asociación con la satisfacción laboral.”

1.2.2. A NIVEL NACIONAL:

Escobar G. D. y Vargas R. (2017); “Riesgos laborales en profesionales de enfermería del hospital regional Zacarías correa Valdivia de Huancavelica”

El presente trabajo determinó los riesgos laborales de las enfermeras del servicio de Cirugía y Medicina, con una población de 30 enfermeras. Aplicando encuesta y un cuestionario; donde el 50%(15) representa riesgo medio seguido de 33,3%(10) con riesgo bajo; el 63,3% (19) presentan riesgo ergonómico medio seguido de 20,0% (6) como riesgo bajo y 16,7% (4) riesgo alto.

“Concluyendo del estudio, que el riesgo laboral en las enfermeras es medio; considerando que frecuentemente están expuestos a fluidos corporales (orina, sangre) ejercen excesiva carga física, se mantienen de pie por más de 6 horas durante el turno y frecuentemente realizan movimientos de prensión, sin ningún reconocimiento institucional evidenciando la similitud con el presente estudio”

Carrasco Vidal, Y. J. (2014) “Factores de riesgo laboral que afectan al personal asistencial de enfermería de la unidad de cuidados intermedios de cardiología y medicina del hospital II-2 Sullana.

Trabajo que considera una muestra de 25 trabajadores, después de aplicar un cuestionario sobre factores de riesgos ergonómicos y psicosociales se concluye que en relación a los factores de riesgo laboral físico, más de la mitad del personal asistencial tiene un nivel de riesgo medio. Respecto a los factores de riesgo laboral ergonómico más del 50% personal presenta un nivel de riesgo medio en relación a tomar una pausa para descansar.

“El presente estudio es una evidencia de los peligros ocupacionales frecuentes a los que está expuesto el personal de las áreas críticas coincidiendo con nuestro estudio donde queremos conocer la relación de estos riesgos con la satisfacción laboral y los riesgos más frecuentes a los que están expuestos los trabajadores de enfermería.”

Soto Rivera, Laura C.(2017) “Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de traumatología”, hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima.

Determinó la relación que existente entre el riesgo ergonómico y la satisfacción

laboral en el personal de enfermería del servicio de traumatología, utilizó el método hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal, correlacional, cuantitativo, tipo de estudio aplicado; la muestra estuvo conformada por toda la población, un total de 100 enfermero/as asistenciales. La técnica fue la encuesta y un cuestionario para ambas variables, se determinó que en cuanto a la variable riesgo ergonómico, el 50% señalan un nivel severo y en cuanto a la satisfacción laboral, el 58% 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 estudio citado se puede concluir que los riesgos ergonómicos tienen asociación con la satisfacción laboral en las enfermeras siendo este grupo ocupacional el que se encuentra expuesto a todos los riesgos ocupacionales.”

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.

1.3.1. SATISFACCION:

Acto de satisfacer; está relacionada a saciar un apetito, compensar un pedido o facilitar el logro de objetivos y un mérito alcanzado, cuando las personas encuentran respuesta a sus expectativas de sobresalir. Para muchos el trabajo brinda sentido a sus vidas, elevando su autoestima, encuentran un reconocimiento social; también en algunos casos logran independencia económica. Robbins, S.P. (1998) define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Este accionar está determinado por un conjunto de características del actuar y las expectativas que el trabajador tiene del puesto de trabajo. Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del “debería ser” (lo que desea un empleado de su puesto)

Son: Las características que influyen en la apreciación del puesto.

- Retribución
- Condiciones laborales
- Fiscalización
- compañeros
- Perfil del puesto
- Seguridad en el empleo
- Oportunidades superación.

El grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo:

- Reconocimiento y beneficios económicos,
- Condiciones del trabajo
- Supervisión recibida
- Compañeros del trabajo.

Morillo (2006:48) Considera como satisfacción laboral “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”.

Mason y Griffin (2002:284) señalan que, en la organización se dan muchos procesos que son llevados a cabo en grupos, por lo que debería ser pertinente conceptualizar el constructo de “satisfacción laboral” no únicamente a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. Por lo anterior, es que ellos definen: satisfacción de la tarea del grupo como la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado; La satisfacción laboral es la manifestación de bienestar que refieren los empleados; como resultado de la actitud frente a factores específicos como salarios, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la resolución rápida de los motivos de queja, etc. Este concepto nos muestra la estrecha relación de la satisfacción laboral con los factores psicosociales en el trabajo.

1.3.2. INSATISFACCION:

Puede definirse la insatisfacción laboral como una respuesta negativa del trabajador al referirse a su propio trabajo. Esta respuesta negativa o rechazo dependerá, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona así mismo se hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso depresivo al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente. Muñoz Adánez, (1990) define la insatisfacción laboral como: “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que no está a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva.

1.3.3. FACTORES DE INSATISFACCIÓN

Los siguientes factores influyen negativamente frente a la misión de la institución, riesgo de cometer errores, disminuya la calidad del trabajo provocando que los mejores talentos determinen retirarse a la competencia. Según Frederick Herzberg, lo propone como la teoría de los dos factores, considerándolos como factores de la insatisfacción por estar relacionados con la insatisfacción.

1.3.4. FACTORES HIGIÉNICOS: Son los que están relacionados con el ambiente que rodea al trabajador y engloba las condiciones donde desempeña su trabajo.

- **Salario bajo.** Para que un trabajador se sienta satisfecho en su trabajo es crucial que reciba un salario alineado con su formación, experiencia, capacidad, funciones y responsabilidad.

- **Mala relación con los compañeros o jefes.** Las actitudes prepotentes y desconsideradas, sobre todo por parte de los superiores, child el vital motivo de una mal ambiente laboral.

- **Escasa o nulas posibilidades de promoción.** Es necesario flexibilizar las plantillas y que las personas vean en la institución un lugar donde poder desarrollarse en lo individual y en lo profesional.

- **Malas condiciones laborales.** Falta de higiene en el trabajo, iluminación deficiente, espacios insuficientes, sobrecarga laboral, inestabilidad laboral, child algunos de los factores que incrementan la sensación de malestar y fastidio en los trabajadores, impidiendo su bienestar.

- **Ambiente laboral o condiciones físicas:** Se refiere al área física involucra iluminación, calor, ventilación, limpieza, equipos instalaciones y seguridad.

1.3.5. FACTORES MOTIVACIONALES: Involucran los sentimientos de las personas relacionado con el crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento profesional, la autorrealización, responsabilidad en el desempeño de su trabajo.

1.3.6. SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL.-

Conjunto de normas y procedimientos dirigidos a la protección del estado físico y mental del trabajador, previniendo los posibles riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se laboran.

1.3.7. PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

ACCIDENTE DE TRABAJO: ACCIDENTE DE TRABAJO.- Lesión orgánica o perturbación funcional inmediata, o la muerte producida repentinamente en el centro de trabajo; se clasifican en:

Accidente sin ausencia: El empleado continúa laborando, se debe investigar y anotar y presentado en las estadísticas mensuales.

Accidentes con ausencia:

a) Incapacidad temporal. Pérdida total de la posibilidad de trabajar el día del accidente o se prolongue por un tiempo menor de un año. A su retorno, el empleado asume su función con la misma capacidad de antes del accidente.

b) Incapacidad permanente parcial. Reducción permanente y parcial de la capacidad de trabajo, la misma es ocasionada cuando existe:

.Pérdida de cualquier miembro o parte del mismo.

. Reducción de la función de cualquier miembro o parte del mismo etc.

c) Incapacidad total permanente. Se evidencia una pérdida total permanente de la capacidad de trabajo.

d) Muerte

1.3.8. RIESGOS LABORALES.- La Organización del Trabajo Internacional (OIT), define riesgo como: “probabilidad que ocurra un incidente peligroso con la gravedad de ocasionar lesiones o daños para la salud que pueda causar tal evento”; cuando ésta definición se ajuste a un ambiente laboral se deben considerar peligros que puedan presentarse (riesgos químicos, físicos, biológicos,

ergonómicos, psicológicos), así como sus probables consecuencias (enfermedades o accidentes de trabajo)

1.3.9. CLASIFICACIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES DEL PERSONAL DE SALUD

Tenemos:

- Riesgos biológicos; como infecciones provocadas por heridas de agujas
- Riesgos químicos; como por ejemplo fármacos utilizados para el tratamiento
- Riesgos físicos; como la radiación ionizante.
- Riesgos ergonómicos; por ejemplo, en el manejo de pacientes.
- Riesgos psicosociales; que incluyen la violencia y el trabajo en turnos.

A.- RIESGOS FÍSICOS.- Agentes presentes en el medio ambiente de trabajo, ejemplo: la radiación (Rx, laser, etc.), electricidad, temperaturas extremas, vibraciones y ruido, los cuales pueden causar trauma a los tejidos.

FACTORES DE RIESGO FÍSICO.- Son los factores ambientales de naturaleza física, que cuando tiene contacto con las personas pueden tener efectos dañinos en la salud dependiendo de su intensidad, exposición y concentración. En salud los agentes físicos son más frecuentes y también los menos considerados.

a) Principales riesgos físicos.

- Ruido
- Temperatura

- Corrientes de aire
- Ventilación
- Iluminación
- Humedad
- Vibraciones.

B.- RIESGOS ERGONÓMICOS.-

Ergonomía estudio científico que tiene como propósito reducir el estrés y eliminar las lesiones y trastornos asociados al uso excesivo de los músculos, la mala postura y a las tareas repetidas; Para la OIT, “es el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores). Se utiliza para determinar cómo diseñar o adaptar el lugar de trabajo al trabajador a fin de evitar distintos problemas de salud y de aumentar la eficiencia. En otras palabras, “para hacer que el trabajo se adapte al trabajador en lugar de obligar al trabajador a adaptarse a él”.

FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO.-

Elementos esenciales al proceso o tarea que incluyan aspectos organizacionales, de la interacción del hombre-medio ambiente-condiciones de trabajo y productividad que tienen repercusión en: carga física, carga estática, y posturas. Están asociados especialmente a lesiones osteomusculares, siendo éstas las patologías profesionales más usuales a su vez representan una de las primeras causas de invalidez permanente. Estas pueden ser variadas: como la adopción de posturas inadecuadas y forzadas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas o de enfermos con sobrepeso, trabajos con pantallas de visualización de datos en condiciones ergonómicas inadecuadas. Las lesiones musculo esqueléticas y el dolor lumbar son problemas serios en la industria de la salud y representan una causa mayor ausencia laboral. Pueden producirse por un esfuerzo único suficiente (accidentes de trabajo) o por repetidos esfuerzos

con efectos acumulativos: enfermedades relacionadas con el trabajo y causa de un pequeño grupo de patologías relacionadas con la profesión.

PRINCIPALES RIESGOS ERGONÓMICOS. En el sector salud los peligros ergonómicos se evidencian principalmente por:

Maniobra de cargas: las lesiones musculoesqueléticas siendo el dolor lumbar uno de los problemas más serios en la prestación de la salud y son una causa para:

- Mayor ausencia laboral. Las patologías lumbares pueden presentarse como secuela de un solo evento, pero constantemente son el resultado de muchos eventos acumulativos de posturas, movimientos, pesos y fuerzas inadecuadas que esfuerzan la espalda, a su vez estas causan un desgaste y rompimientos de ligamentos a través del tiempo; La manipulación de cargas se relaciona no solo con el levantamiento, transferencia o posicionamiento de pacientes, sino también con posturas adoptadas en otras actividades: como puede ser, en el trabajo realizado por el equipo de ambulancia, en el ordenador o computadora, en los servicios de apoyo, y en áreas tales como radiología y terapia física.
- **Movimientos forzados.** Estos cuando se ejercen con o sin carga, pueden producir contracturas musculares y lesiones en las articulaciones y ligamentos.
- **Movimientos imprevistos.** Cuando un paciente realiza un movimiento brusco inesperado, es inevitable que el prestador o prestadora de salud lleve a cabo un sobreesfuerzo que, además, suele hacerse rápidamente y con posturas inadecuadas, con lo que se incrementa el riesgo de producirse una lesión.
- **Uso de pantallas de visualización de datos.** El utilizar frecuentemente los ordenadores, un espacio reducido, la mala ubicación o colocación de los equipos informáticos acompañado de las malas posturas y el sedentarismo de la actividad, etc., son elementos de riesgos añadidos causantes de lesiones osteomusculares. Todo esto puede generar no solo lesiones musculoesqueléticas, sino también otros daños a la salud como problemas en la vista o incluso estrés.

METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE SEGURIDAD POR PUESTO DE TRABAJO (ASPT)

El análisis de seguridad por puesto de trabajo es una metodología que tiene como propósito identificar los factores de riesgos y/o peligros a los que se exponen los trabajadores en un determinado puesto de trabajo, con la finalidad de establecer las medidas de seguridad necesarias para prevenir los accidentes laborales.

1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA:

¿Existe asociación de los factores de riesgos ergonómicos y físicos con la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco?

1.4.1. PROBLEMAS ESPECIFICOS

- a) ¿Cuáles son los riesgos ergonómicos y físicos del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco?
- b) ¿Cuál es el nivel satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco?
- c) ¿Cuál es el nivel de asociación de las dimensiones de los riesgos ergonómicos, físicos y las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco?

1.5 JUSTIFICACIÓN

Las constantes reformas que existen en salud, los intereses del trabajador y los cambios constantes se muestran como amenaza frente a la estabilidad laboral, aunándose a la importancia sobre la calidad de atención que se debe brindar al usuario externo; es menester indagar sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con los riesgos ocupacionales que frecuentemente se percibe.

Es difícil brindar una atención de calidad cuando los encargados de ofrecer esta atención como son las enfermeras quienes están al cuidado los pacientes y comunicación constante con la familia, carecen de motivación e incentivos de parte de la institución, constituyendo un indicador de la calidad laboral, por lo que se debe dar la debida importancia a la satisfacción del usuario interno y las condiciones laborales que se brinda.

BASE LEGAL

La LEY N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y la OIT (organización internacional del trabajo); Consideran que los trabajadores tienen que laborar en un ambiente que garantice un estado saludable, físico, mental y social así mismo propender un ambiente laboral seguro que garantice la realización personal del trabajador.

1) Conveniencia

La presente investigación nos permitirá alcanzar un resultado sobre la asociación de los riesgos ocupacionales y el nivel de satisfacción de personal de enfermería que labora en la UCI adultos, A su vez de formular estrategias para mejorar las condiciones laborales, adoptando una cultura de prevención y elevar la calidad de atención; En un futuro la presente investigación servirá como referencia para posteriores investigaciones.

2) Relevancia social

La prevención de accidentes laborales incrementara la estabilidad laboral asimismo la satisfacción del usuario interno, por ende el personal de enfermería estará en la posibilidad de ofrecer una atención de calidad en beneficio de la población.

3) Implicaciones prácticas

Partiendo del presente estudio se implementaran actividades preventivas promocionales en bien del usuario interno a su vez establecer actividades de apoyo y seguimiento oportuno para los trabajadores víctimas de accidentes laborales.

4) Valor teórico

Con los resultados de la investigación surgirán ideas, recomendaciones a su vez será una base para a futuros estudios que permitan conocer la satisfacción del personal de enfermería asociados a los riesgos ocupacionales existentes.

5) Utilidad metodológica

La investigación ayudara a la definición de las variables por ende será una base para la construcción de nuevos instrumentos para estudios futuros. Así mismo, se desconoce la existencia de investigaciones realizadas sobre riesgos ergonómicos y físicos de la enfermera frente a la satisfacción en el trabajo.

Varios estudios previos resaltan a la enfermera como un grupo mayoritario dentro del ambiente hospitalario, también es el personal que se encuentra trabajando en un ambiente con muchas deficiencias enfrentando riesgos, trabajando de pie durante un turno de doce horas diurnos y nocturnos, horarios en los cuales, por la naturaleza de su trabajo es repetitivo y su labor intensa. Requiere realizar esfuerzo físico o agacharse debido a la necesidad de manipular cargas, la movilización de pacientes, realizar largos recorridos, encorvarse etc. Todo esto podría desencadenar en situaciones de secuelas irreversibles e incluso la muerte.

En el hospital regional del Cusco se percibe la preocupación en garantizar la calidad de los servicios prestados y conseguir la satisfacción de sus usuarios, pero no se evidencia una preocupación que busque la satisfacción de su talento humano; enfermería constituye un importante grupo laboral, que representando aproximadamente 68% del total de trabajadores a su vez es considerada pieza clave en la atención por ser quienes brindan cuidado directo al paciente, también son el grupo laboral más abandonado y con menos reconocimientos por la institución; Este grupo tiene condiciones particulares de trabajo, por la continuidad

del servicio durante las 24 horas, exponiéndose diariamente a múltiples riesgos ocupacionales. Por tanto, es necesario el presente estudio para conocer la salud y los riesgos a los que están expuestos el personal de enfermería.

1.6 HIPOTESIS:

Los factores ergonómicos y físicos están asociados significativamente a la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco.

1.6.1. HIPOTESIS ESPECÍFICAS

- a) Existe riesgos ergonómicos y físicos en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco.
- b) El nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos es insatisfactorio.
- c) El nivel de relación de las dimensiones de los riesgos ergonómicos, físicos y las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco es significativo.

1.7 OBJETIVO GENERAL:

Determinar la asociación de los factores de riesgos ergonómicos y físicos en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco.

1.7.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar la asociación de los factores de riesgos ergonómicos en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco.
- Identificar la asociación de los factores de riesgos físicos en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco.

II. METODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1 TIPO DE ESTUDIO.-

El presente estudio es de tipo descriptivo correlacional, pues su principal finalidad es efectuar una narrativa respecto a la relación que existe de la satisfacción laboral con los riesgos ergonómicos y físicos en los profesionales de enfermería.

2.1.2. ESTUDIO TRANSVERSAL

Los datos que se recolectaron devienen de un único momento de su aplicación, es así que el estudio es observacional por que describe los datos tal y como ocurren sin la intervención o manipulación de la variable por parte del investigador.

2.1.3. DISEÑO.- No experimental

2.2. VARIABLES

1.- Riesgos ergonómicos y físicos

2.- Satisfacción laboral

2.2.1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p>La satisfacción laboral se conceptualiza como “el sentimiento positivo del trabajador frente a su propio trabajo que resulta de una evaluación de sus características” (Robbins y Judge, 2009)</p>	Satisfacción en el trabajo en general	<ul style="list-style-type: none"> • Espíritu de Colaboración • Estímulo para mejorar • Autonomía para trabajar 	Ordinal
	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación del lugar de trabajo • Ventilación del lugar de trabajo • Infraestructura del lugar de trabajo. 	
	Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de trabajo • Identificación con el trabajo • Actividades que destaca 	
	Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer carrera funcionaria • Percepción • Ascenso 	
	Satisfacción con la relación subordinado - supervisor	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción con el superior • Interacción con los compañeros • Desempeño de funciones 	
	Satisfacción con la remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Incentivos 	

<p>RIESGO OCUPACIONAL Es toda exposición hacia una situación de daño potencial en términos de lesión o enfermedad alterando el proceso de trabajo de la enfermera.</p>	<p>RIESGO ERGONOMICO</p> <p>Factores asociados dentro de la organización, y la interacción del hombre-medio ambiente-condiciones de trabajo y productividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ruidos • Condiciones de aire • Capacitación recibida • Iluminación • Niveles de temperatura • Movimientos repetitivos • Cansancio • 	<ul style="list-style-type: none"> • <p>Ordinal</p>
	<p>RIESGO FISICO.</p> <p>Factores de naturaleza física y en contacto con las personas pueden tener efectos nocivos sobre la salud o de acuerdo a su intensidad, exposición y concentración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Golpes físicos • Condiciones humanas • Agresión Física • Lesiones • Condición de sillas • Accesos adecuados • Esfuerzo físico 	<p>Ordinal</p>

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

La población está conformada por la totalidad de personal de Enfermería que trabajan en la Unidad De Cuidados Intensivos del Hospital Regional del Cusco, que es considerado el Hospital Referencial más grande de la ciudad del Cusco, ubicada en la Av. de la Cultura S/N, costado del Colegio Médico. En función a datos aportados el ASIS de dicho nosocomio, se tienen un total de 11 enfermeras y 11 técnicos en Enfermería, haciendo un total de 22 personas.

2.3.2. MUESTRA.

Es muestreo no probabilístico intencionada, sabiendo que el personal de enfermería que trabaja en la unidad de cuidados intensivos es en un total de 22, por ser una población finita y cuantificable no se trabajará con muestra.

2.3.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

a) Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que laboran en la UCI del Hospital Regional del Cusco.
- Personal de enfermería nombrada y contratada.
- Personal de enfermería que acepten participar en el estudio.

b) Criterios de exclusión

- Personal en enfermería de vacaciones con licencia por enfermedad, embarazo y/o pasantía.
- Profesionales de enfermería con menos de 2 años de servicio.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO

2.4.1 TÉCNICA

La técnica corresponde al cuestionario por cuanto utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados del estudio, mediante lo cual se analiza y recoge una serie de datos de la población de personal de enfermería del Hospital Regional del Cusco.

2.4.2. INSTRUMENTO

El instrumento es un formulario tipo cuestionario, por cuanto los datos obtenidos determinarán e identificarán los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestos el personal de enfermería del Hospital Regional del Cusco

2.5. METODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Para la recolección de los datos primeramente se solicitó los permisos respectivo ante la autoridad correspondiente del Hospital Regional de la ciudad del Cusco, una vez obtenida la misma se procedió a coordinar con la Jefatura correspondiente para conocer las características laborales del personal de enfermería y evaluar la dinámica de su trabajo de manera que se logren aplicar los instrumentos sin perjudicar la labor de las profesionales de enfermería en sus respectivos servicios.

Los datos fueron procesados con el paquete estadístico SPSS, en su versión 21 en español, de manera que se evite cualquier valor perdido previamente se realizó una base de datos en el programa Excel.

III RESULTADOS

TABLA 1 ESCALA DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	RIESGOS ERGONÓMICOS Y FÍSICOS	SATISFACCIÓN LABORAL
TIPO	Cualitativa Ordinal	Cualitativa Ordinal
ESCALA DE MEDICIÓN	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.
CATEGORIAS	BAJA, MEDIA, ALTA	BAJO, MEDIO, ALTO

2.1.1. Prueba de confiabilidad y validez de los instrumentos.

Entenderemos como confiabilidad a la capacidad del instrumento para medir de forma consistente y precisa la característica que se pretende medir, incluyendo en si dos conceptos importantes cuales son los de consistencia interna y estabilidad temporal. La consistencia interna recoge el grado de coincidencia o parecido (homogeneidad) existente entre los ítems que componen el instrumento. La estabilidad en el tiempo se refiere a la capacidad del instrumento para arrojar las mismas mediciones cuando se aplica en momentos diferentes a los mismos sujetos.

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos el siguiente tabla.

TABLA 2 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 21, los resultados obtenidos son los siguientes:

TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE RIESGOS ERGONÓMICOS Y FÍSICOS

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Riesgo ergonómico	0,846	08
D2: Riesgo físico	0,864	07
Riesgos ergonómicos y físicos	0,869	15

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Riesgos ergonómicos y físicos, así

como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

TABLA 4 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Satisfacción en el trabajo en general	0,779	03
D2: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	0,800	03
D3: Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	0,789	03
D4: Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	0,860	03
D5: Satisfacción con la relación subordinado - supervisor	0,830	03
D6: Satisfacción con la remuneración	0,899	02
Satisfacción Laboral	0,772	17

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Satisfacción laboral, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es muy alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se **concluye que** el instrumento para medir esta variable es confiable.

2.2. Método de análisis de datos.

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección serán organizados, resumidos y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 21 y Excel.

Dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, usaremos la prueba estadística de τ de Kendall, que nos indica si estas variables están asociadas y en qué medida, para ello usaremos los dos tipos de pruebas que existen para el τ de Kendall:

- **Correlación de Spearman.** Medida no paramétrica de asociación para variables ordinales. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.
- ❖ **Interpretación el valor de “Rho de Spearman”:**
 - De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
 - De 0.20 a 0.39 Baja correlación
 - De 0.40 a 0.69 Moderada correlación
 - De 0.70 a 0.89 Alta correlación
 - De 0.90 a 1.00 Muy alta correlación

II. RESULTADOS

3.1. Descripción.

A continuación presentamos los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Para la calificación de los resultados se utilizaron las escalas que pasamos a describir en las siguientes tablas:

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE RIESGOS ERGONÓMICOS Y FÍSICOS

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
	0-2	BAJO
D1: Riesgo ergonómico	3-5	MEDIO
	7-8	ALTO
	0-2	BAJO
D2: Riesgo físico	3-5	MEDIO
	6-7	ALTO
	0-5	BAJO
RIESGOS ERGONÓMICOS Y FÍSICOS	6-10	MEDIO
	11-15	ALTO

TABLA 6 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Satisfacción en el trabajo en general	3-7	BAJA
	8-11	MEDIA
	12-15	ALTA
D2: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	3-7	BAJA
	8-11	MEDIA
	12-15	ALTA
D3: Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	3-7	BAJA
	8-11	MEDIA
	12-15	ALTA
D4: Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	3-7	BAJA
	8-11	MEDIA
	12-15	ALTA
D5: Satisfacción con la relación subordinado - supervisor	3-7	BAJA
	8-11	MEDIA
	12-15	ALTA
D6: Satisfacción con la remuneración	2-4	BAJA
	5-7	MEDIA
	8-10	ALTA
SATISFACCIÓN LABORAL	17-39	BAJA
	40-62	MEDIA
	63-85	ALTA

3.2. Resultados descriptivos por variables.

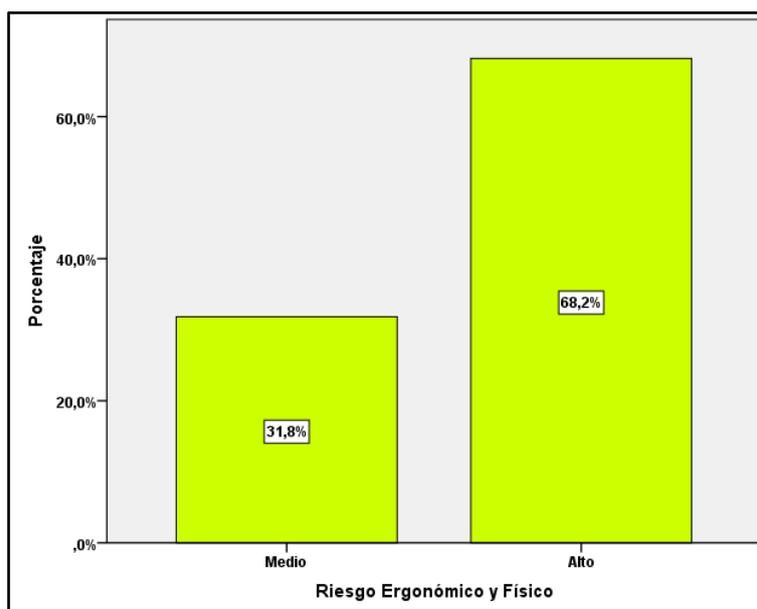
3.2.1. Resultados para Riesgos ergonómicos y físicos

TABLA 7 RIESGOS ERGONÓMICOS Y FÍSICOS

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIA	7	31,8
ALTA	15	68,2
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 RIESGOS ERGONÓMICOS Y FÍSICOS



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Riesgos ergonómicos y físicos obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 31,8% de los encuestados consideran que esta es media, mientras que el 68,2% considera que es alta.

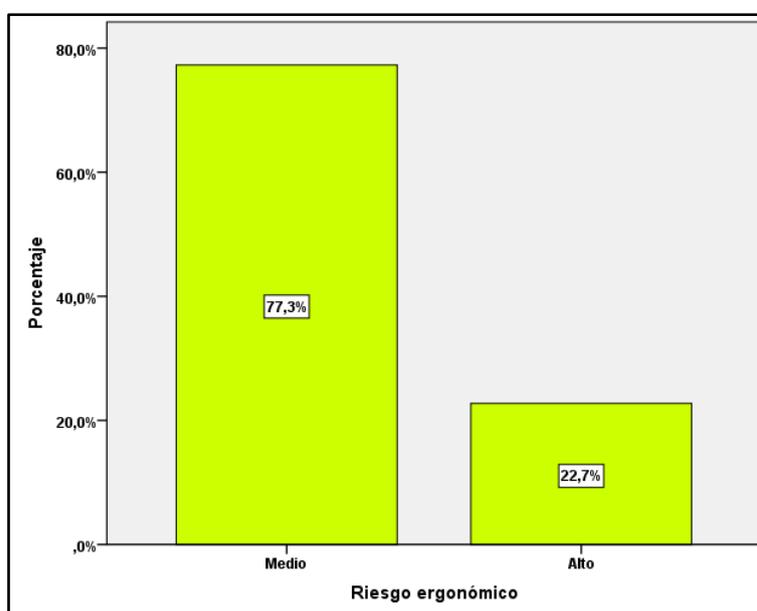
3.2.2. Resultados para dimensiones de Riesgos ergonómicos y físicos

TABLA 8 RIESGO ERGONÓMICO

	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	17	77,3
ALTO	5	22,7
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 RIESGO ERGONÓMICO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

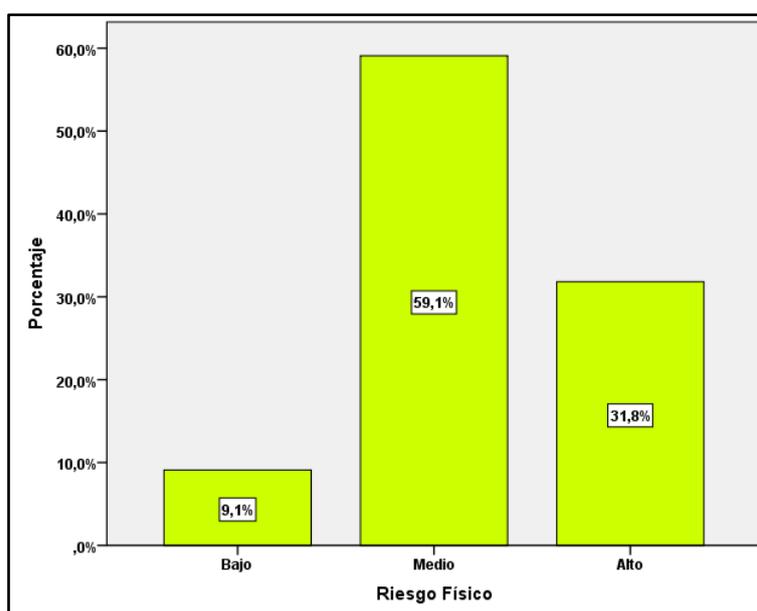
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Riesgo ergonómico de la variable Riesgos ergonómicos y físicos obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 77,3% de los encuestados consideran que esta es medio, mientras que el 22,7% considera que es alto.

TABLA 9 RIESGO FÍSICO

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	9,1
MEDIO	13	59,1
ALTO	7	31,8
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 RIESGO FÍSICO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Riesgo físico de la variable Riesgos ergonómicos y físicos se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 9,1% de los encuestados consideran que esta es bajo, mientras que el 59,1% considera que es medio, el 31,8% que es alto.

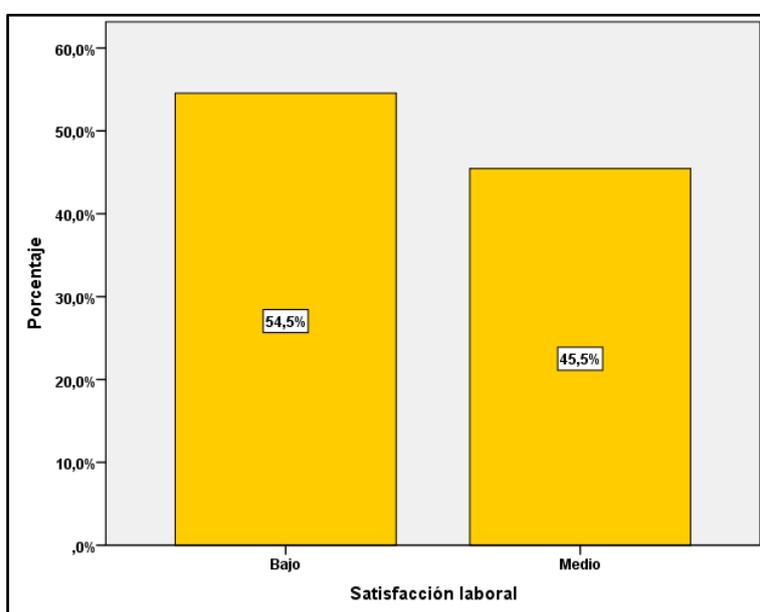
3.2.3. Resultados para Satisfacción laboral

TABLA 10 SATISFACCIÓN LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	12	54,5
MEDIO	10	45,5
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 SATISFACCIÓN LABORAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Satisfacción laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 54,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 45,5% considera que es medio.

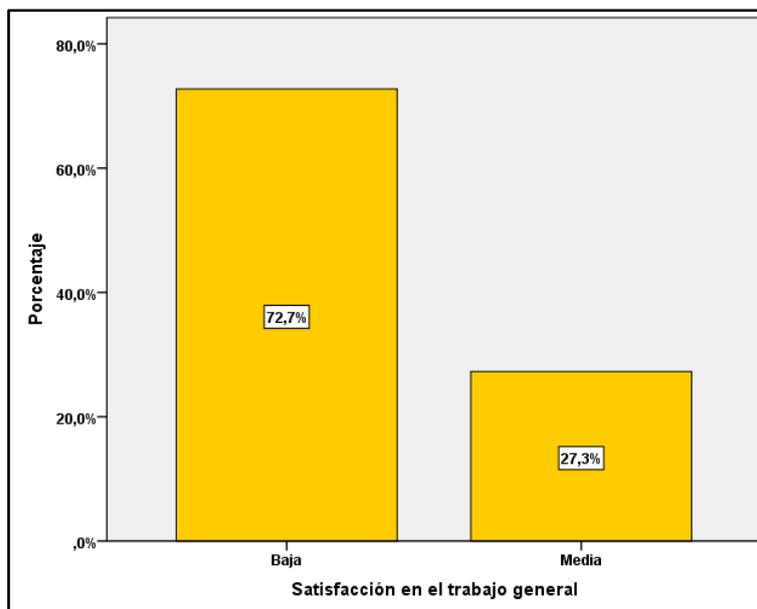
3.2.4. Resultados para dimensiones de Satisfacción laboral

TABLA 11 SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN GENERAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	16	72,7
MEDIA	6	27,3
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN GENERAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

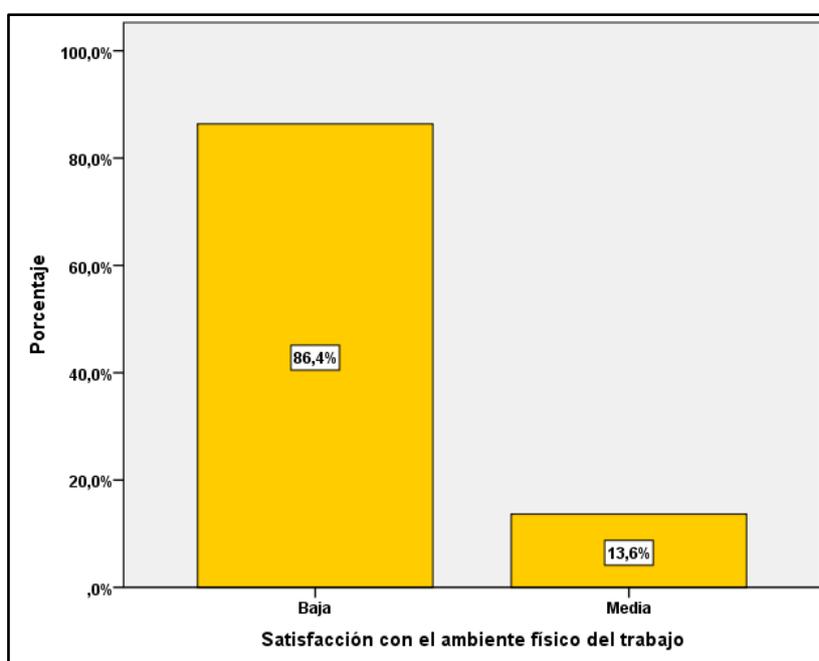
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Satisfacción en el trabajo en general de la variable Satisfacción laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 72,7% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 27,3% considera que es media, el 00% que es alta.

TABLA 12 SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	19	86,4
MEDIA	3	13,6
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

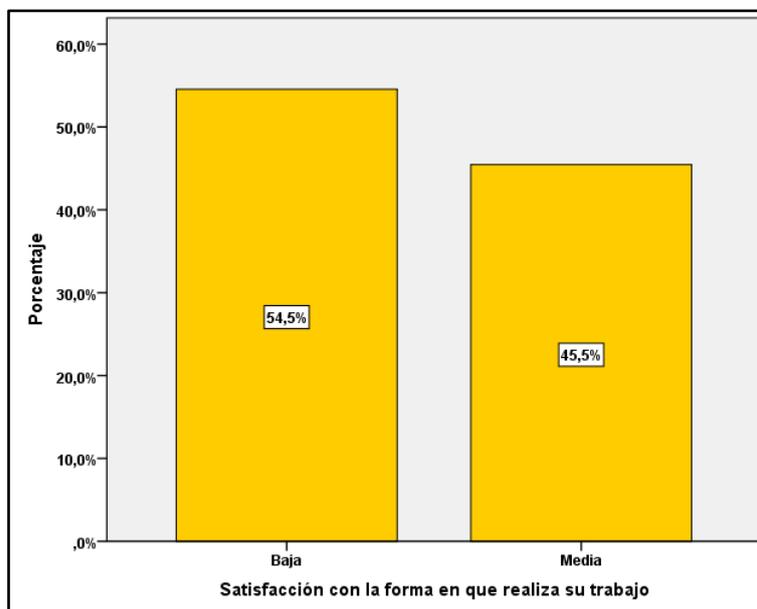
Los resultados para la dimensión Satisfacción con el ambiente físico de trabajo de la variable Satisfacción laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 86,4% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 13,6% considera que es media.

TABLA 13 SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	12	54,5
MEDIA	10	45,5
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

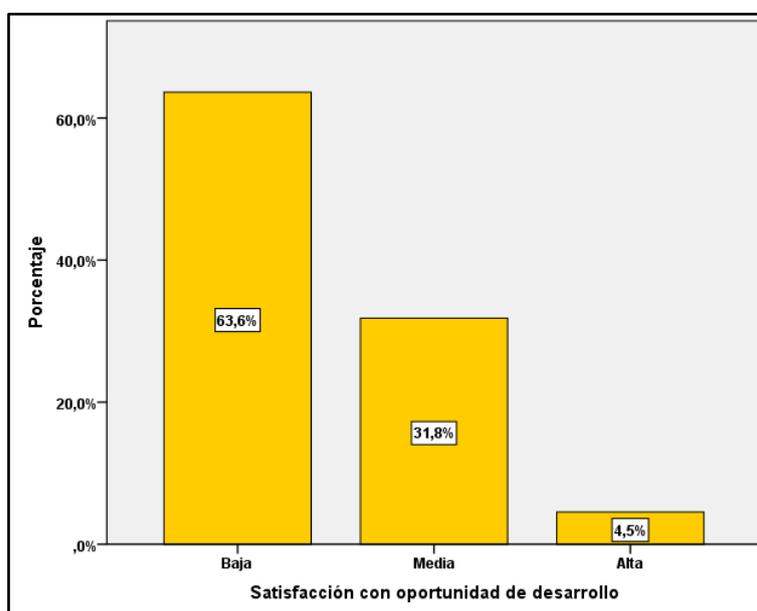
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo de la variable Satisfacción laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 54,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 45,5% considera que es media.

TABLA 14 SATISFACCIÓN CON LA OPORTUNIDAD DE DESARROLLO

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	14	63,6
MEDIA	7	31,8
ALTA	1	4,5
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 SATISFACCIÓN CON LA OPORTUNIDAD DE DESARROLLO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

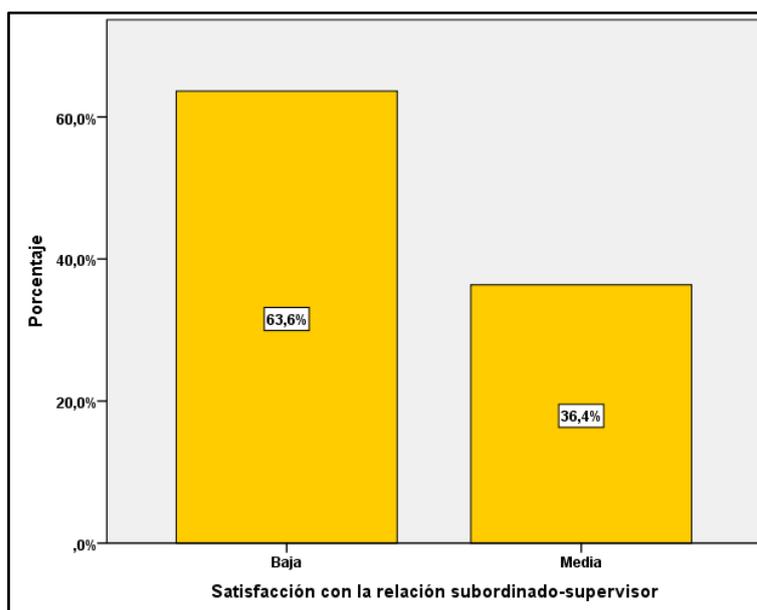
Los resultados para la dimensión Satisfacción con la oportunidad de desarrollo de la variable Satisfacción laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 63,6% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 31,8% considera que es media, el 4,5% que es alta

TABLA 15 SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO - SUPERVISOR

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	14	63,6
MEDIA	8	36,4
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 9 SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO - SUPERVISOR



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

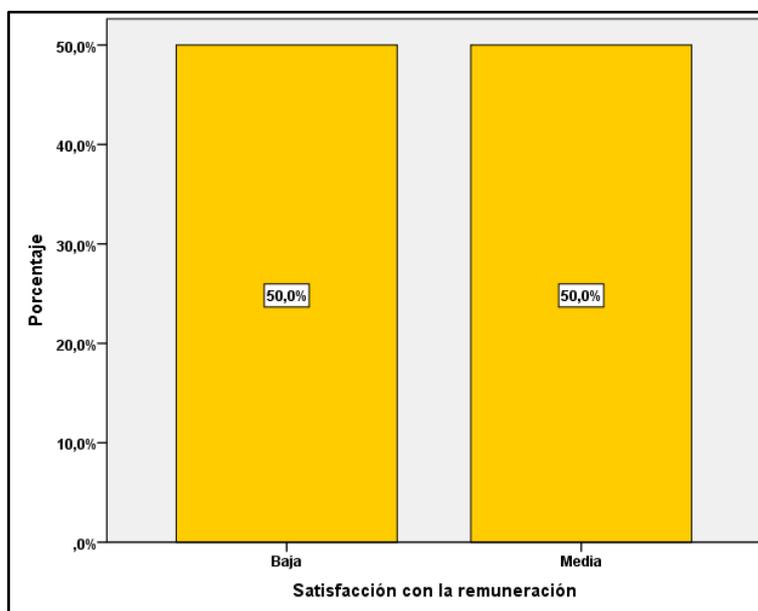
Los resultados para la dimensión Satisfacción con la relación subordinado - supervisor de la variable Satisfacción laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 63,6% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 36,4% considera que es media.

TABLA 16 SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	11	50,0
MEDIA	11	50,0
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 10 SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Satisfacción con la remuneración de la variable Satisfacción laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 50,0% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 50,0% considera que es media.

3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Riesgos ergonómicos y físicos y Satisfacción laboral

3.3.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Riesgos ergonómicos y físicos y Satisfacción laboral, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Rho de Spearman

TABLA 17 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	df	Significaci ón asintótica (bilateral)	Significaci ón exacta (bilateral)	Significaci ón exacta (unilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de6,712 ^a	1	,010		
Corrección continuidad ^b	de4,541	1	,033		
Razón verosimilitud	de7,177	1	,007		
Prueba exacta de Fisher				,020	,015
Asociación lineal lineal	por6,407	1	,011		
N de casos válidos	22				

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Riesgos ergonómicos y físicos y Satisfacción laboral son independientes estadísticamente
	Ha: Las variables Riesgos ergonómicos y físicos y Satisfacción laboral no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	de $\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 6,712$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Riesgos ergonómicos y físicos y Satisfacción laboral no son independientes estadísticamente

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN

	Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sig.	Aprox. S ^b Sig.
Ordinal por Correlación de Spearman	de -,552	,170	-2,963	,000
N de casos válidos	22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las variables Riesgos ergonómicos y físicos y Satisfacción laboral no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las variables Riesgos ergonómicos y físicos y Satisfacción laboral están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Riesgos ergonómicos y físicos y Satisfacción laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,552.</p>

3.3.2. Prueba de Sub hipótesis

3.3.2.1. Correlación entre Satisfacción en el trabajo en general y Riesgo ergonómico

TABLA 19 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN GENERAL Y RIESGO ERGONÓMICO

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.	
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-0,696	-0,113	-6,053	0,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Satisfacción en el trabajo en general y Riesgo ergonómico no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Satisfacción en el trabajo en general y Riesgo ergonómico están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Satisfacción en el trabajo en general y Riesgo ergonómico están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,696

3.3.2.2. Correlación entre Satisfacción con el ambiente físico de trabajo y Riesgo ergonómico

TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO Y RIESGO ERGONÓMICO

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por Correlación de ordinal Spearman	-0,583	-0,127	-4,481	0,000
N de casos válidos	22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Satisfacción con el ambiente físico de trabajo y Riesgo ergonómico no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Satisfacción con el ambiente físico de trabajo y Riesgo ergonómico están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Satisfacción con el ambiente físico de trabajo y Riesgo ergonómico están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,583

3.3.2.3. Correlación entre Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y Riesgo ergonómico

TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO Y RIESGO ERGONÓMICO

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. Sig.	Aprox. S ^b Sig.
Ordinal por	Correlación de Spearman	-0,449	-0,140	-3,138	0,003
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y Riesgo ergonómico no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y Riesgo ergonómico están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y Riesgo ergonómico están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,449

3.3.2.4. Correlación entre Satisfacción con la oportunidad de desarrollo y Riesgo ergonómico

TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN CON LA OPORTUNIDAD DE DESARROLLO Y RIESGO ERGONÓMICO

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por Correlación de ordinal Spearman	-0,422	-0,142	-2,907	0,006
N de casos válidos	22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Satisfacción con la oportunidad de desarrollo y Riesgo ergonómico no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Satisfacción con la oportunidad de desarrollo y Riesgo ergonómico están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Satisfacción con la oportunidad de desarrollo y Riesgo ergonómico están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,422

3.3.2.5. Correlación entre Satisfacción con la relación subordinado - supervisor y Riesgo ergonómico

TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO - SUPERVISOR Y RIESGO ERGONÓMICO

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. Sig.	Aprox. S ^b Sig.
Ordinal	porCorrelación de				
ordinal	Spearman	-0,538	-0,132	-3,986	0,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Satisfacción con la relación subordinado - supervisor y Riesgo ergonómico no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Satisfacción con la relación subordinado - supervisor y Riesgo ergonómico están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Satisfacción con la relación subordinado - supervisor y Riesgo ergonómico están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla

anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,538

3.3.2.6. Correlación entre Satisfacción con la remuneración y Riesgo ergonómico

TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN Y RIESGO ERGONÓMICO

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b Sig.	Aprox. Sig.
Ordinal por Correlación de Spearman	-0,646	-0,120	-5,285	0,000
N de casos válidos	22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Satisfacción con la remuneración y Riesgo ergonómico no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Satisfacción con la remuneración y Riesgo ergonómico están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Satisfacción con la remuneración y

Riesgo ergonómico están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,646

3.3.2.7. Correlación entre Satisfacción en el trabajo en general y Riesgo físico

TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN GENERAL Y RIESGO FÍSICO

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b Sig.	Aprox.
Ordinal	porCorrelación de				
ordinal	Spearman	-0,521	-0,134	-3,812	0,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Satisfacción en el trabajo en general y Riesgo físico no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Satisfacción en el trabajo en general y Riesgo físico están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Satisfacción en el trabajo en general y

Riesgo físico están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,521

3.3.2.8. Correlación entre Satisfacción con el ambiente físico de trabajo y Riesgo físico

TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO Y RIESGO FÍSICO

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal	porCorrelación de				
ordinal	Spearman	-0,593	-0,126	-4,599	0,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Satisfacción con el ambiente físico de trabajo y Riesgo físico no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Satisfacción con el ambiente físico de trabajo y Riesgo físico están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Satisfacción con el ambiente físico de

trabajo y Riesgo físico están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,593

3.3.2.9. Correlación entre Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y Riesgo físico

TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO Y RIESGO FÍSICO

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. Sig.	Aprox. S ^b
Ordinal	porCorrelación de				
ordinal	Spearman	-0,540	-0,132	-4,007	0,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y Riesgo físico no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y Riesgo físico están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Satisfacción con la forma en que realiza

su trabajo y Riesgo físico están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,540

3.3.2.10. Correlación entre Satisfacción con la oportunidad de desarrollo y Riesgo físico

TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN CON LA OPORTUNIDAD DE DESARROLLO Y RIESGO FÍSICO

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. Sig.	Aprox. S ^b
Ordinal	porCorrelación de				
ordinal	Spearman	-0,447	-0,140	-3,121	0,003
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Satisfacción con la oportunidad de desarrollo y Riesgo físico no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Satisfacción con la oportunidad de desarrollo y Riesgo físico están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Satisfacción con la oportunidad de

desarrollo y Riesgo físico están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,447

3.3.2.11. Correlación entre Satisfacción con la relación subordinado - supervisor y Riesgo físico

TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO - SUPERVISOR Y RIESGO FÍSICO

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. Sig.	Aprox. S ^b Sig.
Ordinal	porCorrelación de				
ordinal	Spearman	-0,642	-0,120	-5,229	0,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Satisfacción con la relación subordinado - supervisor y Riesgo físico no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Satisfacción con la relación subordinado - supervisor y Riesgo físico están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$

Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Satisfacción con la relación subordinado - supervisor y Riesgo físico están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,642
------------	--

3.3.2.12. Correlación entre Satisfacción con la remuneración y Riesgo físico

TABLA 30 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN Y RIESGO FÍSICO

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. Sig.	Aprox. Sig.
Ordinal porOrdinal	Correlación de Spearman	-0,621	-0,123	-4,948	0,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Satisfacción con la remuneración y Riesgo físico no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Satisfacción con la remuneración y Riesgo físico están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Satisfacción con la remuneración y

Riesgo físico están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a -0,621

IV DISCUSION

Los riesgos ergonómicos y físicos asociados a la satisfacción laboral, constituye en estos momentos un problema de salud pública, por el aumento de enfermedades en el personal de salud, siendo los problemas osteomusculares, articulares y especialmente en aquel personal que realizan esfuerzos físicos. Razón por la cual, se ha querido abordar estos temas buscando asociar las variables riesgo ergonómico y físico con la satisfacción laboral en el personal de enfermería, de tal manera que podamos concluir, si existe o no una relación significativa entre ambas variables

A continuación presentamos la contrastación y discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes de estudio, el marco teórico de esta investigación y la aceptación y/o rechazo de las hipótesis del presente estudio.

Respecto a la hipótesis general cuyo enunciado es: Los factores ergonómicos y físicos están asociados significativamente a la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional del Cusco. Podemos afirmar que a la luz de los resultados que se verifica esta hipótesis pues como se puede apreciar en la tabla N° 19 estas variables no son independientes, existiendo entre ellas una correlación moderada y significativa de 0,05 para el coeficiente Spearman.

Los resultados obtenidos son similares a los obtenidos por: Briseño, Herrera, Enders y Fernández (2016), "Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería". Hospital Ángel c. Padilla, Tucumán Argentina.

Identifica los riesgos ergonómicos más frecuentes a los que se expone el personal de enfermería, y la influencia de los mismos a la satisfacción laboral; identifica un alto índice de patologías, como lumbalgia y cervicalgias de lo que se concluyó una alta prevalencia de los peligros ergonómicos a los que las enfermeras están expuestas, con un elevado índice de patologías, respecto a la satisfacción laboral, la mayoría insatisfechos.

Según Muñoz Adánez, (1990) define la insatisfacción laboral como: “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, o en un ambiente que no presta las condiciones laborales óptimas.

De las hipótesis específicas tenemos:

a) Existe riesgos ergonómicos y físicos en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco.

En el grafico 2 se evidencia la presencia de un porcentaje de 22.7% que consideran que el riesgo es alto.

Este resultado es corroborando por: Arguelles P. y Berlioz L;(2012) “Riesgos ocupacionales en los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos hospital Adolfo Prince Lara, puerto cabello estado cárago”, Venezuela. Donde el 72,22% manifestó estar expuestos a riesgo ergonómico y padecer dolores de espalda en determinadas ocasiones.

b) El nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos es insatisfactorio.

Soto Rivera, Laura C. (2017) “Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de traumatología”, hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima. Determinó la relación que existente entre el riesgo ergonómico y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de traumatología, se determinó que en cuanto a la variable riesgo ergonómico, el 50% señalan un nivel severo y en cuanto a la satisfacción laboral, el 58% 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.

- c) El nivel de relación de los factores de los riesgos ocupacionales y las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco es significativo.

Existe una relación estadísticamente significativa inversa, entre los riesgos ocupacionales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de UCI del hospital Regional del Cusco.

este resultado es similar al estudio de Briseño, Herrera, Enders y Fernández (2016), sobre riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería en Tucumán, Argentina, quienes concluyeron: que la alta prevalencia de riesgos ergonómicos como las lumbalgias y cervicalgias en el personal de enfermería producen insatisfacción laboral, recomendando la necesidad de mejorar las condiciones laborales y disminuir el alto índice de patologías de origen profesional incorporando medidas de prevención; a su vez con el estudio realizado por; Carrasco Vidal, Y. J. (2014) “Factores de riesgo laboral que afectan al personal asistencial de enfermería de la unidad de cuidados intermedios de cardiología y medicina del hospital II-2 Sullana, Trabajo donde se concluye que en relación a los factores de riesgo laboral físico, más de la mitad del personal asistencial tiene un nivel de riesgo medio. Respecto a los factores de riesgo laboral ergonómico más del 50% personal presenta un nivel de riesgo medio en relación a tomar una pausa para descansar; por otro lado el estudio realizado por, Soto Rivera, Laura C.(2017) “Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de traumatología”, hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima, Determinó la relación que existente entre el riesgo ergonómico y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de traumatología, se determinó que en cuanto a la variable riesgo ergonómico, el 50% señalan un nivel severo y en cuanto a la satisfacción laboral, el 58% 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.

V CONCLUSIONES

Primera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las variables Riesgos ergonómicos y físicos y Satisfacción laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de -0,522, valor que muestra una asociación moderada e inversa entre dichas variables.

Segunda: Respecto a la variable Riesgos ergonómicos y físicos, se concluye que el 31,8% de los encuestados consideran que esta es media, mientras que el 68,2% considera que es alta.

Tercera: Respecto a la variable Satisfacción laboral se concluye que el 54,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 45,5% considera que es medio.

Cuarta: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las dimensiones de las variables Riesgos ergonómicos y físicos y Satisfacción laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores por encima de 0,600 en todos los casos, lo que muestra una asociación alta y directa entre dichas dimensiones como se constata en los tablas N° 19 al 30.

VI RECOMENDACIONES

- ❖ Al área de salud ocupacional elaborar un plan de prevención de riesgos ocupacionales a su vez coordinar con las jefaturas correspondientes para acomodar a los trabajadores según su capacidad física previa evaluación así como viabilizar la elección de métodos y equipos de trabajo con el fin de atenuar el trabajo monótono y repetitivo de manera que se disminuya los efectos en la salud.
- ❖ A la jefatura de la UCI adultos coordinar con el área correspondiente y evaluar los probables riesgos existentes, para dirigir actividades preventivas, a su vez hacer un seguimiento de todos los casos notificados para corregir las deficiencias y disminuir los riesgos.
- ❖ Al departamento de enfermería, mantener informados a todo el personal de enfermería sobre sus derechos, y realizar sus actividades con seguridad, Para lo cual se debe brindar capacitación sobre un adecuado movimiento y traslado de pacientes.
- ❖ Al área de capacitación promover investigaciones en temas de riesgos ocupacionales en los diferentes puestos de trabajo.
- ❖ A los directivos del hospital promover actividades de prevención y seguimiento en caso se identifiquen áreas de riesgos elevado para la salud del trabajador; así mismo priorizar la motivación al personal de áreas críticas.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ❖ Berlingar y Lee, (2002). Metodología de la investigación del comportamiento.
- ❖ Cortés J. (2006) Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene en el trabajo Madrid.
- ❖ Gamboa Ruiz E; Mérida,(2010) Psicología Organizacional, Publicado: septiembre 4, 6 Comentarios, Yucatán, México
- ❖ Guasch J. (2005) Higiene industrial básica. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ❖ Instituto de seguridad e higiene en el trabajo,(2013), jornada y horarios de trabajo, Madrid, España.
- ❖ Junta de Castilla y León (2017), Alto a los sobre esfuerzos en el trabajo, Valladolid, España,
- ❖ Mason y Griffin (2002: 283) Satisfacción laboral
- ❖ Muñoz, A. “Satisfacción e insatisfacción en el trabajo”. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid 1990. Pág. 76.
- ❖ Robbins, S.P. y Coulter, M. Op. Cit. Pág.197. 22 Muñoz, A. Op. Cit. Pág. 76. (conceptos de satisfacción)
- ❖ Rodríguez, C. A.(2009) Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. Primera edición. Turín, Italia.
- ❖ Romero, H. y Jaramillo, R. (2010), Clima organizacional y su relación con el factor humano, CEPROCADEP.

- ❖ Soto Rivera, L.C. (2017) Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de traumatología, Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima.
- ❖ Torres, F. (2015). Amabilidad rasgo del colaborador interno en el hospital Edgardo Rebagliati Martins. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima,
- ❖ Vélez, M. Estupiñán, M. (2003). Riesgos Ergonómicos de los fisioterapeutas de la ciudad de Quito. V congreso internacional de ergónomos y IX Encuentro binacional de ergonomía. México.
- ❖ Vidal, A. (1999). Manual de obligaciones laborales del empleador, publicaciones PUCP.

PÁGINAS WEB

- ✓ http://www.monografias.com/trabajos16/bioseguridad-quirurgicas_shtml.
- ✓ <http://www.repositorio.ucv.edu.pe>
- ✓ <http://www.prensa-latinaenglish.comun/article.asp>.
- ✓ <http://www.ula.ve/personal/cargos-unicos/enfermera-instrumentista>,
- ✓ <http://enfermera.dequirofano.iespana.es/instrumentista.htm>.
- ✓ <http://www.monografias.com/trabajos39/riesgo-personal-enfermeria>
- ✓ <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/---ilo>.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

TITULO: ASOCIACION DE LOS FACTORES DE RIESGO FISICO Y ERGONOMICO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA AL NIVEL DE SATISFACCION EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Existe asociación de los factores de riesgos ergonómicos y físicos con la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco?	Determinar la asociación de los factores de riesgos ergonómicos y físicos en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco.	Los factores ergonómicos y físicos están asociados significativamente a la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco.	Variable 1 Riesgos ergonómicos y físicos Variable 2 Satisfacción laboral	Tipo de investigación Descriptivo. Diseño de la investigación: Descriptivo Correlacional Población: personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	DIMENSIONES:	Muestra: Selección: Muestreo no probabilístico e intencionado. Tamaño: 22 personal de enfermería Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Entrevista sobre satisfacción laboral Instrumento: Cuestionario sobre riesgos ergonómicos y físicos Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS v21. Estadística inferencial para la prueba de hipótesis
a) ¿Cuáles son los riesgos ergonómicos y físicos del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco? b) ¿Cuál es el nivel satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco? c) ¿Cuál es el nivel de relación de las dimensiones de los riesgos ocupacionales y las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco?	a) Identificar la asociación de los factores de riesgos ergonómicos en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco b) Identificar la asociación de los factores de riesgos físicos en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco	a) Existe riesgos ergonómicos y físicos en el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco. b) El nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos es insatisfactorio. c) El nivel de relación de las dimensiones de los riesgos ocupacionales y las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco es significativo.	Variable 1 Satisfacción en el trabajo en general Satisfacción con el ambiente físico de trabajo Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo Satisfacción con la oportunidad de desarrollo Satisfacción con la relación subordinado - supervisor Satisfacción con la remuneración Variable 2 • Riesgo ergonómico y Riesgo físico	

ANEXO 02

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

TÍTULO: ASOCIACION DE LOS FACTORES DE RIESGO FISICO Y ERGONOMICO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA NIVEL DE SATISFACCION EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO.

VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Satisfacción en el trabajo en general	Espíritu de Colaboración	18 %	03	1. En mi unidad de trabajo circula la información y existe espíritu de colaboración	Nunca 1 Casi Nunca 2 Algunas Veces 3 Casi Siempre 4 Siempre 5
	Estímulo para mejorar			2. La unidad me estimula para mejorar mi trabajo	
	Autonomía para trabajar			3. Considera que Ud. tiene autonomía para planificar su trabajo	
Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Iluminación del lugar de trabajo	18 %	03	4. La iluminación de su lugar de trabajo.	Nunca 1 Casi Nunca 2 Algunas Veces 3 Casi Siempre 4 Siempre 5
	Ventilación del lugar de trabajo			5. La ventilación de su lugar de trabajo.	
	Infraestructura del lugar de trabajo.			6. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo.	• Oportunidades de trabajo	18 %	03	7. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	Nunca 1 Casi Nunca 2 Algunas Veces 3 Casi Siempre 4 Siempre 5
	• Identificación con el trabajo			8. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	

	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades que destaca. 			9. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar cosas en las que Ud. destaca.	
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer carrera funcionaria 	18 %	03	10. Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución.	Nunca 1 Casi Nunca 2 Algunas Veces 3 Casi Siempre 4 Siempre 5
	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción 			11. Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.	
	Ascenso			12. Las oportunidades de promoción con que cuenta.	
Satisfacción con la relación subordinado supervisor	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción con el superior • Interacción con los compañeros • Desempeño de funciones 	18 %	03	13. La proximidad y frecuencia con que es supervisado. 14. La supervisión que ejercen sobre usted. 15. La forma en que sus superiores juzgan su tarea.	Nunca 1 Casi Nunca 2 Algunas Veces 3 Casi Siempre 4 Siempre 5
Satisfacción con la remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Incentivos 	10 %	02	16. El salario que usted recibe. 17. Bonos y beneficios extras.	Nunca 1 Casi Nunca 2 Algunas Veces 3 Casi Siempre 4 Siempre 5
TOTALES		100 %	17		

VARIABLE: RIESGO OCUPACIONAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
RIESGO ERGONOMICO	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de ruidos Condiciones de aire Capacitación recibida Iluminación Niveles de temperatura Movimientos repetitivos Cansancio 	53%	08	<ol style="list-style-type: none"> ¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias? ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas? ¿Recibió capacitación para transporte y movilización de pacientes? ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza? ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura? ¿En su trabajo exigen sobre esfuerzo físico y manipulación mayor a 15 kilos? ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a movimientos repetitivos? ¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico? 	SI NO
RIESGO FISICO	<ul style="list-style-type: none"> Golpes físicos Condiciones humanas Agresión Física Lesiones Condición de sillas Accesos adecuados Esfuerzo físico 	47%	07	<ol style="list-style-type: none"> ¿En el desarrollo de sus actividades percibe el riesgo de sufrir golpes o contactos con objetos o herramientas (filos, puntas, otros)? ¿El lugar del trabajo es compatible con las condiciones humanas? ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a agresión física por parte del paciente como: patadas, arañazos, bofetadas, puñetazos, estirón de cabello, y otros ? ¿En el desempeño de sus labores, ha sufrido alguna lesión física como cortes, contusiones pequeñas, irritación de los ojos y otros? ¿La superficie del piso es resbaladizo e irregular? Para la elaboración de notas ¿utilizan sillas cómodas? ¿Los accesos puertas y pasadizos son de acuerdo a la norma técnica de salud? 	SI NO
TOTALES		100%	15		

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: "ASOCIACION DE LOS FACTORES DE RIESGO FISICO Y ERGONOMICO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA AL NIVEL DE SATISFACCION EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO". Habiendo sido informado del propósito de esta, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizara adecuadamente dicha información asegurándose la máxima confidencialidad.

Firma

Apellidos y nombres:

DNI:

CUESTIONARIO SOBRE RIESGOS ERGONOMICOS Y FISICOS

INSTRUCCIONES: Apreciada compañera la presente encuesta es para conocer la asociación de los factores de riesgo físico y ergonómico del personal de enfermería al nivel de satisfacción laboral en la unidad de cuidados intensivos del hospital regional cusco. Agradezco su respuesta con la veracidad correspondiente:

RIESGOS OCUPACIONALES			
N°	ITEMS	SI	NO
RIESGO ERGONOMICO			
1.	¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias?		
2.	¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas?		
3.	¿Recibió capacitación para transporte y movilización de pacientes?		
4.	¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza?		
5.	¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura?		
6.	¿En su trabajo exigen sobre esfuerzo físico y manipulación mayor a 15 kilos?		
7.	¿En su puesto de trabajo, está expuesto a movimientos repetitivos?		
8.	¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico?		
RIESGO FISICO		SI	NO
9	¿En el desarrollo de sus actividades percibe el riesgo de sufrir golpes o contactos con objetos o herramientas (filos, puntas, otros)?		
10	¿El lugar del trabajo es compatible con las condiciones humanas?		
11	¿ En su puesto de trabajo, está expuesto a agresión física por parte del paciente como: patadas, arañazos, bofetadas, puñetazos, estirón de cabello, y otros ?		
12	¿En el desempeño de sus labores, ha sufrido alguna lesión física como cortes, contusiones pequeñas, irritación de los ojos y otros?		
13	¿La superficie del piso es resbaladizo e irregular?		
14	Para la elaboración de notas ¿utilizan sillas cómodas?		
15	¿Los accesos puertas y pasadizos son de acuerdo a la norma técnica de salud?		

SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES: marca con una X la alternativa que creas conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA	VALORACION
- Nunca	1
Casi Nunca	2
- Algunas Veces	3
- Casi Siempre	4
Siempre	5

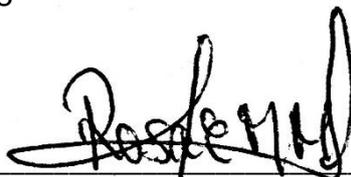
		1	2	3	4	5
	I Satisfacción en el trabajo en general.					
1.	En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.					
2.	La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.					
3.	La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.					
	II Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.					
4.	La iluminación de su lugar de trabajo.					
5.	La ventilación de su lugar de trabajo.					
6.	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.					
	III Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo.					
7.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.					
8.	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.					
9.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
	IV Satisfacción con las oportunidades de desarrollo.					
10	Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución.					
11	Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.					
12	Las oportunidades de promoción con que se cuenta.					
	V Satisfacción con la relación subordinado – supervisor.					
13	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
14	La supervisión que ejercen sobre usted.					
15	La forma en que sus superiores juzgan su tarea.					
	VI Satisfacción con la remuneración.					
16	El salario que usted recibe.					
17	Bonos y beneficios extras.					

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dra. ROSA ELVIRA MARMANILLO MANGA docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“ASOCIACION DE LOS FACTORES DE RIESGO FISICO Y ERGONOMICO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA AL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO”** de la estudiante SUAREZ ACHAHUI ELVA, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Cusco, 14 de Julio del 2018



Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga
DNI: 23924721



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **ELVA SUAREZ ACHAHUI**, identificado con DNI N° 2400922 egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO FISICO Y ERGONOMICO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA AL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO"**, en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA



DNI: 24003922

Trujillo, 31 de Julio del 2018